



Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal)

Mohammad Difa Ulhaq^{1*}, Fereshti Nurdiana Dihan²

¹Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

²Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

*Corresponding author, E-mail: 18311436@students.uii.ac.id

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<i>Section</i> Artikel Hasil Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja islam dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada seluruh populasi di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal yang berjumlah 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala <i>likert</i> 1-5. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan <i>software</i> Smart PLS 4.0 Berdasarkan hasil uji dan analisis data pada penelitian ini ditemukan bahwa 2 dari 7 hipotesis diterima dan 5 dari 7 hipotesis ditolak.
<i>Sejarah Artikel</i> Artikel Diserahkan: 09/10/2023 Diterima: 09/10/2023 Tersedia secara <i>online</i> : 11/10/2023	
<i>Kata Kunci</i> etika kerja islam disiplin kerja kinerja karyawan motivasi kerja	

©2023 PT Solusi Edukasi Berdikari: Publishers. All rights Reserved

PENDAHULUAN

Hubungan antara etika kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah menjadi subjek penelitian yang luas dalam bidang psikologi organisasi dan manajemen. Dalam konteks etika kerja Islami, yang mencakup nilai-nilai moral, prinsip, dan perilaku yang bersumber dari ajaran Islam, memahami pengaruhnya terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan akhirnya kinerja karyawan menjadi sangat penting. Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak etika kerja Islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dengan menyoroti mekanisme yang mendasarinya dan implikasi potensial bagi organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil, pencapaian, dan prestasi individu dalam konteks organisasi. Ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja mencakup pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan atau pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dan dalam pandangan



Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan berkaitan dengan tingkat kontribusi mereka terhadap organisasi, mengukur sejauh mana mereka memberikan sumbangan kepada perusahaan. Etika kerja Islami dan disiplin kerja diasumsikan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Dengan memupuk rasa tujuan, pemenuhan pribadi, dan akuntabilitas, etika kerja Islami dan disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Etika kerja Islami bersumber dari prinsip dan ajaran Islam, yang menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, akuntabilitas, keadilan, dan tanggung jawab sosial di tempat kerja. Menurut Tasmara (2002), etika kerja Islami adalah usaha sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh harta, pikiran, dan dzikir untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan diri sebagai hamba Allah yang harus menaklukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang teratur (*khairul ummah*). Sementara itu, Husin (2012) mendefinisikan etika kerja sebagai aturan perilaku yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku dan tindakan karyawan guna memastikan bahwa mereka mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Etika kerja Islam memiliki akar yang kuat dalam keyakinan bahwa pekerjaan adalah salah satu bentuk ibadah, dan individu bertanggung jawab atas tindakan mereka dan dampak pekerjaan mereka terhadap masyarakat. Etika ini memberikan kerangka komprehensif untuk membimbing perilaku dan sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi.

Etika kerja islam dalam perusahaan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan empat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamzah, Basri dan Zulhelmy, 2021; Fadhlurrohman dan Mas'ud, 2022) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga menurut penelitian sebelumnya, jika semakin baik perusahaan menerapkan etika kerja islam akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

Etika kerja islam memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dalam perusahaan. Hal ini berdasarkan pada empat temuan penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aflah *et al.*, 2021; Nurfaizi dan Muafi, 2022) yang menyimpulkan jika etika kerja islam memiliki dampak positif serta signifikan kepada motivasi. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian terdahulu, etika kerja islam menghasilkan dampak positif terhadap motivasi karyawan.

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang terkait dengan pekerjaan. Ini melibatkan pengaturan diri, ketepatan waktu, komitmen, dan konsistensi dalam menjalankan tugas dan memenuhi kewajiban yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Siagian (2002), disiplin dapat diartikan sebagai jenis pelatihan bagi karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pemahaman, sikap, serta perilaku karyawan sehingga mereka secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerja mereka. Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Handoko (2014) yang menekankan bahwa disiplin fokus pada upaya membantu pegawai dalam mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam memastikan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas di tempat kerja. Etika kerja Islam memberikan landasan yang kuat untuk membentuk disiplin kerja dengan mengedepankan rasa tanggung jawab, kepatuhan, dan akuntabilitas.

Disiplin kerja yang diimplementasikan secara baik dalam suatu perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Hal ini berdasarkan temuan empat penelitian terdahulu, dimana menurut (Esthi dan Savhira, 2019; Prayogi, Lesmana dan Siregar, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sutianingsih dan Handayani, 2021; Pratama, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja berkaitan erat dengan motivasi seorang karyawan, begitu juga sebaliknya. Hal ini berdasarkan empat penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini yang dilakukan oleh (Heriyanto, Naser dan Setia, 2018; Wisesa, Kepramareni dan Widnyana, 2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi. Sedangkan menurut Dwipayana, Ferine dan Nuzuliati (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah konsep psikologis mendasar yang memengaruhi kemauan, upaya, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Selain itu Sastrohadiwiryono (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Di tempat kerja, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat bersifat intrinsik, muncul dari faktor internal seperti nilai-nilai dan keyakinan pribadi, atau ekstrinsik, didorong oleh penghargaan dan pengakuan eksternal. Etika kerja Islam memiliki potensi untuk memberikan motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik dengan menyelaraskan pekerjaan individu dengan nilai-nilai agama mereka dan menekankan penghargaan dan konsekuensi yang terkait dengan pekerjaan dalam keyakinan Islam.

Motivasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan baik jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini berdasarkan empat penelitian yang telah dilakukan oleh (Sudiardhita *et al.*, 2018; Chrisnanto dan Riyanto, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Syafuruddin, Intang dan Selvia, 2021; Pratama, Rivai dan Lukito, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Ridwan, 2019; Ghazali, 2020) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Pada penelitian tersebut juga menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi (Ridwan, 2019; Ghazali, 2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum dan Muafi (2021) menemukan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas merupakan pendukung peneliti dalam melakukan penelitian kedepan.

Sementara penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh berbagai faktor pada kinerja karyawan, penelitian yang berfokus secara khusus pada peran etika kerja Islami dan disiplin kerja dalam membentuk motivasi kerja dan akhirnya memengaruhi kinerja karyawan masih terbatas. Memahami aspek unik etika kerja Islami dan dampaknya terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan yang ada dalam bidang psikologi kerja dan memberikan wawasan bagi organisasi yang beroperasi dalam konteks Islami atau dengan tenaga kerja yang beragam.

Penelitian ini akan ditujukan kepada karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal. Kospin Jasa merupakan koperasi yang didirikan oleh sejumlah pengusaha kecil dan menengah pada dekade 1970-an. Pendirian Koperasi Simpan Pinjam Jasa bertujuan memberikan solusi bagi kesulitan dalam memperoleh modal usaha, mengingat bisnis mereka umumnya masih dikelola dengan cara tradisional. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab apakah terdapat hubungan antara etika kerja Islam dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan yang bekerja di Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal.

KAJIAN PUSTAKA

Etika Kerja Islam

Menurut Tasmara (2002) etika kerja Islami adalah upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh harta, pikiran, dan dzikir untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan rasa diri sebagai hamba Allah yang harus menaklukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terabit (*khairul ummah*).

Sedangkan Husin (2012) mendefinisikan etika kerja sebagai aturan perilaku yang ditentukan oleh organisasi untuk mengawasi perilaku dan tindakan karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Selain itu, Rizk (2008) menyatakan bahwa etika kerja Islami bukan berarti meniadakan kebutuhan duniawi, melainkan bagaimana memenuhinya, seperti motivasi kerja bisnis dapat menjadikan etika kerja Islami sebagai pedoman.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2002), disiplin dapat diartikan sebagai jenis pelatihan bagi karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pemahaman, sikap, serta perilaku karyawan sehingga mereka secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerja mereka. Pendapat yang serupa juga disampaikan oleh Handoko (2014) yang menekankan bahwa disiplin fokus pada upaya membantu pegawai dalam mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja mencakup pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan atau pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kemudian, dalam pandangan Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan berkaitan dengan tingkat kontribusi mereka terhadap organisasi, mengukur sejauh mana mereka memberikan sumbangan kepada perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Zainal dan Sagala (2011) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sastrohadiwiryo (2003) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Selanjutnya Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara dalam bentuk pernyataan. Pengujian hipotesis dan mengkonfirmasi dugaan-dugaan pada hubungan antar variabel diharapkan solusi dapat ditemukan dalam menghadapi masalah yang dihadapi. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap motivasi kerja.

H₄: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap motivasi kerja.

H₅: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₆: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

H₇: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010) penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya. Ini dilakukan karena para peneliti ingin menguji teori mereka dengan menggunakan hipotesis dan mengumpulkan data untuk mendukung atau menolak hipotesis tersebut. Mereka melakukan pengambilan sampel secara acak sebagai bagian dari upaya untuk membuktikan hipotesis yang telah mereka buat.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu koperasi yaitu Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal di Jalan Gajah Mada No.63, Mintaragen, Tegal Barat, Mintaragen, Kec. Tegal Tim., Kota Tegal, Jawa Tengah 52125. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 52 responden dari karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal dan kantor cabang pembantu. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus. Penelitian ini menggunakan kuesioner/angket sebagai media pengumpulan data dengan skala kuesioner yang digunakan adalah skala *likert* 1-5. Analisis data dilakukan menggunakan metode kuantitatif PLS-SEM dengan alat bantu *software* Smart PLS 4.0. Teknik pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis *bootstrapping*.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Variabel Demografis	N	%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki – laki	37	71,2
Perempuan	15	28,8

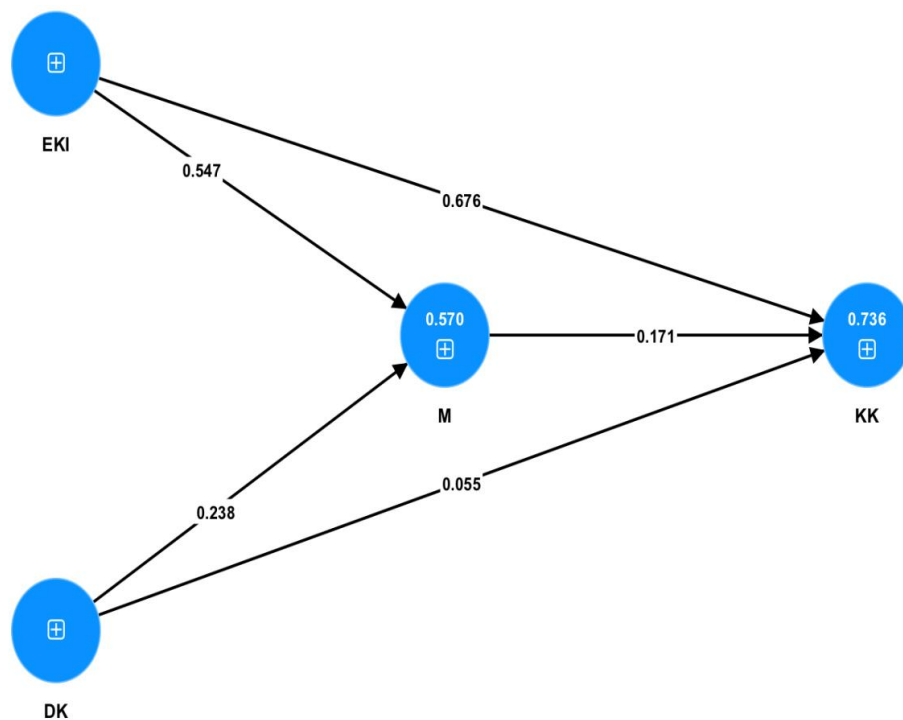
Variabel Demografis	N	%
<i>Usia</i>		
<25 Tahun	13	25
25 – 30 Tahun	18	36,6
31 – 40 Tahun	16	28,8
41 – 50 Tahun	7	11,5
>50 Tahun	0	0
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
SMA	10	19,2
Diploma	10	19,2
Sarjana (S1)	29	55,8
Magister (S2)	3	5,8
Doktor (S3)	0	0
<i>Penghasilan Rata – rata perbulan</i>		
Rp 2.000.000 – Rp 5.000.000	48	92,3
Rp 6.000.000 – Rp 10.000.000	4	7,7
Rp 11.000.000 – Rp 15.000.000	0	0
Rp 16.000.000 – Rp 20.000.000	0	0
>Rp 20.000.000	0	0

Sumber: Olah Data (2023)

HASIL ANALISIS

Koefisien Jalur

Nilai dari *path coefficient* berkisar antara 1 dan -1, semakin mendekati angka 1 atau -1 maka semakin kuat hubungannya (Ghozali dan Latan, 2015).



Gambar 1. Koefisien Jalur

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Berikut dibawah ini disajikan hasil pengujian hipotesis (*bootstrapping*) berdasarkan model pada penelitian ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T-statistics (O/STDEV)	P-values	Keterangan
EKI (X ₁) -> KK (Y)	0,676	0,651	0,172	3,938	0,000	H ₁ Diterima
DK (X ₂) -> KK (Y)	0,055	0,046	0,148	0,375	0,708	H ₂ Ditolak
EKI (X ₁) -> M (Z)	0,547	0,509	0,185	2,96	0,003	H ₃ Diterima
DK (X ₂) -> M (Z)	0,238	0,237	0,169	1,409	0,159	H ₄ Ditolak
M (Z) -> KK (Y)	0,171	0,187	0,136	1,256	0,209	H ₅ Ditolak
EKI (X ₁) -> M (Z) -> KK (Y)	0,094	0,094	0,077	1,221	0,222	H ₆ Ditolak
DK (X ₂) -> M (Z) -> KK (Y)	0,041	0,049	0,055	0,741	0,459	H ₇ Ditolak

Sumber: Olah Data (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (*bootstrapping*) diatas ditemukan bahwa 2 dari 7 hipotesis diterima dan 5 dari 7 hipotesis ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dapat diketahui pengaruh langsung etika kerja islam terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai koefisien sebesar $0,676 < 1,96$, nilai t-statistik sebesar $3,938 > 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji diatas dapat diartikan bahwa etika kerja Islam yang diterapkan pada Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Hamzah, Basri dan Zulhelmy, 2021; Fadhlurrohman dan Mas'ud, 2022) yang menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dapat ketahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai *path coefficient* sebesar $0,055 < 1,96$, nilai t-statistik sebesar $0,375 < 1,65$ dan nilai *p-value* $0,708 > 0,05$. Artinya bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diartikan bahwa kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal di dominasi oleh karyawan milenial yang memiliki masalah tentang kedisiplinan. Namun masalah kedisiplinan tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang kurang disiplin masih memiliki kinerja yang bagus. Hasil penelitian ini juga didukung oleh

penelitian terdahulu yaitu Pratama (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada tabel 2 dan dapat dicermati terdapat pengaruh langsung etika kerja Islam terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0,547 < 1,96$, nilai t-statistik sebesar $2,96 > 1,65$ dan *p-value* $0,003 < 0,05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa etika kerja Islam membuat motivasi kerja karyawan menjadi meningkat. Nilai-nilai Islam yang dipahami dengan baik dan dapat diterapkan menjadikan motivasi tersendiri terhadap karyawan. Berdasarkan sampel yang diambil, dapat disimpulkan bahwa karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal didominasi oleh karyawan yang sudah berkeluarga, nilai dasar islam yang menyebutkan bahwa bekerja untuk keluarga adalah sebuah ibadah yang menjadikan karyawan menjadi termotivasi bekerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu (Aflah *et al.*, 2021; Nurfaizi dan Muafi, 2022) yang menjelaskan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* dapat diketahui bahwa uji pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar $0,238 < 1,96$, nilai t-statistik $1,409 < 1,65$ dan *p-value* $0,209 > 0,05$; hasil tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal. Karyawan kurang memiliki motivasi untuk kerja sehingga mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Dwipayana, Ferine dan Nuzuliaty (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis kelima yakni pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai *path coefficient* sebesar $0,171 < 1,96$; kemudian nilai t-statistik sebesar $1,256 < 1,65$ dan *p-value* $0,209 > 0,05$; hasil ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa karyawan kurang memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja. Namun kurangnya motivasi kerja karyawan Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Syafruddin, Intang dan Selvia (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan uji pengaruh tidak langsung, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai sebesar $0,094 < 1,96$; nilai t-statistik sebesar $1,221 < 1,65$ dan nilai *p-value* $0,222 > 0,05$ yang artinya hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa etika kerja Islam tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Sebaliknya, etika kerja Islam seharusnya meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan mempraktikkan prinsip-prinsip etika kerja Islam dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik, merasa puas, dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih dalam. Dalam konteks kerja, etika kerja Islam seharusnya menjadi landasan yang kuat untuk memotivasi karyawan.

Peneliti belum dapat menemukan penelitian terdahulu dengan model yang serupa dengan penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengadakan wawancara dengan Kepala Cabang Kospin Jasa Syariah Cabang Tegal, yaitu Ibu Nur Hikmah, ST., MSi. Menurut beliau alasan kenapa motivasi tidak memediasi etika kerja islam terhadap kinerja karyawan yaitu: (1) Pemahaman individu mengenai Etika Kerja Islam bervariasi, yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan di Kospin Jasa Syariah; (2) motivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk etika kerja islam, namun faktor lain seperti insentif keuangan dan tujuan pribadi juga berperan penting; (3) kondisi lingkungan kerja di kospin jasa syariah dapat memengaruhi motivasi karyawan terkait etika kerja islam; (4) keterbatasan keterampilan atau kemampuan karyawan dapat menghambat penerapan Etika Kerja Islam dan mempengaruhi motivasi; (5) manajemen yang tidak mendukung Etika Kerja Islam dapat berdampak negatif terhadap motivasi karyawan; (6) variabilitas dalam budaya organisasi dan praktik di Kospin Jasa Syariah dapat menyebabkan perbedaan dalam pengaruh Etika Kerja Islam pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan uji pengaruh tidak langsung, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memperoleh nilai sebesar $0,041 < 1,96$; nilai *t-statistik* sebesar $0,741 < 1,65$ dan nilai *p-value* $0,459 > 0,05$ yang artinya hubungan tersebut tidak signifikan. Dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uji diatas menjelaskan bahwa bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi, bukti empiris dan teori manajemen umumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi adalah faktor-faktor yang saling terkait dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Dwipayana, Ferine dan Nuzuliati (2023) disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa: (1) Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (4) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (5) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) motivasi kerja tidak dapat memediasi secara signifikan pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja

karyawan; (7) motivasi kerja tidak dapat memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: (1) Penelitian ini terbatas pada sampel yang terdiri dari satu cabang atau unit organisasi yang jumlah karyawannya relatif sedikit. Hal ini dapat mengakibatkan terbatasnya generalisasi hasil penelitian ke seluruh organisasi atau populasi yang lebih besar; (2) Penelitian ini membangun sebuah kerangka kerja berdasarkan teori yang digunakan untuk mengkaji kinerja karyawan. Tetapi, masih ada potensi untuk memperluas penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, pelatihan, iklim perusahaan, budaya organisasi, dan aspek lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran dari peneliti kepada pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) Mengintegrasikan Etika Kerja Islam: Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Etika Kerja Islam dalam budaya perusahaan. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau kampanye internal yang mempromosikan nilai-nilai tersebut. Dengan demikian, karyawan dapat merasa lebih terhubung dengan nilai-nilai perusahaan dan memiliki dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka.
- b) Menilai Ulang Kebijakan Disiplin Kerja: Jika penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan, perusahaan bisa mempertimbangkan untuk menilai ulang kebijakan disiplin kerja mereka dengan cara mengevaluasi kebijakan mengenai kedisiplinan karyawan. Jika ada kekurangan dari kebijakan yang semakin membuat disiplin kerja karyawan menurun, maka diadakan revisi atau perubahan kebijakan dan pastikan karyawan memiliki akses ke informasi ini dan memahami konsekuensi dari pelanggaran. Setelah menerapkan kebijakan baru, selalu diadakan evaluasi secara berkala. Fokus mungkin harus diarahkan pada faktor-faktor lain yang lebih penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.
- c) Memperkuat Faktor Motivasi Lain: Meskipun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, perusahaan tetap dapat mencari cara untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ini bisa mencakup pengembangan program insentif, pengakuan atas pencapaian, atau penciptaan lingkungan kerja yang lebih positif.
- d) Evaluasi dan Pemantauan Kinerja: Meskipun motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara Etika Kerja Islam atau Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan, penting untuk terus mengevaluasi dan memantau kinerja karyawan. Ini membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah potensial dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk perbaikan.
- e) Komitmen Terhadap Diversitas: Jika Etika Kerja Islam diintegrasikan ke dalam budaya perusahaan, pastikan untuk memperlakukan semua karyawan dengan adil dan menghormati berbagai latar belakang agama dan budaya. Ini akan memastikan bahwa

karyawan merasa termasuk dan dihormati, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

- f) Pelatihan Keterampilan Manajerial: Manajer perlu diberikan pelatihan yang memadai untuk mengelola dan memotivasi tim mereka. Meskipun motivasi kerja tidak memediasi kinerja, manajer masih memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik.
- g) Survei Kepuasan Karyawan: Lakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mendapatkan umpan balik langsung dari karyawan tentang lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja mereka. Ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi masalah dan menciptakan perbaikan yang sesuai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian serupa atau yang tertarik untuk mengeksplorasi topik yang sama. Diharapkan bahwa topik ini, beserta analisis yang telah disajikan, akan memicu minat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melaksanakan survei yang lebih komprehensif dan tepat sasaran, guna mencapai hasil yang lebih optimal.

REFERENSI

- Aflah, K.N. *et al.* (2021) "Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction," *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), hal. 997–1007. Tersedia pada: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>.
- Arikunto, S. (2010) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rev 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chrisnanto, C. dan Riyanto, S. (2020) "The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia," *International Review of Management and Marketing*, 10(5), hal. 159–164. Tersedia pada: <https://pdfs.semanticscholar.org/1929/5c4a0739168f8c82926050213d7b62728623.pdf>.
- Dwipayana, A., Ferine, K.F. dan Nuzuliaty (2023) "The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan," *Sinomika Journal*, 2(2), hal. 165–184. Tersedia pada: <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/1226>.
- Esthi, R.B. dan Savhira, I. (2019) "The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa," *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), hal. 133–141. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/profile/Raniasari-Esthi/publication/339643477_THE_INFLUENCE_OF_WORK_TRAINING_COMPETENCE_AND_DISCIPLINE_OF_WORK_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_PT_LESTARINDO_PERKASA/links/5e5e10a64585152ce8013e8c/THE-INFLUENCE-OF-WORK-TRAINING-COMP.
- Fadhlurrohman, A. dan Mas'ud, F. (2022) "The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic

- Organizational Culture on Employee Performance,” *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), hal. 9327–9336. Tersedia pada: <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4720>.
- Ghozali, A.Z. (2020) *ANALISIS PENGARUH UPAH DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali)*. UIN Salatiga. Tersedia pada: <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/8458/>.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. 2 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, Z., Basri, Y.Z. dan Zulhelmy (2021) “The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture,” *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), hal. 23–34. Tersedia pada: <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>.
- Handoko, T.H. (2014) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. 2 ed. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revised. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto, T., Naser, J.A. dan Setia, K.A. (2018) “The effect of competence and discipline on work motivation and impact on employee performance of Pratama tax office in Malang Utara,” *Management and Economics Journal*, 2(3), hal. 269–278. Tersedia pada: <https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/mec/article/view/5872>.
- Husin, W.N.W. (2012) “Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia,” *European Journal of Social Sciences*, 29(1), hal. 1–13. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/publication/268010766_Work_Ethics_from_the_Islamic_Perspective_in_Malaysia.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 ed. Diedit oleh D. Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurfaizi, M.I. dan Muafi (2022) “The impact of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance with mediating role of intrinsic motivation,” *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(3), hal. 120–129. Tersedia pada: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1779>.
- Pratama, A. (2022) “EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MANAGEMENT AGENCY OF WISMA GADING PERMAI APARTMENTS NORTH JAKARTA,” *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), hal. 179–187. Tersedia pada: <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/236>.
- Pratama, H., Rivai, H.A. dan Lukito, H. (2023) “The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable,” *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), hal. 4960–4968. Tersedia pada: <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1157>.

- Prayogi, M.A., Lesmana, M.T. dan Siregar, L.H. (2019) "The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance," in *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. Dordrecht: Atlantis Press, hal. 423–426. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.8>.
- Ridwan, M. (2019) *PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali*. UIN Salatiga. Tersedia pada: <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/6193/>.
- Rizk, R.R. (2008) "Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics," *Social Responsibility Journal*. Diedit oleh J. Debeljak dan K. Krkač, 4(1/2), hal. 246–254. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/17471110810856992>.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2003) *Manajemen tenaga kerja Indonesia : pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiardhita, K.I. et al. (2018) "The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk," *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), hal. 1–14. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/profile/Saparuddin-Mukhtar/publication/327830427_The_effect_of_compensation_motivation_of_employee_and_work_satisfaction_to_employee_performance_Pt_Bank_xyz_Persero_TBK/links/5de6ccb24585159aa45f62cd/The-effect-of-compensation.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sunyanto, D. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Sutianingsih dan Handayani, T.K.W. (2021) "EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MANYARAN SUB-DISTRICT OFFICE," *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 5(4), hal. 435–451. Tersedia pada: <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA/article/view/2596>.
- Syafruddin, Intang, S.N. dan Selvia (2021) "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES SALEWANGANG MAROS," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), hal. 1–12. Tersedia pada: <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2950>.
- Tasmara, T. (2002) *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: gemainsani.
- Widyarini, Y.Y. dan Muafi (2021) "The influence of work family conflict and Islamic work ethics on employee performance The mediation role of work motivation," *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), hal. 177–188. Tersedia pada: <https://ssbfnet.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1123>.
- Wisesa, P.N.P.A., Kepramareni, P. dan Widnyana, I.W. (2022) "The Effect of Work Discipline and Communication on Work Motivation and Performance of Agricultural Officer of Denpasar City, Indonesia," *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), hal. 120–126. Tersedia pada:

<https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/1625>.

Zainal, V.R. dan Sagala, E.J. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. 2 ed. Jakarta: Rajawali.