

## **Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Paramedis**

**Mohammad Taufiqul Hidayat<sup>1</sup>, Eko Hariyanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Purwokerto  
Corresponding Author: Ayyat075@gmail.com

Diterima: 15 September 2020; Direvisi: 23 Oktober 2020; Disetujui: 21 Nopember 2020

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze the influence of Islamic work ethic, leadership style, organizational culture, and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The questionnaire is used as a data collection tool. The purposive sampling method used 72 samples of medical personnel at the Islamic Hospital of Fatimah Cilacap with 261 total medical personnel. Data were analyzed in two separate but sequential stages using structural equation modeling with partial least quadrant approach. The results revealed that Islamic work ethic and work motivation directly to performance have a positive and significant relationship, whereas job satisfaction as an intervening variable of Islamic work ethic, leadership style, organizational culture and work motivation on employee performance has a positive but insignificant relationship because the result of job satisfaction on performance is weak (original sample estimate 0.329; T-statistic 3.906).*

**Keyword:** *Islamic Work Ethics, Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, and Job Satisfaction*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Metode purposive sampling dengan menggunakan 72 sampel dari tenaga medis yang berada di RSUD Islam Fatimah Cilacap dengan jumlah seluruh tenaga medis yang ada 261. Data dianalisis dalam dua tahap terpisah namun berurutan dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural dengan pendekatan kuadran terkecil parsial. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa etos kerja islam dan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja memiliki hubungan positif dan signifikan sedangkan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari etos kerja islam, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan karena hasilnya dari kepuasan kerja terhadap kinerja lemah sebesar (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*)

**Kata Kunci:** Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Maju mundurnya sebuah instansi atau perusahaan tidal lepas dari kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya dalam menjalankan serta memanaj perusahaan itu sendiri. Seiring dengan kemajuan jaman dan perkembangan teknologi yang begitu pesat secara tidak langsung menuntut para karyawan yang ada diperusahaan untuk terus belajar dan menambah ilmu pengetahuan, ketrampilan atau skilnya. Dengan penguasaan ilmu pengetahuan , ketrampilan dan skill yang mumpuni akan dapat membuat perusahaan terus aktif dan berkembang mengikuti perkembangan jaman apalagi di tambah dengan kemampuan manajer atau pimpinan dalam mengelola sumberdanya yang ada di perusahaan tersebut dengan baik dan benar.

Manajemen Suber Daya Manusia (MSDM) dalam perusahaan itu penting karena lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012).

Etos menurut Clifford Geertz (Rozak,1997) , adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Etos kerja adalah sikap mental atau cara diri dalam memandang, mempersepsi, mengahayati, dan menghargai sebuah nilai kerja, sehingga etos kerja dalam Islam adalah cara pandang yang diyakini oleh seorang mukmin bahwa bekerja bukan hanya untuk memulyakan dirinya , atau untuk menampakan kemanusiaanya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh atau karya produktif yang karenanya memiliki nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara,2002).

Kepemimpinan adalah suatu usaha individu mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan (Gibson, 1996). Pengertian ini dipertajam oleh Durbin bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organsiasi untuk mencapai tujuan organisasi (Durbin, A.J, 2001). Melihat dua pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap manajer berdeda- beda, yang membedakan antara lain adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta pelatihan, letak geografis tempat dia bekerja, serta

lemah dan kuatnya seseorang dalam agama yang dia anut serta di pahamiannya, tetapi intinya sama harus dapat mempengaruhi bawahan atau karyawan supaya dapat mengikuti perintah serta petunjuk mereka dalam rangka memajukan perusahaan.

Budaya organisasi merefleksikan asumsi-asumsi tentang pelanggan, karyawan, misi, produk, kegiatan-kegiatan, dan asumsi-asumsi yang telah berjalan baik pada waktu lalu dan dituangkan dalam norma tingkah laku, harapan-harapan tentang legitimasi, cara berpikir dan bertindak yang diharapkan. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Motifasi kerja adalah keinginan serta kemauan seseorang mengapa dia mau berbuat serta bertindak dengan cara bekerja karena mempunyai tujuan dari hasil yang dia telah lakukan dalam kerjanya. Orongan atau motif seseorang mau bekerja biasanya ada dua dorongan yang bersifat materi dan dorongan yang bukan materi. Dorongan yang materi misalnya mempeoleh gaji atau upah yang tinggi, pemenuhan kebutuhan dasar hidup mereka dan keluarganya. Sedangkan dorongan non materi misalnya pengakuan serta apresiasi diri mereka dimasyarakat bisa dalam bentuk pangkat dan jabatan yang di amanatkan.

Kinerja dapat diartikan hasil dari sebuah pekerjaan yang dia lakukan berdasarakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil kerja akan baik dan bagus bila memenuhi standar penilai yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Kinerja dalam penilainya bukan hanya dari hasil kerja aja tetapi dari proses dia bekerja sehingga menghasilkan suatu barang atau pekerjaan yang berkualitas.

Kepuasan kerja merupakan kondisi atau sikap yang muncul dari seorang pekerja atau tenaga kerja yang diwujudkan dalam bentuk kedisiplinan, kerajinan, tingkat kehadiran yang tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan sehingga di bekerja serius dan sungguh sungguh serta berusaha mencurahkan segala kemampuannya demi baikanya pekerjaan yang dia lakukan tersebut.

## **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan tergolong bentuk penelitian kuantitatif adalah model pendekatan penelitian dimana dalam meneliti masalah kebanyakan datanya berbentuk angka atau nilai yang dihitung dengan rumus statistik atau matematik, serta memakai hipotesis peneliti. (Ghozali, 2016).

Populasi dapat diartikan sebagai kelompok atau kumpulan orang, atau barang lain yang ada dalam suatu wilayah dengan jumlah banyak maupun sedikit. Populasi dalam penelitian ini adalah sekelompok tenaga medis yang ada di Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap yang berjumlah 261. Dan Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 72 pegawai Paramedis di Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1 Jumlah Populasi**

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Tenaga Medis	
	a. Dokter Spesialis	30
	b. Dokter Umum	13
	c. Dokter Gigi	5
	<b>Jumlah Tenaga Medis Dokter</b>	<b>48</b>
2	Tenaga Keperawatan	125
3	Tenaga Kebidanan	27
4	Tenaga Kefarmasian	
	a. Apoteker Farmasi Klinik	2
	b. Apoteker	7
	c. TTK	20
	<b>Jumlah Tenaga Kafarmasian</b>	<b>29</b>
5	Tenaga Kesehatan Lingkungan	2
6	Tenaga Keterapian Fisik Fisioterapi	3
7	Tenaga Keteknisan Medis a. Perekam Medis dan informasi kesehatan	6
	b. Penata Anestesi	3
	c. Terapis Gigi dan Mulut	2
		<b>Jumlah Keteknisan Medis</b>
8	Tenaga Teknik biomedik	
	a. Radiografer	7
	b. Elektromedis	2
	c. Ahli teknologi Laboratorium medi	7
	<b>Jumlah Tenaga Teknik Biomedik</b>	<b>16</b>
	<b>Jumlah Total</b>	<b>261</b>

Sumber : Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap ( 2019)

Karena populasi sudah diketahui maka teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

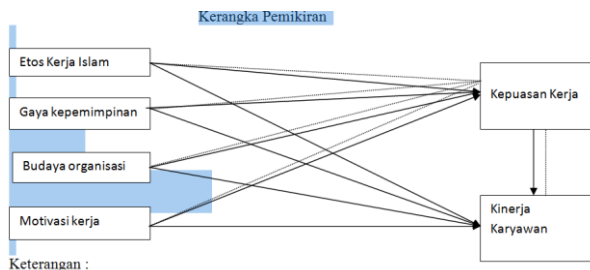
N = Jumlah Populasi

$d^2$  = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{260}{(260) \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{260}{3.60} =$$

Jumlah sampel yang diteliti sebesar 72 responden. Berhubung responden bekerja di unit kerja yang berbeda maka pengambilan sampel dilakukan secara proporsional random sampling.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

X1 = Etos kerja Islam

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Budaya organisasi

X4 = Motivasi kerja

Z = Kepuasa kerja

Y = Kinerja Karyawan

$$Z = \alpha_1 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e \dots\dots\dots (2.1)$$

$$Y = \alpha_2 + \beta_5X_1 + \beta_6X_2 + \beta_7Y_3 + \beta_8X_4 + e \dots (2.2)$$

$$Y = \alpha_3 + \beta_9z + e (2,3)$$

Berisi jenis data yang digunakan dalam penelitian meliputi data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan hasil wawancara dengan nara sumber penelitian. Teknik pengambilan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data meliputi observasi, kuisoner, wawancara, dokumentasi, survey, dan lain-lain. Dalam penelitian Kualitatif ini teknik pengambilan datanya menggunakan kuisoner, wawancara dan survey secara random sampling ditempat penelitiannya.

**Tabel 2 Teknik Pengambilan Data Radom Sampling**

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi	Teknik Radom Sampling	Jumlah Sampel
1	Tenaga Medis			
	a. Dokter Spesialis	30	$(30/261)*72$	8
	b. Dokter Umum	13	$(13/261)*72$	4
	c. Dokter Gigi	5	$(5/261)*72$	1
	<b>Jumlah Tenaga Medis Dokter</b>	<b>48</b>		<b>13</b>
2	Tenaga Keperawatan	125	$(125/261)*72$	34
3	Tenaga Kebidanan	27	$(27/261)*72$	7
4	Tenaga Kefarmasian			
	a. Apoteker Farmasi Klinik	2	$(2/261)*72$	1
	b. Apoteker	7	$(7/261)*72$	2
	c. TTK	20	$(20/261)*72$	5
	<b>Jumlah Tenaga Kafarmasian</b>	<b>29</b>		<b>8</b>
5	Tenaga Kesehatan Lingkungan	2	$(2/261)*72$	1
6	Tenaga Keterampilan Fisik Fisioterapi	3	$(3/261)*72$	1
7	Tenaga Keteknisan Medis			
	a. Perekam Medis dan informasi kesehatan	6	$(6/261)*72$	1
	b. Penata Anestesi	3	$(3/261)*72$	1
	c. Terapis Gigi dan Mulut	2	$(2/261)*72$	1
	<b>Jumlah Keteknisan Medis</b>	<b>11</b>		<b>3</b>

8	Tenaga Teknik biomedik			
	a. Radiografer	7	$(7/261)*72$	2
	b. Elektromedis	2	$(2/261)*72$	1
	c. Ahli teknologi Labotorium medi	7	$(7/261)*72$	2
	<b>Jumlah Tenaga Teknik Biomedik</b>	<b>16</b>		4
	Jumlah Total	261		72

Sumber : Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap ( 2019)

Data dalam penelitian ini pada dasarnya adalah data kualitatif yang dirubah menjadi data kuantitatif yaitu berupa skor yang diperoleh dari tiap jawaban dalam kuesioner yang disebar kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dan bersumber dari responden dan data sekunder yakni data pendukung yang diperoleh dari naskah tertulis, buku, jurnal serta literatur lainnya yang bersifat melengkapi data primer. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan yaitu interview (wawancara), kuesioner dan observasi.

Pada penelitian ini, menggunakan alat analisis SMART PLS. Pengujian realibilitas, uji validitas dan uji efek mediasi dilakukan dengan alat analisis SMART PLS. Metode SEM merupakan sekumpulan teknik- teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat diartikan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen (endogen) dengan satu atau beberapa variabel independen (eksogen), dan variabel-variabel tersebut berbentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator yang diobservasi atau diukur langsung. SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis factor (factor analysis), model structural (structural model), dan analisis jalur (path analysis). Tahapan analisis yang digunakan dengan Smart PLS dalam penelitian ini meliputi, Analisis Uji Reliabilitas atau uji konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Untuk memnguji ini menggunakan Crombach Alpha. Analisis Uji Validitas yaitu analisis yang berfungsi untuk mengukur apa yang hendak kita ukur dari instrumen yang kita pakai (Ghozali, 2016). Analisis Model yang digunakan ada dua yaitu Analisis model pengukuran ( *outer model* ), pengukuran ini dengan menggunakan convergent

validity, discriminaty validity dan composite reliabilty. Analisis bentuk sruktural (*inner model*), keterkaitan variabel indeviden satu dengan indeviden lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Etos Kerja Islam -> Budaya Organisasi	0,200	0,279	0,107	1,875	0,061
Gaya Kepemimpinan -> Budaya Organisasi	0,548	0,563	0,074	7,446	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Etos Kerja Islam	0,184	0,261	0,064	2,863	0,004
Kepuasan Kerja -> Budaya Organisasi	0,370	0,404	0,104	3,566	0,000
Kepuasan Kerja -> Etos Kerja Islam	0,341	0,380	0,073	4,648	0,000
Kepuasan Kerja -> Gaya Kepemimpinan	0,501	0,512	0,082	6,151	0,000
Kinerja -> Budaya Organisasi	0,838	0,833	0,078	10,799	0,000
Kinerja -> Etos Kerja Islam	0,311	0,375	0,132	2,355	0,019
Kinerja -> Gaya Kepemimpinan	0,532	0,554	0,087	6,147	0,000
Kinerja -> Kepuasan Kerja	0,466	0,503	0,119	3,906	0,000
Motivasi Kerja -> Budaya Organisasi	0,606	0,633	0,078	7,741	0,000
Motivasi Kerja -> Etos Kerja Islam	0,244	0,313	0,062	3,927	0,000
Motivasi Kerja -> Gaya Kepemimpinan	0,597	0,611	0,095	6,289	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,489	0,527	0,109	4,505	0,000

Sumber : Hasil pengolahan data primer.

**Gambar 2 Hasil Pengujian Hipotesis (HTMT)**

Dari hasil pengolahan data primer yang dirangkum berdasarkan data diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (*original sample estimate 0.489; T-statistik 4.505*), dan mempunyai hubungan yang positif. Kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (*original sample estimate 0.466; T-statistik 3.906*), dan mempunyai hubungan yang positif. Etos kerja Islam secara langsung dengan budaya organisasi berpengaruh positif tetapi lemah tidak signifikan (*original sample estimate 0.200; T-statistik 1.875*), tetapi mempunyai hubungan yang positif 0.200. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (*original sample estimate 0.548; T-statistik 7,446*), dan mempunyai hubungan yang positif. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam (*original sample estimate 0.184; T-statistik 2.863*), dan mempunyai hubungan yang positif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (*original sample estimate 0.370; T-statistik 3.566*), dan mempunyai hubungan yang positif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam (*original sample estimate 0.341; T-statistik 4.648*), dan mempunyai hubungan yang positif. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (*original sample estimate 0.501; T-statistik 6.151*), dan mempunyai hubungan yang positif. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (*original sample estimate 0.838; T-statistik 10.799*),



dan mempunyai hubungan yang positif. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam (*original sample estimate 0.311; T-statistik 2.355*), dan mempunyai hubungan yang positif. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan (*original sample estimate 0.532; T-statistik 6,147*), dan mempunyai hubungan yang positif. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi (*original sample estimate 0.606; T-statistik 7.741*), dan mempunyai hubungan yang positif. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam (*original sample estimate 0.244; T-statistik 3.927*), dan mempunyai hubungan yang positif.

Etos kerja Islam melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,969 ini bisa dilihat langsung dalam hasil diagram path analysis. Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,969 ini bisa dilihat langsung dalam hasil diagram path analysis. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi lemah terhadap kinerja, (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), dan mempunyai hubungan yang positif. Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 3.139. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi lemah terhadap kinerja sebesar 0,329 hal ini dapat di lihat langsung dalam gambar diagram path analysis. Budaya organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi lemah terhadap kepuasan kerja sebesar 0,477 hal ini dapat di lihat langsung dalam gambar diagram path analysis. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi lemah terhadap kinerja sebesar 0,329 hal ini dapat di lihat langsung dalam gambar diagram path analysis. Motivasi kerja melalui kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 6,308 nilai ini dapat dilihat dalam gambar diagram path analysis. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja: sebesar 1.609 hal ini dapat di lihat langsung dalam gambar diagram path analysis. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi lemah terhadap kinerja sebesar 0,329 hal ini dapat di lihat langsung dalam gambar diagram path analysis.

### **Pengaruh Etos kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah etos kerja Islam secara langsung dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan adanya variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi. Dari beberapa penelitian terdahulu ( Hayati dan Caniago 2012), etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian ini yang mengatakan etos kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, karena penelitian dilakukan di RS Islam Fatimah Cilacap yang mayoritas karyawan atau tenaga kerjanya adalah beraga Islam. Dalam RS Islam Fatimpembinaan mental dan kerohania yang diperuntukan untuk karyawan atau tenaga kerja yang ada didalamnya, dengan demikian sebagai karyawan yang ada disana akan tahu bahwa orang bekerja bukan hanya untuk memperoleh upah atau gaji sajah tetapi bekerja juga ibadah yang diperintahkan oleh alloh lewat rosulnya, karena bekerja merupakan bagian dari ibadah sehingga biar ibadahnya diterima Alloh maka bekerja juga harus yang giat, semangat seta jujur dan ikhlas semata karena mencari ridhoNya Alloh semata.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan pada dasarnya adalah ingin mengklarifikasi apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gita dan Yuniawan (2016), menga takan bahwa gaya kepemimpinan yang baik serta ternsformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan, sehingga karyawan dalam bekerja memiliki semangat dan kinerja yang bagus. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motifasi karyawan dalam bekerjanya sehingga menghasilkan kerja yang bagus serta efisien waktunya. Dalam ajaran Islam orang bekerja harus semangat, jujur serta harus memiliki motivasi yang tinggi karena Islam adalah agama yang sangat menghargai karya hasil seseorang walaupun itu kecil, tetapi dihadapan Alloh SWT nilainya sangat besar. Alloh SWT menilai manusia bukan dari fisik dan penampilan tetapi dari karya yang dia hasilkan apakah bermanfaat atau tidak untuk kemajuan serta kemakmuran umat manusia hal ini sesuai dengan surat Al Ngasri yang menceritakan tentang masa atau waktu yang baik dalam pemakaiannya karena kalau tidak digunakan dengan baik akan rugi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini memiliki tujuan ingin mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Dewita

dan Heriyanti (2007), serta Gusnike dan Vanli (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan pengaruhnya positif dan signifikan, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan atau teradisi yang ada dalam suatu perusahaan yang dilakukan oleh para pekerja atau karyawan dalam kerjanya, kita tahu bahwa teradisi atau kebiasaan itu bisa membawa dampak positif dan juga dampak negatif terutama untuk para karyawan yang baru. Sedangkan hasil penelitian ini mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif tetapi lemah terhadap kepuasan kerja. Islam sangat menjunjung budaya kerja yang jujur, disiplin serta tanggung jawab terhadap apa yang telah dia kerjakan dan lakukan. Karena semua perbuatan dan tindakan manusia nantinya akan memperoleh balasan yang setimpal dari apa yang telah diperbuatnya, baik di dunia atau besok diakherat kelak, sehingga kita dalam berkarya, berbuat dan bekerja harus benar tepat serta jujur biar sukses didunia dan akherat kelak nantinya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian bertujuan ingin mengklarifikasi apakah motivasi kerja positif terhadap kepuasan kerja, karena dari beberapa penelitian terdahulu yang disampaikan oleh Ghozali (2016), Gusnike dan Vanli (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara positif serta signifikan. Seorang manajer sebisa mungkin bisa membuat atau membangkitkan motivasi karyawan atau pekerjanya supaya memiliki semangat kerja yang bagus atau etos kerja yang baik dalam bekerjanya. Dalam teori motivasi, ada dua cara membuat karyawan atau tenaga kerja bisa memiliki etos kerja yang baik pertama pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan yang kedua dengan penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan yang baik hasil kerjanya tetapi bukan bentuk materi. Dalam ajaran Islam motivasi yang utama dan harus ada dalam bekerja terutama pekerja muslim adalah bagaimana merasa adanya Allah yang selalu bersama serta mengawasi dalam situasi dan kondisi apapun bekerja, sebab dengan adanya perasaan Allah melihat serta mengawasi dalam kerja maka akan timbul perasaan semangat kerja yang baik serta bagus, karena bekerja adalah bentuk dari ibadah bagi seorang muslim yang taat.

### **Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah etos kerja Islam dapat secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya variabel gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi. Dari beberapa penelitian terdahulu (Achmad Faisal, A Sapada H, Basri Modding, Ahmad Gani, dan Syamsu Nujum 2017; Sutono dan Budiman 2009 ) menyatakan bahwa eos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa faktor lain yang dapat menghubungkan dalam hubungan antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan, yaitu faktor motivasional dan faktor kognitif. Dari hasil analisis pada penelitian ini, dijelaskan masing-masing hubungan antar variabel sebagai berikut: Hipotesa penelitian pertama menyatakan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian analisis dengan PLS menyatakan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,969 ini bisa dilihat langsung dalam hasil diagram path analysis.

Hasil analisis pengujian pada penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Faisal, Sapada , Modding, Gani, dan Nujum( 2017), Sutono dan Budiman ( 2009). Akan tetapi penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan hasil penelitian (Abbasi dan Muneer 2013; Desky 2014; Hayati dan Caniago 2012; Swadi, Suparman dan Abidin 2017; dan Wahyu Erawati 2014). Secara teoritis etos kerja Islam sama dengan etos kerja pada umumnya cuma dalam etos kerja Islam setiap kegiatan dan pekerjaan dalam mengawali dan mengakhiri harus diikhlasakan karena rindha Alloh semata dan yang tau tentang keridaan Alloh adalah orang Islam atau beriman, hal ini sesuai dengan ajaran Islam dalam hadis yang berbunyi “*Innama Akmalu Bin Niat*” yang artinya segala amal perbuatan atau pekerjaan tergantung pada niatnya. Kesimpulan tesis mengatakan etos kerja Islam hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memang penelitian ini dilakukan di Instansi RS Islam Fatimah Cilacap dimana dalam instansi tersebut hampir semua pekerjanya adalah oarang Islam atau beraga Islam yang tahu tentang ajaranya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah gaya kepemimpinan dapat secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari beberapa penelitian terdahulu Dewita dan Hayati (2007), Gita dan Yuniawan (2016 ) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Dewita dan Hayati (2007), Gita dan Yuniawan (2016), yang mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah instansi atau perusahaan metode atau gaya seorang

pemimpin yang dipraktekan dalam memimpin usahanya secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kerjanya. Kalau melihat gaya kepemimpinan Islam yang disampaikan oleh Rosululloh Muhammad SAW , beliau dalam memimpin penuh dengan kesabaran, kepercayaan, kejujuran, penyampaian yang bagus dan lemah lembut, kadang perlu ketegasan serta kecerdasan, sehingga dia berhasil menyebarkan Islam kepunjuru dunia ini. Mungkin gaya kepemimpinan Muhammad SWA sangat perlu untuk dimiliki dan di terepkan oleh para manajer dalam memimpin perusahaan atau instansinya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012), Gusnike dan Vanlin (2019 ) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan, sehingga hasilnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012), Gusnike dan vanlin (2019). Budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi perusahaan memang dapat membawa pengaruh yang positif terhadap kemajuan perusahaan, asalkan budaya itu didasarkan sesuai dengan visi dan misi yang ada dalam perusahaan tersebut. Islam memandang budaya yang merupakan hasil olah serta karya manusia itu baik, selagi maksud, cara, aplikasi serta hasilnya baik tidak melanggar syariat Islam maka budaya itu baik dan dapat membawa manfaat bagi orang atau instansi yang memakainya, sebaliknya jika metode, cara serta hasilnya tidak sesuai dengan syariat Islam maka budaya itu jelek dan asilnya pasti akan membawa dampak yang negatif pula sehingga merukan masyarakat atau perusahaan yang didalamnya ada budaya yang jelek tersebut.

### **Pengaruh Motifasi Kerja Secara langsung Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah motifasi kerja secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dari beberapa penelitian terdahulu (Hayati dan Camiago 2012; Gita dan Ahyar Yuniawan 2016 ) menyatakan motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa faktor lain yang dapat menghubungkan dalam hubungan antara motifavi kerja dengan kinerja karyawan, yaitu faktor interen individu dan faktor kognitif. Dari hasil analisis pada penelitian ini, dijelaskan masing-

masing hubungan antar variabel sebagai berikut: Hipotesa penelitian pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Sedangkan hasil pengujian analisis dengan PLS menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,308 nilai ini dapat dilihat dalam gambar digram path analysis. Kalau dilihat dalam bukunya Mangkunegara yang berjudul psikologi perusahaan, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan dari motifnya. Yang dapat menggerakkan seorang pegawai pada dasarnya ada dua faktor yaitu faktor interen pegawai atau dorongan dalam dirinya sendiri seperti faktor kepribadian dan perilaku pegawai itu, sedangkan faktor exstereen meliputi pemenuhan kebutuhan, rasa aman dan tentram serta pengaktualisasian diri. Dalam penelitian tesis ini yang diteliti adalah para tenaga medis yang bekerja di RS Islam Fatimah Cilacap, dimana kita tahu bahwa para tenaga medis memiliki ikatan janji dengan profesinya sehingga secara langsung dapat mempengaruhi motivasi dia dalam bekerja, karena malu bila bekerja tidak sesuai dengan sumpah janji profesinya sendiri.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dalam penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Yunus dan Yusuf (2016), Priyono dan Candra (2016) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari penelitian ini juga mengatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016), Priyono dan Candra (2016). Dalam buku psikologi perusahaan ada beberapa faktor yang mendukung kalau karyawan atau pekerja merasa puas dengan kinerjanya diantaranya adalah karyawan atau pekerja tidak mudah keluar masuk diperusahaan tersebut, tingkat absensi karyawan sedikit serta tingkat kedisiplinan pekerja semakin meningkat, disamping itu kepuasan kerja dalam penelitian ini sebagai variabel intervening terhadap variabel etos kerja Islam, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja, sebagai variabel intervening kepuasan kerja memiliki tingkat kekuatan hubungan sebesar 0,329 hal ini dapat di lihat langsung dalam gambar diagram path analysis, serta dapat dilihat dalam tabel berikut. Dari hasil analisis pada penelitian ini, dijelaskan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja.

**Tabel R-Square**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepuasan Kerja	0,387	0,455	0,076	5,105	0,000
Kinerja	0,573	0,619	0,086	6,634	0,000

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan konstruk Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja 38,7%, sedangkan yang 57,3% dijelaskan oleh variabel yang lain diluar penelitian ini. Kalau kita lihat dalam etos kerja Islam kepuasa kerja dapat dilihat dari seberapa serius dan kesungguhannya seorang karyawan dalam kerjanya karena d idalam Al-Qur'an ada ayat yang sangat memotifasi seseorang dalam mencapai kepuasan kerja kemudia membuat hasil kinerjanya baik serta meningkat ayat itu artinya adalah “ Alloh tidak akan merubah nasib suatu kaum atau umat serta individu kalau dirinya semdiri tidak mau merubahnya”.

**Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel intervening.**

Dalam penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat secara langsung mempengaruhi etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Dari peneliti terdahulu etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap karyawan yang baik, hal ini diungkapkan oleh Desky (2014), pernyataan semacam ini juga diungkapkan oleh penelitian dari Aswadi, Suparman dan Abidin (2017) . Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Faisal, Modding dan Nujum (2017) yang mengatakan etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014), Aswadi, Suparman dan Abidin (2017), yang mengatakan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setelah hasil penelitian ini positif dan signifikan kemudian dimasukan fariabel interfening berupa kepuasan kerja hasilnya berubah menjadi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena hasil Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,969 ini bisa dilihat langsung dalam hasil diagram path analysis tetapi Kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi lemah terhadap kinerja, (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), dan mempunyai hubungan yang

positif. Sehingga dapat di simpulkan Etos kerja Islam terintervening oleh kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil penelitian memiliki hubungan yang positif tetapi lemah.

Dalam penelitian ini pada dasarnya semangat kerja karyawan atau tenaga medis cukup tinggi dan bagus tetapi pihak perusahaan mungkin kurang memperhatikan bagaimana tentang tingkat kepuasan tenaga kerjanya, karena manajer menganggap tingkat kepuasan tenaga kerja kurang begitu diutamakan sehingga bisa membuat melemahnya hasil kerjanya. Menurut hemat penulis seorang pemimpin harus dapat memperhatikan betul terhadap karyawan mengenai etos kerja dan kepuasan kerja tersebut.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat secara langsung mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari peneliti terdahulu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan yang baik, hal ini diungkapkan oleh Abdilah (2014), pernyataan semacam ini juga diungkapkan oleh penelitian dari Almer, Djamhu dan Iqbal (2017). Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Sihombing, Astuti, Hamid dan Raharjo (2016) yang mengatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdillah (2014). Almer, Djamhu dan Iqbal (2017), mereka mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setelah hasil penelitian ini positif dan signifikan kemudian dimasukan variabel interfening berupa kepuasan kerja hasilnya berubah menjadi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 3.139, tetapi Kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi lemah terhadap kinerja, (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), dan mempunyai hubungan yang positif. Sehingga dapat di simpulkan gaya kepemimpinan terintervening oleh kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil penelitian memiliki hubungan yang positif tetapi lemah.

Dalam penelitian ini pada dasarnya gaya kepemimpinan seorang manjer terhadap karyawan atau tenaga medis cukup tinggi dan bagus tetapi pihak perusahaan mungkin kurang memperhatikan bagaimana tentang tingkat kepuasan tenaga kerjanya, karena manajer menganggap tingkat kepuasan tenaga kerja kurang begitu diutamakan sehingga bisa membuat melemahnya hasil kerjanya. Menurut hemat penulis seorang pemimpin harus dapat



memperhatikan betul bagaimana dia bisa bergaya dan bersikap baik dan bagus serta dapat menarik karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat secara langsung mempengaruhi Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari peneliti terdahulu budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap karyawan yang baik, hal ini diungkapkan oleh Achmad (2016), pernyataan semacam ini juga diungkapkan oleh penelitian dari Gita dan Yuniawan (2016) Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Sihombing, Astuti, Hamid dan Raharjo (2016) yang mengatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2016). Gita dan Yuniawan (2016), mereka mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setelah hasil penelitian ini positif dan signifikan kemudian dimasukkan variabel intervening berupa kepuasan kerja hasilnya berubah menjadi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi lemah terhadap kepuasan kerja sebesar 0,477 hal ini dapat dilihat langsung dalam gambar diagram path analysis. tetapi Kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi lemah terhadap kinerja, (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), dan mempunyai hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi terintervening oleh kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil penelitian memiliki hubungan yang positif tetapi lemah.

Dalam penelitian ini budaya organisasi karyawan atau tenaga medis cukup tinggi dan bagus tetapi pihak perusahaan mungkin kurang memperhatikan bagaimana tentang pengaruhnya tenaga kerja yang baru terhadap budaya organisasi tenaga kerjanya yang lama, karena pengaruh budaya kerja tenaga kerja yang lama bagus serta potensial akan membawa dampak positif bagi tenaga kerja yang baru, begitu juga sebaliknya sehingga manajer harus dapat memperhatikannya karena dapat mengurangi tingkat kinerja semua karyawan terutama karyawan yang baru dan potensial.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Penelitian ini ingin mengklarifikasi apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat secara langsung mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari peneliti terdahulu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan yang baik, hal ini diungkapkan oleh Simanjuntak (2017), pernyataan semacam ini juga diungkapkan oleh penelitian dari Prasetyo dan Amboningtyas (2017). Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Hayati, dan Caniago (2012) yang mengatakan budaya organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2017), Prasetyo dan Amboningtyas (2017), mereka mengatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setelah hasil penelitian ini positif dan signifikan kemudian dimasukkan variabel intervening berupa kepuasan kerja hasilnya berubah menjadi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja: sebesar 1.609 hal ini dapat dilihat langsung dalam gambar diagram path analysis tetapi Kepuasan kerja memiliki hubungan positif tetapi lemah terhadap kinerja, (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), dan mempunyai hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja terintervening oleh kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil penelitian memiliki hubungan yang positif tetapi lemah.

Dalam penelitian ini motivasi kerja karyawan atau tenaga medis cukup tinggi dan bagus tetapi pihak perusahaan mungkin kurang memperhatikan bagaimana bentuk dan cara motivasi kerja yang efektif dan tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga menurut hemat peneliti motivasi kerja harus terus ditingkatkan serta bentuknya bisa bermacam-macam dan variasi sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan yang seimbang dengan kemampuan perusahaan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Hubungan etos kerja Islam dengan kinerja secara langsung adalah positif **sesuai** dengan hasil hipotesa. Hubungan etos kerja Islam dengan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan mempunyai hubungan yang positif. Hubungan etos kerja Islam melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif tetapi tidak signifikan karena hasilnya dari kepuasan kerja terhadap kinerja lemah sebesar (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), sedangkan hasil hubungan etos kerja Islam terhadap kinerja positif dan signifikan sebesar 0.969 dilihat

dari gambar diagram path, sehingga hasilnya **berbeda** dengan hipotesa. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung berpengaruh positif dan mempunyai hubungan yang positif. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hubungan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif tetapi tidak signifikan karena hasilnya dari kepuasan kerja terhadap kinerja lemah sebesar (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), sedangkan hasil gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 3.139, sehingga hasilnya **berbeda** dengan hipotesa yang menyatakan positif dan signifikan. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja secara langsung berpengaruh positif dan mempunyai hubungan yang positif. Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan mempunyai hubungan yang positif, sebesar 0,499. Hubungan budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif tetapi lemah karena hasilnya dari kepuasan kerja terhadap kinerja lemah sebesar (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), dan hasil hubungan budaya organisasi terhadap kinerja positif serta lemah, hasil ini **berbeda** dengan hasil hipotesa yang mengatakan positif dan signifikan. Hubungan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung sebesar 6,308. Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1,609. Hubungan motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif tetapi tidak signifikan karena hasilnya dari kepuasan kerja terhadap kinerja lemah sebesar (*original sample estimate 0.329; T-statistik 3.906*), sedangkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 6,308, sehingga hal ini **tidak sama** dengan hasil hipotesa yang mengatakan hasilnya **positif dan signifikan**. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan mempunyai hubungan yang positif, sebesar 0,329 bisa dilihat dalam gambar diagram path analisis

## REFERENSI

- Alshery Waleed Bin Rashed , Ahmad Fais Bin dan Al-Swidi Abdullah Kaid (2015), The Moderating Effect of Role Ambiguity on the Relationship of Job Satisfaction, Training and Leadership with Employee Performance, *DOI* Vol. 6, No. 2; 2015.
- Almer Rasyid , Djamhur Hamid dan Iqbal Nimran (2017), The Effect of Leadership Style on Motivation and Employee performance: a study on employee of PT. Dipo star finance of makasar branch , South Sulawesi. *DOI* <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.12>

AL-URBAN: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam  
Volume 4 (2), 2020  
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/al-urban/>  
p-ISSN: 2580-3360 e-ISSN: 2581-2874  
DOI: 10.22236/alurban\_vol4/is2pp186-207  
Pp 186-207

Abdi Mohammad Farah , Dato Siti Fatimah, Nor Wira Muhamad dan Radzi Nor Zuhairatun Md (2014), The impact of islamic work ethis on job performance and organizational commitment. *ISBN: 978-1-922069-44-3*

Aswadi M, Suparman Lalu dan Abidin Zainal (2017) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai dengan Budaya Organisasi Islam sebagai Moderating Variablel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram), *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*

Akob M (2018), Analisis etika kerja islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan. (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia. *DOI Volume 1, No. 1, Juni 2018*

Bozorginezhad, K., Razmjooei P., Gharbi, M., Managheb, S.dan Zarei, R. (2018), Mediating role of organizational culture in the relationship between servant leadership and job performance Vol. 7 Núm. 12: 62-71/ Enero-Febrero 2018

Chandra Teddy dan Priyono (2016), The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*; Vol. 9, No. 1; 2016 , SSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039

Desky, H (2014). “Pengaruh etos kerja islam dan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan rumah makan ayam lepas Lhokseumawe, *Re verensi jurnal penelitian keagamaan*,VII (2)

Dyah , M Maria, Minarsih dan Fathoni Aziz (2018), Teti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus Pada PT. Apparel One Indonesia Semarang), *Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*

Majid Nurcholis , *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000).

Mangkunegaran Prabu, *Psikologi Perusahaan*, ( Bandung : Trigenda Karya TK 93007, 1993)

Erawati Wahyu (2014), Pengaruh Etos Kerja Islam dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan pada BMT Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. *Skripsi*, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga

Ghozali, Imam (2016), *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif*, Yoga Pratama Semarang.

AL-URBAN: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam  
Volume 4 (2), 2020  
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/al-urban/>  
p-ISSN: 2580-3360 e-ISSN: 2581-2874  
DOI: 10.22236/alurban\_vol4/is2pp186-207  
Pp 186-207

Hartono Winastyo Febrianto dan Rotinsulu Jopie Jorie (2015), The Influence of leadership style, communication and job delegation on employee performance PT. Prima inti citra Rasa Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916

Hakim Abdul (2011), The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central JavaAsia Pacific. *Management Review* 17 (1) (2012) 77-90

Hardiansyah, Rian Oztary (2017), Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang) *Skripsi* pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Hayati Keumala dan Caniago Indra (2012), Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65 (2012) 1102 – 1106.

Sutrisno (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta Kencana

Imam Awais, Abbasi Dr. Abdus Satar dan Muneer Dr. Saima (2013), The impact of islamic work ethics on employee performance: Testing two models of personality X and personality Y. *Sci.Int(Lahore)*,25(3),611-617,2013 ISSN 1013-5316; CODEN: SINTE 8

Iis Em Yusuf dan Yunus Mukhlis (2016), Job satisfaction an Intervening Variable of Self Efficacy and Employee Performance 2016, Vol. 6, No. 7 ISSN: 2222-6990

Idrus Tisa Vasyadhany (2017) Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Keraja Terhadap Kinerja Pegawai dikator SKPD PEMKAB GOWA, *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar

Tasmara Toto , *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 2000).

Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*, Cetakan 11, Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta

Kumanjas Henly A, Lengkonf Victor P.K dan Wenas S Rudy (2016), Pengaruh budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 1200 – 1208

Kumanjas Henly A, Lengkonf Victor P.K dan Wenas S Rudy (2016), Pengaruh budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 1200 – 1208

Kistan Krishna (2017) Govender Leadership Styles, Organisation Culture, and Employee Performance International Review of Management and Marketing. *DOI* Vol 7 • Issue 4 • 2017

AL-URBAN: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam  
Volume 4 (2), 2020  
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/al-urban/>  
p-ISSN: 2580-3360 e-ISSN: 2581-2874  
DOI: 10.22236/alurban\_vol4/is2pp186-207  
Pp 186-207

Razmjooei Parvin , Bozorginezhad Khadije , Jahromi Seyyed Mohammad Reza Gharbi, Managheb Ebrahim dan Zarei Reza (2018) Mediating role of organizational culture in the relationship between servant leadership and job performance, *DOI* Vol. 7 Núm. 12: 62-71/ Enero-Febrero 2018

Razak Abdul, Sarpan dan Ramlan (2018) Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance Vol. 3, No. 1, pp. 18-27, 2018, DOI:448/2002.31.18.27

Rizki Febriani , Armanu Thoyib , Surachman, dan Rofiaty (2017), Studt on the Relationship between slamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, and Employee Performance. *DOI* <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.25>

Abdul Rozak, Beragama di Abad Dua Satu, Dicitak oleh CV Zikrul Hakim Jakarta 1997