

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA
KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH**

**(Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng
KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Hasna Ainun Nabila

30401612171

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH
(Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)**

Disusun Oleh:

Hasna Ainun Nabila

NIM: 30401612171

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Juli 2023

Pembimbing,

Prof. Dr. Hj. Tatiek Nurhayati, MM

NIK. 0605094902

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA
KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH
(Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng
KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)**

Disusun Oleh:

Hasna Ainun Nabila

NIM: 30401612171

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal, 14 Agustus 2023

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Tatiek Nurhayati, MM
NIK. 0605094902

Penguji I

Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM.
NIDN: 0602015601

Penguji II

Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIDN 0619036801

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal, 14 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM.
NIDN:0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasna Ainun Nabila

NIM : 30401612171

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
ISLAMIC WORK ETHICS TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA
KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH**

**(Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng
KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)**

adalah hasil karya pribadi, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 Agustus 2023

Pembimbing,



Prof. Dr. Hj. Tatiek Nurhayati, MM
NIK: 0605094902

Yang memberi pernyataan



Hasna Ainun Nabila
NIM: 30401612171

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: HASNA AINUN NABILA
NIM	: 30401612171
Program Studi	: MANAJEMEN
Fakultas	: EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi* dengan judul:

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 Agustus 2023
Yang menyatakan



Hasna Ainun Nabila
30401612171

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HASNA AINUN NABILA

NIM : 30401612171

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Desertasi* dengan judul:

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 22 Agustus 2023
Yang menyatakan



Hasna Ainun Nabila
30401612171

ABSTRAK

Usulan penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *islamic work ethics* terhadap *employee engagement* serta menganalisis pengaruh *perceived organizational support*, *islamic work ethics* dan *employee engagement* terhadap *employee performance* pada instansi Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan membawahi Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal dan Brebes. Jumlah populasi yang dianalisis adalah 130 responden dengan kuantitas sampel sebanyak 116 responden. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. *Islamic work ethics* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Islamic work ethics* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*, dan *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* dan *islamic work ethics* terhadap *employee performance*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics, Employee Engagement, Employee Performance*



ABSTRACT

This research proposal is to find out how the perception of organizational support and Islamic work ethic influence on employee engagement and analyze the influence of perceptions of organizational support, Islamic work ethic and employee engagement on employee performance at the Bank Jateng Syariah Branch Pekalongan in charge of Bank Jateng Syariah Tegal Sub-Branch Office and Brebes. The total population analyzed was 130 respondents with a sample quantity of 116 respondents. The results of the research analysis show that Perceived organization support has a significant positive effect on employee engagement. Islamic work ethic has a significant positive effect on employee engagement. The perceived organizational support has a significant positive effect on employee performance. Islamic work ethic has a significant positive effect on employee performance. Employee engagement has a significant positive effect on employee performance, and employee engagement is able to mediate effect between perceived organizational support and Islamic work ethic on employee performance.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics, Employee Engagement, Employee Performance*



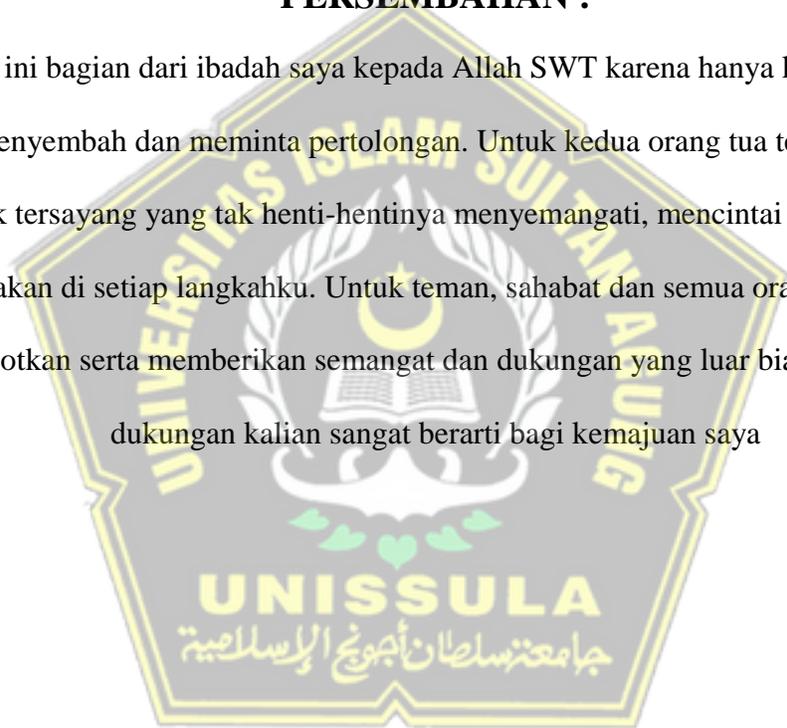
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jangan pernah menyerah untuk mendapatkan ridho dari Allah dalam menuntut ilmu karena menuntut ilmu merupakan bentuk kita ibadah terhadap Allah SWT”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini bagian dari ibadah saya kepada Allah SWT karena hanya kepadaNya lah kami menyembah dan meminta pertolongan. Untuk kedua orang tua tercintaku serta adik tersayang yang tak henti-hentinya menyemangati, mencintai dan selalu mendoakan di setiap langkahku. Untuk teman, sahabat dan semua orang yang telah saya repotkan serta memberikan semangat dan dukungan yang luar biasa untuk saya, dukungan kalian sangat berarti bagi kemajuan saya



INTISARI

Penelitian ini membahas peran penting perbankan dalam perekonomian dan penekanan pada sumber daya manusia (SDM) dalam industri perbankan. Bank dianggap sebagai tulang punggung sistem keuangan dan memiliki peran vital dalam menerima simpanan dari masyarakat dan menyediakan berbagai layanan keuangan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam perkembangan sektor perbankan, dan kualitas SDM sangat penting, terutama dalam perusahaan yang berfokus pada jasa seperti bank. Penelitian ini memusatkan perhatian pada Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal, dan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes. Variabel utama yang diteliti adalah kinerja karyawan (*employee performance*) dan tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Kinerja karyawan dianggap sangat penting dalam memastikan kelangsungan jangka panjang perusahaan, sementara tingkat keterlibatan karyawan berperan dalam mempertahankan komitmen dan dedikasi mereka terhadap perusahaan. Terungkap bahwa ada fenomena keluhan dari nasabah terkait layanan perbankan, serta tantangan terkait pembiayaan di tengah ketidakstabilan pendapatan perbankan akibat pandemi COVID-19. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan, termasuk dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) dan etika kerja Islami (*Islamic work ethics*).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Etika kerja Islami juga berpengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islami juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat keterlibatan karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat keterlibatan karyawan berperan sebagai penghubung antara *perceived organizational support* dan etika kerja Islami dengan kinerja karyawan. Variabel yang paling signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara langsung adalah tingkat keterlibatan karyawan, etika kerja Islami, dan *perceived organizational support*. Secara tidak langsung, *perceived organizational support* dan etika kerja Islami memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan tingkat keterlibatan karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi dan etika kerja Islami dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan di sektor perbankan. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, bank harus memahami bahwa investasi dalam SDM yang berkualitas dan menciptakan lingkungan yang mendukung adalah kunci kesuksesan dalam jangka panjang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi yang berjudul **“PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *ISLAMIC WORK ETHICS* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA KARYAWAN BANK JATENG SYARIAH (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes) “**

Penulisan penelitian skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat kelulusan program strata-1 S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Tatiek Nurhayati, MM Selaku Dosen Pembimbing yang membantu dalam memberikan arah penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyio, SE., M.SI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.

4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Orang tua serta saudara penulis yang telah memberikan dorongan, motivasi, doa, bimbingan, nasihat dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Sahabat dan teman-teman selama kuliah serta anggota organisasi mahasiswa yang telah memberikan semangat tiada henti.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu kelancaran dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis memohon maaf atas kekurangan serta menerima kritik dan saran yang membangun.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 22 Agustus 2023

Peneliti

Hasna Ainun Nabila

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
INTISARI.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) (Y2)	10
2.1.2 <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan) (Y1)	13
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i> (X1).....	16
2.1.4 <i>Islamic Work Ethics</i> (Etika Kerja Islami) (X2)	17

2.2	Variabel – Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis.....	20
2.2.1	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (Persepsi Dukungan Organisasi) (X1) Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan) (Y1).....	20
2.2.2	Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> (Etika Kerja Islami) (X2) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan) (Y1)	21
2.2.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> (Persepsi Dukungan Organisasi) (X1) terhadap <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) (Y2).....	22
2.2.4	Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> (X2) (Etika Kerja Islami) terhadap <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) (Y2)	23
2.2.5	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan) (Y1) terhadap <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) (Y2)	24
2.3	Model Empirik.....	24
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.2.1	Populasi.....	26
3.2.2	Sampel	28
3.3	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	29
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	31
3.5	Teknik Analisis Data.....	33
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	33
3.5.2	Analisis Statistik Data.....	34
3.5.3	Uji Instrumen	34
3.5.4	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.5	Analisis Jalur.....	35
3.5.5.1	<i>Path Analysis</i>	35

3.5.6	Pengujian Hipotesis	36
3.5.7	Uji Intervening Dengan Sobel Test	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Gambaran Umum Responden	41
4.1.1	Jenis Kelamin Responden	41
4.1.2	Usia Responden	42
4.1.3	Tingkat Pendidikan	43
4.1.4	Masa Kerja	43
4.2	Analisis Deskriptif	44
4.2.1	Tanggapan Terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> (X_1)	45
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap <i>Islamic Work Ethics</i> (X_2)	48
4.2.3	Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y_1)	51
4.2.4	Tanggapan Responden Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y_2)	53
4.3	Analisis Statistik Data	55
4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	55
4.3.1.1	Uji Validitas	55
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	56
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	57
4.3.2.1	Uji Normalitas	57
4.3.2.2	Uji Multikolinieritas	58
4.3.2.3	Uji Heterokedastisitas	59
4.3.3	<i>Path Analysis</i> (Analisis Jalur)	59
4.3.3.1	Regresi Berganda Antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Islamic Work Ethics</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	59
4.3.3.2	Regresi Berganda Antara <i>Perceived Organizational Support</i> , <i>Islamic Work Ethics</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i>	61
4.3.4	Uji Hipotesis	63

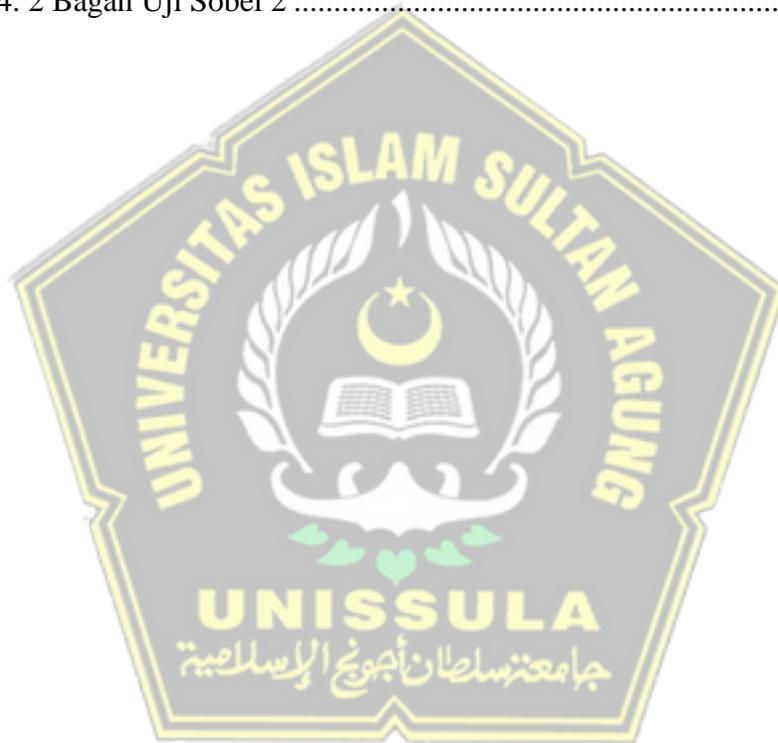
4.3.4.1 Uji F	63
4.3.4.2 Uji t	64
4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi	66
4.3.5 Uji Sobel	67
4.3.5.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Employee Engagement</i>	67
4.3.5.2 Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Employee Engagement</i>	68
4.4 Pembahasan.....	69
4.4.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	69
4.4.2 Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	71
4.4.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	72
4.4.4 Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	73
4.4.5 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	74
BAB V PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	79
5.3 Kendala Penelitian	81
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Komplain Nasabah Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan.....	3
Tabel 3. 1 Data Jumlah Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan	27
Tabel 3. 2 Data Jumlah Karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal	27
Tabel 3. 3 Data Jumlah Karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes	27
Tabel 3. 4 Variabel dan Indikator Penelitian	32
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	42
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden	43
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	43
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perceived Organizational Support (X_1).....	45
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Islamic Work Ethics (X_2)	49
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Employee Engagement (Y_1) ..	51
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Employee Performance (Y_2)..	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas	59
Tabel 4. 14 Regresi Berganda Antara Perceived Organizational Support dan Islamic Work Ethics Terhadap Employee Engagement.....	60
Tabel 4. 15 Regresi Berganda antara Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics dan Employee Engagement terhadap Employee Performance.....	61

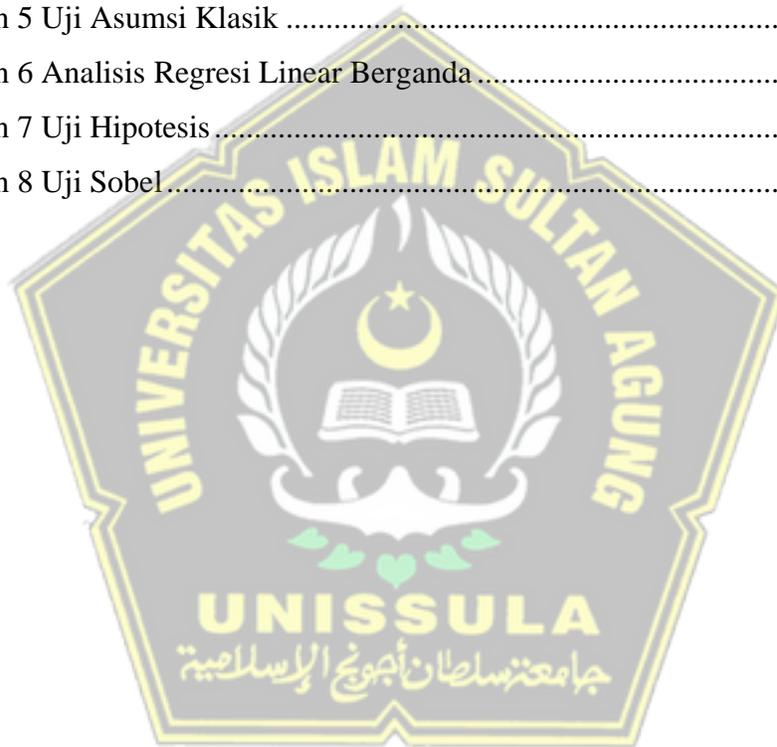
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 3. 1 Model Uji Sobel 1	38
Gambar 3. 2 Model Uji Sobel 2	38
Gambar 4. 1 Bagan Uji Sobel 1	67
Gambar 4. 2 Bagan Uji Sobel 2	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	91
Lampiran 3 Hasil Distribusi Frekuensi	103
Lampiran 4 Uji Instrumen.....	105
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	111
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	114
Lampiran 7 Uji Hipotesis.....	115
Lampiran 8 Uji Sobel.....	118



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan adalah institusi keuangan yang sangat penting dalam perekonomian suatu wilayah, berperan sebagai pusat kepercayaan masyarakat, dan menjadi elemen kunci dalam aktivitas keuangan. Bank, sebagai lembaga finansial utama, berfungsi sebagai penampung dana masyarakat dalam berbagai bentuk seperti tabungan, giro, deposito, dan lainnya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam perkembangan sektor perbankan. Meskipun perkembangan teknologi dan metode kerja yang canggih dapat digunakan dalam perusahaan, kualitas dan kehandalan tenaga kerja manusia tetap menjadi faktor penentu. Hal ini menjadi lebih krusial dalam industri perbankan yang berfokus pada penjualan jasa.

SDM yang berkualitas tinggi mampu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, menjaga integritas dan keamanan keuangan, serta memastikan bahwa bank beroperasi secara efisien dan sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku (Anuari *et al.*, 2020). Menurut Pawestri & Pradhanawati (2018) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah seperangkat karakter karyawan yang berpartisipasi positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu bagaimana sebuah organisasi mampu mengelola SDM sehingga terbentuk perilaku dan pola pikir yang menunjukkan bahwa SDM tersebut memberikan kinerja terbaik (Lin, 2007). Pada riset ini, objek riset yang akan diteliti ialah para karyawan yang bekerja di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal dan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes dimana variabel yang menjadi fokus riset ialah *employee performance* atau kinerja karyawan serta *employee engagement* atau tingkat keterlibatan karyawan. Kinerja karyawan menjadi unsur terpenting bagi instansi dimana kinerja yang diberikan karyawan terhadap instansi menjadi determinan penting terhadap nilai keberlangsungan instansi jangka panjang (*long term sustainability*) sementara nilai *employee engagement* menjadi unsur penting di dalam menjaga karyawan untuk tetap berdedikasi dan berkomitmen terhadap instansi (Lăzăroiu *et al.*, 2020). Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan merupakan lembaga instansi perbankan syariah.

Sebagai lembaga instansi perbankan Syariah, instansi ini menerapkan pola kerja syariah termasuk dalam hal kepemimpinan karyawan yang dilakukan. Para pemimpin instansi perbankan ini mengikuti aturan-aturan dan tata cara untuk melakukan kepemimpinan berbasis syariah dengan semaksimal mungkin guna menghasikan tata cara kepemimpinan yang lebih baik bagi karyawan sehingga nilai *employee performance* yang dihasilkan para karyawan menjadi semakin optimal (Fattah, 2017). Meskipun demikian masih ditemukan fenomena gap terkait nilai kinerja karyawan yang diperoleh dari complain dari pihak nasabah antara lain:

Tabel 1. 1
Data Komplain Nasabah Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan

No	Komplain Nasabah
1.	SMS notifikasi (Kode OTP) dari proses transfer via e-banking yang cukup lama, lebih dari 5 menit, sehingga kode tersebut expired. Nasabah harus mengulangi lagi proses transfer.
2.	Kegagalan transfer ke bank lain via e-banking, karena nomor rekening tujuan tidak muncul di e-banking.
3.	Kegagalan transaksi top-up pulsa Telkomsel, mengalami kegagalan transaksi meskipun saldo sudah terdebit.

Sumber: Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal, dan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes Tahun 2020

Dari segi organisasi juga ditemukan fenomena dimana pihak Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal, dan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes pada tahun 2020 belum mampu mencapai target penting yang diterapkan yaitu dalam perihal pembiayaan. Hal ini dikarenakan adanya ketidakstabilan pendapatan perbankan akibat pandemi COVID-19 yang terjadi di sepanjang tahun 2020 sehingga pihak perbankan lebih hati-hati dalam menekankan pengalokasian pendapatan perbankan yang diperoleh. Maka dari itu pihak perbankan lebih mengedepankan kepentingan pendanaan untuk kegiatan operasional. Oleh karena itu pada usulan riset ini akan dianalisis mengenai faktor potensial penentu *employee engagement* dan *employee performance* berupa *perceived organizational support* dan *islamic work ethics* (Salahudin *et al.*, 2016). Selain adanya fenomena gap tersebut juga terdapat hasil riset-riset terdahulu dengan hasil analisis yang kurang konsisten.

Employee performance menurut Fattah (2017) ialah nilai hasil yang diperoleh

instansi dari pihak karyawan setelah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Jika seorang SDM telah mampu mencapai pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka dapat dikatakan SDM tersebut telah memberikan hasil kinerja yang maksimal. Untuk mendukung kinerja SDM, karyawan memerlukan sebuah dorongan untuk muncul dalam keberlangsungan organisasi dapat tercapai dengan *perceived organizational support* (Persepsi Dukungan Organisasi).

Perceived organizational support (persepsi dukungan organisasi) mengacu pada pandangan positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang baik kepada mereka, seperti dalam bentuk pengakuan, pemahaman, dan dukungan dalam pengembangan keterampilan, mereka cenderung merasa terikat dan berkewajiban untuk memberikan yang terbaik dalam kinerja. Karyawan yang merasa didukung lebih mungkin untuk bekerja dengan semangat, berkontribusi dengan maksimal, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Menurut Bouraoui *et al* (2019) *perceived organizational support* merupakan sarana penerimaan yang telah dijelaskan sebelumnya mengilhami dan membentuk suasana yang memacu tingkat tanggung jawab dan kontribusi yang tinggi dari pihak karyawan. Sistem ini memberikan insentif yang positif dengan menguatkan persepsi bahwa individu yang bersangkutan benar-benar dihargai dan menjadi pusat perhatian organisasi. Oleh karena itu semakin tinggi *perceived organizational support*, semakin jelas bahwa mereka sebagai karyawan akan semakin bersedia memberikan tanggung

jawab untuk mendukung kinerja organisasi.

Hasil riset Mursidta (2017) mengkonklusikan nilai kinerja karyawan dapat dideterminasi oleh adanya nilai persepsi dukungan organisasi sebagaimana riset lain oleh Prastyo & Frianto (2020) Mohamed dan Ali (2015); Sukmayanti (2018) dan Mursidta (2018). Untuk hasil berbeda diperoleh dari riset Purwanti (2020) dan Dewi (2021) dengan konklusi bahwa *employee performance* tidak dideterminasi oleh adanya nilai persepsi dukungan organisasi pada karyawan.

Selain *perceived organizational support* suatu perusahaan atau organisasi dapat menerapkan *islamic work ethics* atau etika kerja Islami guna meningkatkan *employee performance* yang dihasilkan karyawan (Murtaza *et al*, 2014). *Islamic work ethics* atau etika kerja islami didefinisikan secara singkat sebagai nilai, sikap, perilaku serta etika kerja yang diimplementasikan karyawan menurut syariat islam sebagaimana yang dijelaskan di dalam Al-Quran dan Al-Hadist (Salahudin *et al*, 2016).

Etika kerja islami memberikan gambaran serta deskripsi mengenai tata cara serta langkah-langkah seorang karyawan khususnya karyawan muslim dalam bertindak dan beretika di dalam suatu lingkup organisasi sehingga di dalam organisasi tersebut tercipta rasa nyaman serta situasi kerja yang senantiasa kondusif (Murtaza *et al*, 2014).

Dengan diterapkannya nilai etika kerja Islami dengan lebih optimal dan menyeluruh oleh masing-masing anggota organisasi menghasilkan nilai komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi serta memberikan dorongan kuat kepada para karyawan organisasi untuk menghindari perilaku kerja yang tidak beretika

dimana hal tersebut dapat berdampak terhadap penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan (Murtaza *et al*, 2014). Di dalam etika kerja islami seorang muslim dituntut untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak bersikap malas, pantang menyerah serta amanah terhadap setiap pekerjaan yang diberikan (Hidayat & Tjahjono, 2015). Penerapan etika kerja islami juga merupakan suatu perintah Allah SWT terhadap manusia yang tertulis di dalam surat Al-Qashash ayat 77.

Firman Allah ini menjelaskan bahwa seorang muslim harus melaksanakan pekerjaan dengan baik sebagaimana dirinya melaksanakan ibadah kepada Allah dengan sebaik-baiknya. Di dalam firman Allah ini dijelaskan bahwa manusia tidak boleh hanya mementingkan dunia maupun akhirat saja akan tetapi antara kepentingan dunia dan akhirat harus dilaksanakan secara seimbang untuk memperoleh kebahagiaan yang sejati. Penjelasan terkait adanya potensi dari pengaruh positif terkait variabel *Islamic work ethics* terhadap *employee performance* telah dijabarkan pada analisa riset sebelumnya oleh Rachman (2018); Saban *et al* (2020); Sodik (2018); Zahrah *et al* (2016) mengkonklusikan *employee performance* mampu dideterminasi oleh adanya penerapan *islamic work ethics* secara berkelanjutan. Konklusi analisa berbeda oleh Amin Wahyudi (2015) dan Hamzah *et al* (2021) justru menyimpulkan bahwa *islamic work ethics* tidak memberikan nilai dampak pada performa karyawan secara kuat.

Konklusi analisis riset oleh Anuari *et al*, (2020); Muliawan *et al*, (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif pada

employee performance. Keterlibatan yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi perilaku kinerja karyawan, karena karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan sangat tertarik dengan organisasi.

Berdasarkan pada penjelasan mengenai latar belakang riset, fenomena gap serta riset gap yang telah ditemukan maka judul yang ditetapkan di dalam riset ini adalah judul: **“Peran *Perceived Organizational Support* Dan *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Engagement* Dan *Employee Performance* Pada Karyawan Bank Jateng Syariah (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bank Jateng Syariah adalah perusahaan yang bekerja di bidang perbankan dengan tujuan membantu meningkatkan ekonomi daerah. Pada fenomena gap yang ditemukan, diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait nilai *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan *employee performance* (kinerja karyawan) pada instansi perbankan Bank Jateng Syariah. Terkait rumusan permasalahan riset yang dikaji dalam studi ini ialah “Bagaimana pengaruh *employee performance* (kinerja karyawan) melalui *perceived organizational support* (peran dukungan organisasi), *Islamic Work Ethics* (etika kerja islami), dan *employee engagement* (keterlibatan karyawan)”. Kemudian pernyataan penelitian (*question research*) pada riset ini antara lain:

1. Bagaimana meningkatkan *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) di Bank Jateng Syariah?
2. Bagaimana meningkatkan *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) di Bank Jateng Syariah?
3. Bagaimana meningkatkan *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) di Bank Jateng Syariah?
4. Bagaimana meningkatkan *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) di Bank Jateng Syariah?
5. Bagaimana meningkatkan *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) di Bank Jateng Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) di Bank Jateng Syariah.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan

Karyawan) di Bank Jateng Syariah.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) di Bank Jateng Syariah.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) di Bank Jateng Syariah.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) di Bank Jateng Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari interpretasi riset ini ialah:

1. Akademis: Sebagai tambahan informasi menganalisis masalah yang sedang terjadi yang berhubungan dengan *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi), *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami), *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan), dan *Employee Performance* (Kinerja Karyawan).
2. Instansi: Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja dalam konteks pembangunan *job engagement*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) (Y2)

2.1.1.1 Pengertian *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Menurut Manzoor *et al* (2019) kinerja dapat diinterpretasikan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari organisasi, mencakup tindakan dan aktivitas sebagaimana instruksi tertulis atau panduan, serta arahan yang diberikan oleh pemimpin atau manajer. Di samping itu, kinerja juga melibatkan kemampuan karyawan untuk secara logis mengembangkan kompetensi dan kemampuan mereka sendiri dalam rangka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dalam pandangan ini, kinerja tidak hanya sekadar melaksanakan pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek pengembangan diri dan adaptasi terhadap berbagai situasi kerja. Menurut Gheitani *et al* (2019) kinerja ialah hasil kerja. Menurut Saifullah *et al* (2015) Kinerja seorang karyawan adalah hasil akhir dari banya yang mampu dicapai. Karakteristik yang terkandung dalam individu itu sendiri. Era globalisasi yang saat ini dihadapi oleh perusahaan-perusahaan adalah sebuah periode yang dikenal sangat kompetitif. Oleh karena itu, tak dapat disangkal bahwa perusahaan-perusahaan saat ini sangat menghendaki dan membutuhkan anggota tim mereka yang mampu memberikan kontribusi.

Dalam konteks ini, esensi kinerja karyawan menjadi sangat vital (Dasuki *et al.*, 2019). Menurut Himma (2019) kinerja karyawan pada dasarnya adalah prestasi yang mampu dicapai di dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan kinerja finansial atau non finansial karyawan, dan kinerja tersebut berkaitan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya. Menurut Pawestri & Pradhanawati (2018) prestasi yang dicapai oleh karyawan merupakan hasil akhir dari proses kerja, dan ini selaras dengan kewenangan serta tanggung jawab yang telah diemban dalam konteks tugas ialah kinerja. Sehingga, kinerja yang dihasilkan oleh anggota tim tersebut menggambarkan bagaimana mereka telah menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan peran yang telah diberikan. Perusahaan perlu adanya melakukan evaluasi kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan hasil produktivitas karyawan dan pengembangan karyawan yang kinerja karyawan ini pada akhirnya akan mempengaruhi efisiensi organisasi (Muliawan *et al.*, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi ilmiah tersebut maka dikonklusikan *Employee Performance* (kinerja karyawan) adalah hasil produktivitas pekerjaan karyawan yang mampu terpenuhi pada periode waktu khusus sesuai dengan tanggungjawab dan tugas-tugasnya masing-masing yang akan mempengaruhi efisiensi organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Berbasis Hamzah *et al* (2021) aspek krusial yang mampu mendeterminasi nilai performa karyawan antara lain:

1. Budaya organisasi atau *organizational culture* yang berlaku di dalam organisasi.
2. Tingkat kesungguhan dan profesionalitas kerja.
3. Aturan organisasi yang ditetapkan.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pihak pimpinan.
5. Nilai insentif dan gaji karyawan yang diberikan organisasi.

2.1.1.3 Indikator *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Hamzah *et al* (2021) menjelaskan bahwa *Employee Performance (Kinerja Karyawan)* dapat dikalkulasi melalui beberapa parameter krusial yaitu:

1. Kualitas hasil kerja adalah nilai akhir dari pekerjaan yang telah dilakukan karyawan yang bersangkutan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa banyak jumlah tugas yang mampu terselesaikan pada periode waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas adalah tingkat ketepatan waktu yang diraih karyawan.
4. Target kerja yang diraih adalah kemampuan karyawan dalam meraih target-target kerja yang ditetapkan pihak instansi/organisasi.
5. Kemampuan bekerja sama dengan pihak rekan kerja.

2.1.2 Employee Engagement (Keterlibatan Karyawan) (Y1)

2.1.2.1 Pengertian *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Menurut Nasrah *et al* (2018) *employee engagement* ialah keterlibatan karyawan dengan lingkungan kerja atau perusahaan. Konsep *employee engagement* juga mencerminkan komitmen yang mendalam yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Mereka secara sukarela berkontribusi secara maksimal untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan, karena mereka merasa bahwa perusahaan tersebut adalah bagian penting dari identitas mereka dan keberhasilan organisasi tercermin dalam keberhasilan pribadi mereka. Dalam hal ini, *employee engagement* bukan hanya tentang melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi juga tentang keinginan untuk aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi dengan penuh semangat dan dedikasi.

Menurut Tufail *et al* (2017) keterlibatan karyawan sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas dalam pekerjaannya. Keterkaitan ini berarti bahwa seorang karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan organisasi tersebut. Sebagai akibatnya, karyawan ini menjadi lebih cenderung untuk mengadopsi sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi atau perusahaan dengan tujuan mencapai kesuksesan serta mencapai tujuan bersama (Lina & Silvianita, 2019).

Menurut Shafi *et al* (2021) Keterlibatan emosional ini menghasilkan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi akan merasa bertanggung jawab untuk mencapai

kesuksesan bersama. Mereka cenderung melihat diri mereka sebagai bagian integral dari upaya kolektif untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Sebagai akibatnya, mereka siap untuk bekerja keras, mengambil inisiatif, dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan, karena mereka merasa memiliki kepentingan pribadi dalam keberhasilan organisasi (Sonitra & Ekowati, 2020). Mengingat aset sumber daya manusia tidak dapat ditiru oleh pesaing jika dikelola dan diikutsertakan dengan baik maka akan sangat berharga (Dacholfany, 2017).

Menurut Uddin *et al* (2019) Keterlibatan karyawan adalah suatu bentuk pernyataan bahwa karyawan telah melampaui apa yang telah diharapkan perusahaan untuk pekerjaan mereka sendiri. Karyawan yang sangat berdedikasi ini memiliki kepedulian yang tulus terhadap perkembangan dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Mereka merasa terkoneksi dengan visi dan tujuan perusahaan serta merasa sebagai bagian integral dari upaya mencapai pencapaian bersama tersebut. Oleh karena itu, mereka rela dan bersedia memberikan Karyawan tidak hanya mengejar kepentingan pribadi, tetapi juga melihat kepentingan perusahaan sebagai prioritas utama (Chong et al., 2019).

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dikonklusikan pengertian *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) ialah aktifitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam keterlibatannya disuatu pekerjaanya secara erat yang meliputi fisik, emosional dan kognitif atau partisipasi, serta psikologis karyawan dalam organisasi atau perusahaan karena karyawan akan merasa senang dan dihargai dengan pemimpin dan rekan kerjanya dalam partisipasi atau keterlibatannya

diperusahaan yang otomatis karyawan akan bekerja secara optimal untuk meraih keberhasilan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Menurut Nienaber & Martins (2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan), yaitu :

1. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)
2. Kepemimpinan (*Leadership*)
3. Hubungan Tim dan Rekan Kerja (*Relational*)
4. Kompensasi (*Compensation*)
5. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi (*Regulation*)
6. Kesejahteraan di Tempat Kerja (*Employee Well-being*)

2.1.2.3 Indikator *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Menurut Stoyanova & Iliev (2017) indikator untuk menentukan *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) adalah :

1. *Vigor*, karyawan memiliki kemauan keras untuk bekerja dan berupaya secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi.
2. *Dedication*, karyawan merasa terlibat kuat dalam suatu pekerjaan.
3. *Absorbtion*, karyawan selalu penuh konsentrasi terhadap suatu pekerjaan.
4. *Training and development*, karyawan diberikan pelatihan yang tinggi untuk meningkatkan nilai keterlibatan dan produktivitas kerja.

5. *Inspiring*, karyawan mampu menjadi inspirasi dan contoh bagi karyawan lain untuk melakukan hal serupa bagi kebaikan organisasi.

2.1.3 *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) (X1)

2.1.3.1 Pengertian *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

Dalam konteks ini, dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan menciptakan suatu ikatan emosional yang kuat. Sebagai akibat dari dukungan tersebut, karyawan merasa memiliki kewajiban yang mendalam untuk memberikan dukungan balik kepada organisasi dalam upaya mencapai tujuan (Eisenberger *et al.*, 1986). Menurut Karavardar (2014) *Perceived Organizational Support* mencakup pandangan subjektif karyawan terhadap tingkat perhatian, perawatan, dan ketersediaan sumber daya yang diberikan oleh organisasi dalam mendukung kebutuhan.

Sedangkan Uçar & Ötken (2010) mendefinisikan *Perceived Organizational Support* sebagai dukungan yang dirasakan karyawan. Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik konklusi bahwa *Perceived Organizational Support* (persepsi dukungan organisasi) adalah nilai dukungan yang dirasakan karyawan terkait kontribusi dan kepedulian pada karyawan untuk memberikan bantuan sebagai bentuk timbal balik yang bersifat positif.

2.1.3.2 Faktor-faktor *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

Perceived Organizational Support mampu mencakup (Rhoades & Eisenberger, 2002):

1. Organisasi dinilai mampu dipercayai,
2. Organisasi dinilai mampu menjadi andalan,
3. Organisasi peduli atas minat karyawan dan
4. Organisasi memperhatikan tingkat kesejahteraan dari karyawan

2.1.3.3 Indikator *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

Pengukuran variabel *perceived organizational support* diadopsi dari pendapat Rhoades, et al. (2001) dalam Mursidta (2018), yaitu diukur dengan indikator-indikator:

1. Organisasi mempedulikan karyawan.
2. Organisasi mempedulikan kesejahteraan karyawan
3. Organisasi memperhatikan tujuan dan nilai karyawan
4. Organisasi bersedia membantu karyawan ketika memiliki masalah
5. Organisasi akan memaafkan kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan

2.1.4 *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) (X2)

2.1.4.1 Pengertian *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami)

Etika kerja Islami ialah intergrasi nilai hidup yang didasarkan pada nilai-nilai serta ajaran Islam yang dituliskan di dalam Al-Quran dan Al-Hadist (Hamzah *et al*,

2021). Sikap ini, dalam banyak kasus, dapat tercermin secara eksternal melalui berbagai manifestasi yang dapat diamati. Pertama-tama, dalam hal gaya tingkah laku, individu akan mengekspresikan sikapnya. Misalnya, seseorang yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka mungkin akan terlihat sebagai individu yang bersemangat, ramah, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas. Di sisi lain, seseorang dengan sikap yang kurang positif bisa jadi terlihat kurang termotivasi, kurang antusias, atau bahkan cenderung bersikap apatis dalam lingkungan kerja (Sodiq, 2018).

Shafi *et al* (2021) etika kerja Islami memiliki akar yang dalam dalam sumber-sumber utama ajaran Islam, yaitu Al-Quran dan Sunnah, yang menyediakan pedoman moral dan etis bagi individu dalam menjalankan pekerjaan mereka. Prinsip-prinsip etika kerja Islami mencakup hal-hal seperti jujur, integritas, kerja keras, tanggung jawab, dan sikap adil dalam semua aspek pekerjaan. Ini menciptakan landasan moral yang kuat bagi individu. Etika kerja Islami menurut Salahudin *et al* (2016) diartikan sebagai suatu konsep etika dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan didasarkan pada aturan-aturan syariat Islam yang ditulis di dalam Al-Quran dan Al-Hadist sehingga pola perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan organisasi dapat menjadi lebih baik untuk kepentingan diri maupun organisasi.

Etika kerja Islami merupakan konsep dasar yang menjadi penentu mengenai bagaimana seorang karyawan berperilaku di dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Hidayat & Tjahjono, 2015). Seorang karyawan yang memiliki nilai etika kerja islami yang tinggi cenderung lebih tenang, lebih efisien dan lebih cerdas dalam

memecahkan suatu permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan yang diberikan organisasi kepada dirinya. Selain itu etika kerja Islami yang tinggi akan mendorong disiplin kerja yang kuat dalam membentuk karakter karyawan dengan lebih baik.

Berdasarkan pada penjabaran tersebut, mampu dikonklusikan etika kerja Islami merupakan nilai, norma serta prinsip kerja yang mengatur mengenai bagaimana pola dan perilaku kerja sebagaimana aturan Islam di dalam syariat.

2.1.4.2 Faktor *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami)

Faktor-faktor determinan etika kerja islami pada riset ini diambil dari riset Murtaza *et al* (2014):

1. Tingkat pemahaman mengenai esensi perilaku kerja Islami
2. Tingkat ketaqwaan diri terhadap Allah SWT
3. Tingkat keyakinan dan religiusitas atas ajaran Islam
4. Tingkat pemahaman Al-Quran dan Al-Hadist
5. Implementasi ajaran Islam yang diterapkan di dalam organisasi

2.1.4.3 Indikator *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami)

Etika kerja islami atau *islamic work ethics* menurut Sehat *et al* (2015) mampu dikalkulasi melalui 5 parameter krusial yaitu:

1. Bersikap rajin dalam melaksanakan pekerjaan
2. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja
3. Bekerja dengan didasarkan niat ibadah kepada Allah SWT
4. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk mandiri.
5. Melakukan pekerjaan dengan amanah dan kemampuan terbaik.

2.2 Variabel – Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) (X1) Terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) (Y1)

Nilai *perceived organizational support* berakibat pada kenaikan nilai *employee engagement* karyawan karena karyawan merasa didukung dan diapresiasi oleh organisasi atas pekerjaan dan usaha yang telah dilakukan bagi organisasi sehingga karyawan merasa harus terlibat dalam pencapaian tujuan dan visi organisasi. Pihak organisasi yang memiliki kepedulian tinggi terhadap pendapat serta saran yang diberikan karyawan akan berdampak terhadap peningkatan nilai *dedication* karyawan atau perasaan untuk ingin senantiasa terlibat di dalam pekerjaan organisasi. Organisasi yang memiliki nilai kepedulian tinggi terhadap kesejahteraan karyawan akan berdampak terhadap peningkatan nilai *vigor* atau kemauan keras karyawan untuk bekerja dengan maksimal dalam rangka memenuhi tugas instansi (Holm, 2012).

Semakin tinggi kemampuan organisasi dalam memperhatikan tujuan serta nilai di dalam diri karyawan untuk meraih target organisasi akan berdampak terhadap peningkatan nilai *absorbtion* atau konsentrasi tinggi karyawan untuk menyelesaikan tugas organisasi. Organisasi yang mampu membantu karyawan dengan baik di dalam permasalahan kerja yang sedang dihadapi karyawan akan berdampak terhadap peningkatan nilai *training and development* karena pemberian pelatihan dan pengembangan oleh organisasi terhadap karyawan menjadi semakin naik.

Konklusi analisa riset Karavadar (2014); Islamet et al (2017), serta Nazir dan Islami (2017) menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* mempengaruhi *employee engagement* secara positif sehingga dirumuskan hipotesis 1 riset:

H1: *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan).

2.2.2 Pengaruh *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) (X2) terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) (Y1)

Islamic work ethics atau etika kerja islami yang tinggi di dalam organisasi akan berdampak terhadap peningkatan nilai *employee engagement* karyawan di dalam organisasi karena karyawan merasa nyaman dengan sistem etika kerja islami yang ditetapkan pada organisasi. Semakin tinggi kemampuan karyawan untuk menghindari dan menjauhi sikap malas dalam bekerja serta melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik berdampak terhadap peningkatan nilai *vigor* karyawan dimana para karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal serta bersedia untuk mengikuti beragam pelatihan tambahan untuk meningkatkan produktivitasnya bagi instansi. Karyawan yang memiliki niat kuat bekerja sebagai bentuk ibadah berdampak terhadap peningkatan nilai *absorbtion* atau konsentrasi karyawan dalam bekerja sebagaimana melaksanakan ibadah. Karyawan yang memiliki kemandirian tinggi di dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan akan berdampak terhadap peningkatan nilai *dedication* atau keterlibatan karyawan di dalam bekerja untuk meraih tujuan organisasi. Karyawan yang mampu bersikap adil

dan bijak dalam bekerja berdampak terhadap peningkatan nilai *inspiring* atau kapabilitas karyawan untuk menjadi inspirasi dan contoh bagi karyawan lainnya.

Konklusi analisa riset Salmabadi *et al* (2015); Shafi *et al* (2021) dan Tufail *et al* (2017) menyimpulkan bahwa *islamic work ethics* mempengaruhi *employee engagement* dengan positif. Berbasis konklusi riset ini maka hipotesis 2 riset yaitu:

H2: *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan).

2.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) (X1) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) (Y2)

Perceived organizational support yang kuat akan berdampak terhadap nilai kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan diberikan dukungan oleh organisasi baik dalam bentuk moril maupun materil. Semakin tinggi kepedulian organisasi terdapat beragam pendapat dan saran karyawan untuk mencapai tujuan organisasi berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas kerja serta kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan. Semakin tinggi tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan berdampak terhadap semakin tinggi tingkat pencapaian target kerja yang diraih karyawan. Semakin tinggi kemampuan organisasi dalam memperhatikan nilai dan tujuan karyawan dalam meraih tujuan organisasi akan meningkatkan nilai ketepatan waktu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Konklusi analisa riset Mohamed dan Ali (2015), Bouraoui *et al* (2019) serta Mursidta (2018) dan Sukmayanti & Sintaasih (2018) menjabarkan *perceived*

organizational support mempengaruhi *employee performance* secara positif. Berbasis konklusi tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan).

2.2.4 Pengaruh *Islamic Work Ethics* (X2) (Etika Kerja Islami) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) (Y2)

Islamic work ethics yang diinterpretasikan oleh para karyawan dengan baik akan memberikan karyawan pemahaman konkrit mengenai dampak buruk yang diakibatkan oleh rasa malas dalam bekerja sehingga memotivasi karyawan untuk lebih rajin sehingga menghasilkan kualitas hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang mampu bersikap adil dan bijak di dalam lingkungan kerja akan mendorong jumlah kuantitas kerja terselesaikan menjadi semakin tinggi. Karyawan yang mendasari pekerjaan yang dilakukan dengan niat ibadah yang kuat akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat waktu. Karyawan yang menyadari bahwa pekerjaan yang diberikan mampu melatih kemandirian dan potensi diri akan memotivasi karyawan untuk kemampuan dan kapabilitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang senantiasa melakukan pekerjaan dengan maksimal dan totalitas akan berdampak terhadap peningkatan target kerja yang diraih secara lebih konsisten.

Hasil analisis dari konklusi riset Saban *et al* (2020); Sodiq (2018) dan Zahrah *et al* (2016) menyimpulkan bahwa *Islamic work ethics* memberikan pengaruh positif terhadap *employee performance*. Maka dari itu H4 riset ini ialah:

H4: *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan).

2.2.5 Pengaruh *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) (Y1) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan) (Y2)

Semakin tinggi nilai *vigor* karyawan berdampak terhadap hasil kualitas kerja yang diperoleh karyawan. Semakin tinggi nilai *dedication* karyawan berdampak terhadap kenaikan kuantitas pekerjaan terselesaikan. Nilai *absorbtion* yang tinggi dari karyawan akan berdampak terhadap peningkatan ketepatan waktu karyawan. Semakin tinggi nilai tingkat pelatihan dan pengembangan yang dilakukan (*training and development*) yang dilakukan berakibat pada kenaikan target kerja mampu terselesaikan. Semakin tinggi nilai *inspiring* karyawan akan mendorong peningkatan nilai kemampuan kerja sama yang dilakukan antara karyawan.

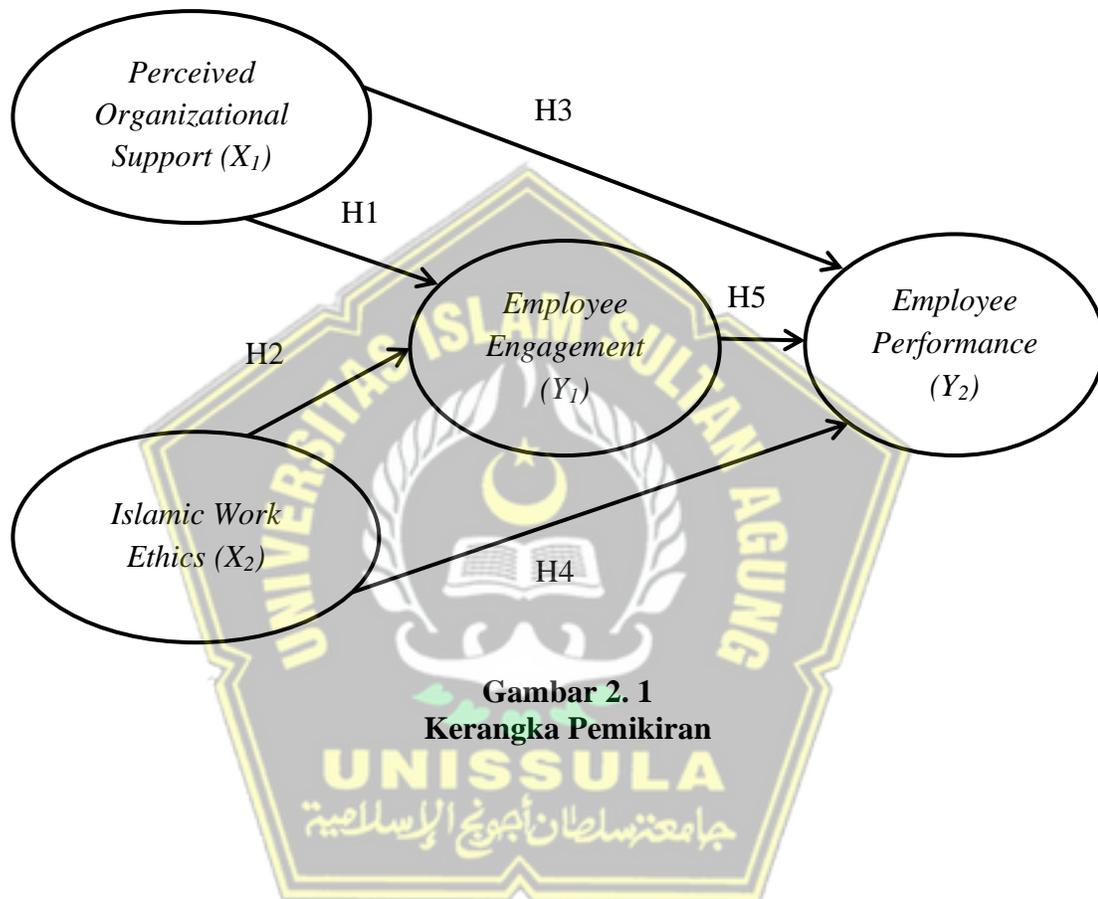
Konklusi analisa riset Anuari et al., (2020) *Salmabadi et al* (2015) dan Tufail et al (2017) menjabarkan *employee engagement* berpengaruh positif pada *employee performance*.

H5: *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Kinerja Karyawan).

2.3 Model Empirik

Karyawan merupakan aset yang menjamin kelancaran operasional perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang terampil, gesit, dan mampu melaksanakan pekerjaannya. Salah satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui *employee engagement* (keterlibatan karyawan). Apabila karyawan merasa

keterlibannya dalam bekerja dengan pemimpin dan rekan kerja dihargai, maka hasil kerjanya akan meningkat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Berikut model empirik riset yang menjadi basis realisasi riset ini:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Riset yang telah diimplementasikan dalam kerangka riset ini mengadopsi jenis riset eksplanatori dengan metode pengumpulan data yang mengandalkan penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama. Konsep riset eksplanatori, seperti yang diuraikan oleh Suciadi, Ivan (2014), mencerminkan orientasi untuk menggali hubungan kompleks antara satu variabel dengan variabel lain dalam sebuah konteks riset yang ditetapkan. Lebih jauh lagi, penekanan dalam jenis riset ini adalah pada upaya pemahaman yang lebih mendalam terhadap bagaimana satu variabel tertentu memiliki dampak atau memengaruhi perilaku variabel lainnya dalam konteks riset yang relevan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merujuk pada kumpulan elemen yang dapat berupa peristiwa atau individu yang mempunyai karakteristik serupa yang menjadi fokus perhatian peneliti. Hal ini disebabkan karena populasi dianggap sebagai semesta atau kelompok yang menjadi subjek utama dalam konteks riset yang dilakukan.

Populasi ini menjadi pusat perhatian riset karena merupakan basis dari mana sampel riset diambil atau dari mana data akan dianalisis untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan riset yang diajukan (Finnell & John, 2018). Populasi pada riset ini ialah semua karyawan bagian kantor yang ada di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes yang dituliskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 1
Data Jumlah Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin Cabang Syariah	1
2	Wakil Pemimpin Cabang Syariah	1
3	Kepala Seksi	6
4	Pelaksana	36
5	Outsourcing	6
Jumlah Keseluruhan		50 Karyawan

Sumber: Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Tahun 2021

Tabel 3. 2
Data Jumlah Karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin Cabang Pembantu Syariah	1
2	Kepala Unit	2
3	Pelaksana	35
4	Outsourcing	5
Jumlah Keseluruhan		43 Karyawan

Sumber: Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal, Tahun 2021

Tabel 3. 3
Data Jumlah Karyawan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes

No	Jabatan	Jumlah
1.	Pemimpin Cabang Pembantu Syariah	1
2.	Kepala Unit	2
3.	Pelaksana	29
4.	Outsourcing	5
Jumlah Keseluruhan		37 Karyawan

Sumber: Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes, Tahun 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.1, Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 terkait jumlah karyawan yang ada pada Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal dan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes diketahui jumlah keseluruhan karyawan dari instansi-instansi tersebut adalah 130 karyawan termasuk jajaran pimpinan sejumlah 14 orang sehingga jumlah populasi yang dipergunakan sebanyak 130 orang.

Di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal, dan Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes memiliki karyawan *outsourcing* dengan masa kontrak 1 tahun dan dapat diperpanjang setiap 1 tahun sekali. Populasi yang dianalisis pada riset ini termasuk para karyawan *outsourcing* dimana karyawan *outsourcing* ini telah menjalani kontrak kerja selama lebih dari 1 tahun.

3.2.2 Sampel

Pengambilan jumlah sampel dengan mengikuti *teknik sampling Non proporsional stratified random sampling* (Sugiyono, 2013). Adapun teknik pengambilan sampel pada usulan ini mempergunakan teknik sensus. Sehingga karyawan yang menjadi responden riset adalah sebanyak 116 karyawan dari 130 karyawan.

Untuk pihak pemimpin, wakil pemimpin, kepala seksi, serta kepala unit tidak menjadi responden dimana jumlahnya sebanyak 14 orang sehingga total sampel yang diteliti sebanyak 116 responden.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Pengumpulan data primer melibatkan pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan yang belum ada sebelumnya. Salah satu metode yang sering digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah melalui distribusi kuesioner kepada responden atau melalui pengamatan langsung terhadap individu atau objek yang diteliti. Ini dapat dilakukan dalam berbagai format, mulai dari kuesioner tertulis yang diisi oleh responden sendiri hingga wawancara langsung oleh peneliti (Ayuniari et al., 2017).

2. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan informasi yang telah ada sebelumnya dan dapat digunakan untuk berbagai analisis, riset, atau pemahaman yang mungkin tidak sesuai dengan tujuan awal pengumpulan data tersebut (Futri & Juliarsa, 2014). Data sekunder pada riset ini ialah data terkait sumber daya manusia yang disediakan dan diterbitkan oleh pihak instansi perbankan syariah yang bersangkutan.

Metode pengumpulan data dalam riset ini menggunakan:

1. Kuesioner

Kuesioner seringkali digunakan dalam berbagai jenis riset dan survei, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Kuesioner dapat berbentuk tertulis, di mana responden menjawab pertanyaan dengan mengisi formulir yang telah disediakan, atau berbentuk wawancara yang diberikan oleh seorang

pewawancara kepada responden untuk mencatat jawaban (Handayani, 2020).

Kuesioner riset ini mempergunakan pertanyaan tertutup.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka, sering juga disebut sebagai review literatur, adalah metode pengumpulan data yang melibatkan riset dan analisis bahan bacaan seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan riset terdahulu yang relevan dengan topik riset yang sedang dilakukan.

3. Data Instansi

Metode pengumpulan ini merupakan metode pengumpulan data riset melalui data yang diterbitkan pihak instansi perbankan syariah yang bersangkutan yang berkaitan dengan riset.

4. Observasi

Metode pengamatan langsung ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang akurat dan tidak dipengaruhi oleh persepsi atau interpretasi subjektif dari responden atau sumber lainnya. Ini sering digunakan dalam riset ilmiah, eksperimen, atau studi lapangan untuk mengumpulkan data tentang perilaku, interaksi, atau kejadian yang berlangsung pada objek riset.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel riset harus dapat diukur menggunakan Skala Likert poin 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai 1 mengindikasikan responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tertulis di dalam lembar kuesioner, diindikasikan dengan tulisan STS.
2. Nilai 2 mengindikasikan responden tidak setuju dengan pernyataan yang tertulis di dalam lembar kuesioner, diindikasikan dengan tulisan TS.
3. Nilai 3 mengindikasikan responden kurang setuju dengan pernyataan yang tertulis di dalam lembar kuesioner, diindikasikan dengan tulisan KS.
4. Nilai 4 mengindikasikan responden setuju dengan pernyataan yang tertulis di dalam lembar kuesioner, diindikasikan dengan tulisan S.
5. Nilai 5 mengindikasikan responden sangat setuju dengan pernyataan yang tertulis di dalam lembar kuesioner, diindikasikan dengan tulisan SS.

Terkait definisi operasional serta indikator riset yang dipergunakan di dalam riset dituliskan secara jelas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel dan Definisi Operasioanal	Indikator	Skala Pengukuran
1	<i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan) (Y2) Kinerja karyawan adalah seberapa tinggi nilai produktivitas karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi Hamzah <i>et al</i> (2021).	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas pekerjaan terselesaikan 3. Ketepatan waktu 4. Target kerja 5. Kemampuan bekerja sama Hamzah <i>et al</i> (2021)	1 = STS 2 = TS 3 = KS 4 = S 5 = SS
2	<i>Islamic Work Ethics</i> (Etika Kerja Islami) (X2) Etika kerja islami adalah nilai, norma serta prinsip bekerja yang baik dan sesuai dengan aturan syariat islam (Salahudin <i>et al</i> (2016).	1. Bersikap rajin 2. Bersikap adil dan bijak 3. Bekerja dengan niat ibadah 4. Mandiri dalam bekerja 5. Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik. Sehhat <i>et al</i> (2015)	1 = STS 2 = TS 3 = KS 4 = S 5 = SS
3	<i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan) (Y1) Keterlibatan karyawan adalah tingkat aktifitas karyawan dimana dirinya terlibat pada kegiatan suatu organisasi (Utama & Putro, 2018)	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorbtion</i> 4. <i>Training and Development</i> 5. <i>Inspiring</i> Stoyanova & Iliev (2017)	1 = STS 2 = TS 3 = KS 4 = S 5 = SS
4	<i>Perceived Organizational Support</i> (Persepsi Dukungan Organisasi) (X1) Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi atau pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi tempat dia bekerja memberikan dukungan kepada karyawannya Mursidta (2018).	1. Peduli pendapat karyawan. 2. Peduli kesejahteraan karyawan 3. Memperhatikan tujuan karyawan 4. Membantu karyawan yang bermasalah. 5. Memaafkan kesalahan dalam pekerjaan Mursidta (2018)	1 = STS 2 = TS 3 = KS 4 = S 5 = SS

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dipergunakan dalam mengidentifikasi penilaian karyawan terhadap variabel penelitian dengan berdasarkan pada analisis jawaban karyawan mengenai pernyataan variabel yang ditanyakan. Untuk persamaan kalkulasi penghitungan deskriptif adalah sebagai berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Informasi:

DP : Deskriptif Persentase

n : Jumlah skor jawaban

N : Skor ideal

Berikut langkah – langkah interpretasi deskriptif statistik:

1. Menentukan nilai maksimal dalam persentase yaitu $(5/5) \times 100\% = 100\%$
2. Menentukan nilai minimal dalam persentase $(1/5) \times 100\% = 20\%$
3. Menentukan rentang interval persentase dengan cara mengurangi % tertinggi (100%) dengan % terendah (20%) yaitu $100\% - 20\% = 80\%$
4. Menentukan rentang interval persentase yang diperoleh dengan cara membagi rentangan % dengan klasifikasi kriteria yaitu $80\% : 5 = 16\%$

3.5.2 Analisis Statistik Data

Analisis kuantitatif pada penelitian ini meliputi berbagai pengujian di bawah ini (Sugiyono, 2013):

3.5.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Konklusi analisa uji validitas dipedomankan atas nilai r hitung dan signifikan uji r dimana nilai r hitung melebihi r tabel dan signifikan validitas kurang dari 0,05 adalah indikasi utama bahwa instrumen terklasifikasi valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, sebagai salah satu instrumen penilaian yang digunakan dalam mengukur validitas suatu kuesioner, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner atau alat pengukuran mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Dalam kerangka konsep ini, kehandalan atau reliabilitas sebuah kuesioner sangat berkaitan dengan konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner itu sendiri (Ghozali, 2014).

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Dalam konteks analisis regresi, penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam model memiliki karakteristik distribusi normal, karena

ini merupakan salah satu asumsi dasar yang harus terpenuhi. Konklusi data terklasifikasi normal apabila nilai signifikan normalitas melebihi 5 %.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diklasifikasikan guna identifikasi potensi korelasi diantara variabel independen riset dimana model riset terklasifikasi tidak ada korelasi ketika nilai VIF tidak melebihi 10,00.

3. Heteroskedastisitas

Penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi heteroskedastisitas (perbedaan varian residual observasi) karena hal ini dapat memengaruhi keakuratan estimasi parameter model dan kesimpulan yang diambil dari analisis regresi. Ada berbagai metode untuk mengatasi heteroskedastisitas, seperti melakukan transformasi data atau menggunakan teknik pemodelan yang lebih tepat. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas adalah langkah penting dalam mengevaluasi kecocokan model regresi.

3.5.5 Analisis Jalur

3.5.5.1 Path Analysis

Analisis jalur dimaksudkan guna mengetahui nilai dampak dari variabel independen pada dependen model riset. Rumus persamaan analisis jalur yang ditetapkan pada model riset ini ialah:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1$$

Keterangan:

- X_1 = *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)
- X_2 = *Islamic Work Ethics* (Etika Kerja Islami)
- Y_1 = *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)
- Y_2 = *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)
- b = Koefisien Regresi

3.5.6 Pengujian Hipotesis

Analisa uji hipotesis direalisasikan melalui tahapan – tahapan berikut:

1.) Uji F

Hasil dari uji F dinyatakan dalam bentuk nilai F-statistik dan nilai p-nilai (p-value). Jika nilai p-nilai kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (biasanya 0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, model regresi secara keseluruhan dianggap memiliki signifikansi dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

2.) Uji t

Uji t juga dapat digunakan dalam konteks uji hipotesis parsial, yang bertujuan untuk menguji apakah hipotesis riset yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Konklusi analisa uji t dipedomankan atas nilai signifikan t dimana

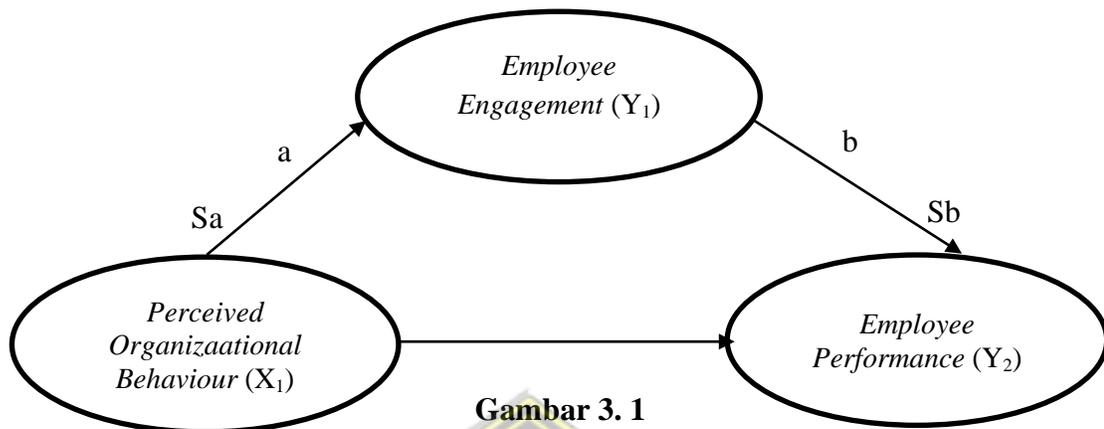
nilai sig tidak melebihi 5 % adalah indikasi hipotesis yang diajukan di dalam riset mampu diterima.

3.) Koefisien Determinasi (R^2)

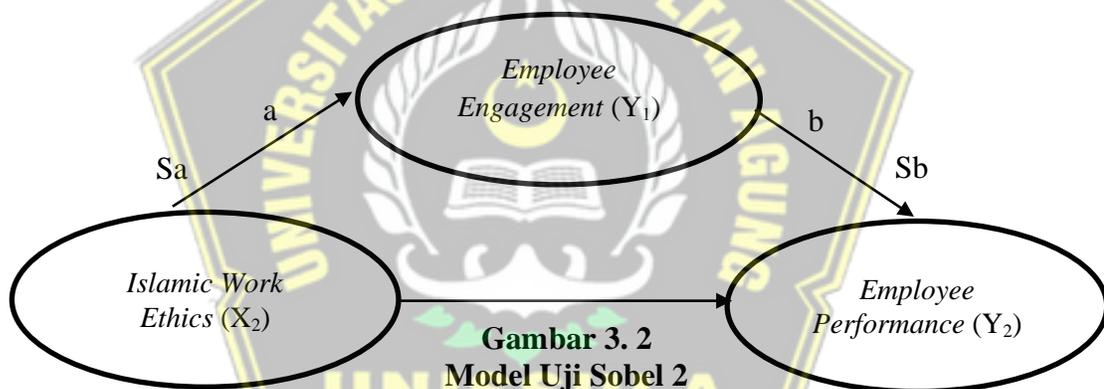
Determinan koefisien ialah pengetesan yang dimaksudkan untuk menganalisa seberapa tinggi kapabilitas aspek independen dalam menjabarkan serta identifikasi nilai dependen variabel. Identifikasi determinan koefisien dipedomankan nilai R- Square. Apabila persentase ini semakin tinggi mengindikasikan kapabilitas aspek independen yang baik dalam menjabarkan nilai aspek dependen. Apabila persentase ini semakin rendah mengindikasikan kapabilitas aspek independen yang kurang baik dalam menjabarkan nilai aspek dependen.

3.5.7 Uji Intervening Dengan Sobel Test

Analisa uji sobel dalam riset ini dipergunakan untuk membuktikan apakah variabel *employee engagement* mampu menjadi variabel mediasi atau intervening dari *perceived organizational behaviour* terhadap *employee performance*. Serta apakah variabel *employee engagement* mampu menjadi variabel mediasi dari *islamic work ethics* terhadap *employee performance*. Berikut model analisa Sobel test yang digunakan:



Gambar 3. 1
Model Uji Sobel 1



Gambar 3. 2
Model Uji Sobel 2

Analisis Sobel, sebuah metode uji statistik yang digunakan dalam konteks riset, memiliki tujuan yang mendalam dalam mengevaluasi dampak variabel mediator, khususnya dalam konteks *employee engagement* atau keterlibatan karyawan, dalam suatu kerangka kerja yang menghubungkan variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel adalah salah satu instrumen penting untuk menguji hipotesis mediasi, yaitu untuk mengungkapkan apakah variabel mediator berperan sebagai

perantara yang menerangkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Prosedur Uji Sobel lebih lanjut melibatkan perhitungan statistik yang dikenal sebagai skor-z, yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dari efek mediasi yang teridentifikasi. Dengan melakukan pengujian skor-z terhadap distribusi normal, peneliti dapat memastikan apakah efek mediasi yang ditemukan memiliki signifikansi statistik atau tidak.

Analisis Sobel memiliki peranan yang sangat penting dalam konteks riset, karena memungkinkan pemahaman mendalam terkait sejauh mana variabel mediator memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Ini adalah alat yang sangat berharga dalam menggali proses mediasi yang mungkin ada dalam hubungan antar variabel dalam riset.

$X \rightarrow Y_1$ (a) dengan jalur $Y_1 \rightarrow Y_2$ (b) atau ab.

$$Sab = \sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

Dimana:

a = Koefisien korelasi $X \rightarrow Y_1$

b = Koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

ab = Hasil kali Koefisien korelasi $X \rightarrow Y_1$ dengan Koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka melakukan kalkulasi atas nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagaimana berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang menjadi objek riset ini adalah para karyawan kantor Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes dengan jumlah sejumlah 116 karyawan yang terdiri dari karyawan pelaksana dan karyawan *outsourcing*. Berikut analisa deskriptif responden:

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Data jenis kelamin responden riset dituliskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	26 %
Perempuan	86	74 %
Jumlah Keseluruhan	116	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.1 teridentifikasi bahwa jumlah karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes lebih didominasi oleh karyawan perempuan dimana karyawan perempuan berjumlah 86 orang sementara karyawan laki-laki berjumlah 30 orang.

Penjelasan ini mengindikasikan bahwa karyawan perempuan lebih diperlukan pihak instansi perbankan karena karyawan perempuan cenderung lebih teliti dan rajin dalam pekerjaan.

4.1.2 Usia Responden

Data usia responden penelitian dituliskan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	25	22 %
25 – 35 Tahun	30	26 %
36 – 45 Tahun	49	42 %
46 - 50 Tahun	8	7 %
> 50 Tahun	4	3 %
Jumlah Keseluruhan	116	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.2 teridentifikasi bahwa jumlah karyawan dengan rentang usia 36 hingga 45 tahun berjumlah paling banyak yaitu dengan jumlah 49 orang, sementara karyawan dengan rentang usia lebih dari 50 tahun berjumlah paling sedikit yaitu dengan jumlah 4 orang. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan adalah karyawan yang berusia sangat produktif dan sudah berpengalaman sehingga mampu menghasilkan nilai kinerja yang memuaskan bagi instansi. Sementara karyawan yang berada pada rentang usia lebih dari 50 tahun berjumlah paling sedikit dimana hal ini mengindikasikan bahwa pihak instansi selalu memerlukan karyawan dengan nilai usia yang produktif dan mampu dituntut untuk meraih target kerja yang ditetapkan.

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Data tingkat pendidikan responden dituliskan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Tingkat Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Diploma	16	14 %
S1	88	76 %
S2	12	10 %
Jumlah Keseluruhan	116	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.3 teridentifikasi bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan diploma sejumlah 16 orang dan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sejumlah 88 orang. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa pihak perbankan memang memerlukan karyawan-karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi S1 dengan tingkat kemampuan yang baik sehingga jumlah karyawan yang merupakan tamatan pendidikan S1 berjumlah paling banyak. Sementara untuk karyawan-karyawan yang merupakan tamatan S2 dengan jumlah sejumlah 12 orang.

4.1.4 Masa Kerja

Data masa kerja karyawan dituliskan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Masa Kerja Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
2-5 Tahun	43	37 %
6-10 Tahun	51	44 %
Diatas 10 Tahun	22	19 %
Jumlah Keseluruhan	116	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.4 teridentifikasi bahwa karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah paling banyak yaitu dengan jumlah 51 orang, sementara karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun berjumlah paling sedikit yaitu dengan jumlah 22 orang. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada instansi Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Tegal dan Brebes memiliki masa kerja yang relatif lama yaitu 6-10 tahun. Ini berarti sebagian besar karyawan sudah memiliki tingkat pengalaman beserta ketrampilan kerja yang tinggi karena sudah menempuh masa kerja 6 hingga 10 tahun di dalam instansi yang sama.

4.2 Analisis Deskriptif

Berbasis pada hasil tanggapan 116 orang responden variabel riset maka akan diuraikan secara rinci nilai jawaban responden yang dikelompokkan pada tabel berikut:

RS = Rentang Skala

5 = Skala Likert tertinggi

1 = Skala Likert terendah

$$RS = \frac{5 - 1}{3}$$

$$RS = 1,33$$

Keterangan Katagori:

1,00 – 2,33 : Rendah

2,34 – 3,67 : Sedang

3,68 – 5,00 : Tinggi

Berbasis hasil penelitian dapat diketahui tanggapan responden dari masing-masing indikator variabel adalah sebagai berikut :

4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap *Perceived Organizational Support* (X_1)

Tanggapan responden terkait variabel *perceived organizational support* dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan mengenai seberapa tinggi nilai kepedulian instansi terhadap pendapat yang diajukan karyawan, kesejahteraan karyawan, memperhatikan tujuan karyawan, membantu karyawan yang bermasalah serta memaafkan kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Perceived Organizational Support* (X_1)

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	Keterangan
		SS		S		N		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1.	Peduli pendapat karyawan	48	240	36	144	31	93	1	2	0	0	4.13	Tinggi
2.	Peduli kesejahteraan karyawan	63	315	48	192	5	15	0	0	0	0	4.50	Tinggi
3.	Memperhatikan tujuan karyawan	71	355	40	160	4	12	1	2	0	0	4.56	Tinggi
4.	Membantu karyawan yang bermasalah.	58	290	43	172	14	42	1	2	0	0	4.36	Tinggi
5.	Memaafkan kesalahan dalam pekerjaan	70	350	42	168	4	12	0	0	0	0	4.57	Tinggi
Nilai Rata-Rata												4.42	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.5 tersebut diketahui bahwa tanggapan para karyawan terkait variabel *perceived organizational support* menyatakan sangat setuju. Untuk indikator dengan nilai tertinggi adalah memaafkan kesalahan pekerja dengan nilai 4,57 dan indikator dengan nilai terendah adalah peduli pendapat karyawan dengan

nilai 4,13. Pernyataan pertama terkait indikator peduli pendapat karyawan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator peduli pendapat karyawan mengacu pada sejauh mana organisasi membuka ruang untuk mendengarkan, menghargai, dan merespons masukan, ide, serta pendapat yang diberikan oleh karyawan. Organisasi yang peduli dengan pendapat karyawan biasanya mengadakan forum atau saluran komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide dan saran. Ini artinya para karyawan menilai pihak instansi perbankan syariah sebagai tempat dimana karyawan bekerja memiliki nilai kepedulian yang baik terhadap beragam pendapat yang disampaikan karyawan yang diajukan guna meningkatkan nilai produktivitas karyawan terhadap instansi.

Pernyataan kedua terkait indikator peduli kesejahteraan karyawan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator peduli kesejahteraan karyawan mengacu pada perhatian organisasi terhadap kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial karyawan. Ini bisa mencakup kebijakan dan program kesehatan, dukungan psikologis, kesempatan untuk keseimbangan kerja-hidup, dan aspek-aspek lain yang memastikan karyawan merasa diperhatikan dan didukung dalam menjaga kesejahteraan. Ini artinya para karyawan menilai pihak instansi perbankan syariah mempunyai nilai kepedulian yang tinggi terhadap kesejahteraan karyawan dimana pihak instansi menyediakan beragam fasilitas penunjang pekerjaan beserta gaji dan insentif yang sesuai dengan kompleksitas pekerjaan yang diberikan.

Pernyataan ketiga terkait indikator memperhatikan tujuan karyawan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator memperhatikan tujuan karyawan mengacu pada organisasi dalam memahami dan menghargai tujuan serta nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh karyawan. Ini dapat mencakup kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, serta upaya organisasi untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka dalam kerangka pekerjaan. Ini artinya para karyawan menilai pihak instansi perbankan syariah memperhatikan tujuan karyawan dengan baik yang artinya pihak instansi memahami bahwa para karyawan bekerja untuk memenuhi tugas dan target yang diberikan instansi sehingga instansi perbankan memberikan nilai *feed back* yang setara dengan usaha karyawan dalam mencapai tujuan tersebut.

Pernyataan keempat terkait indikator membantu karyawan bermasalah, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator membantu karyawan bermasalah mengacu pada tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan ketika mereka menghadapi masalah, baik itu masalah profesional maupun pribadi. Organisasi yang peduli akan memberikan sumber daya dan bantuan yang diperlukan untuk membantu karyawan mengatasi tantangan. Ini artinya para karyawan menilai pihak instansi perbankan syariah senantiasa memberikan bantuan terhadap karyawan-karyawan yang memiliki permasalahan dalam melakukan pekerjaannya bagi instansi. Pihak instansi memberikan bantuan berupa dukungan tenaga ahli maupun pemberian fasilitas untuk

membantu para karyawan memecahkan permasalahan kerja yang terjadi di dalam lingkup pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

Pernyataan kelima terkait indikator memaafkan kesalahan dalam pekerjaan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator memaafkan kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan mengacu pada sikap organisasi terhadap kesalahan atau kegagalan yang terjadi dalam konteks pekerjaan. Organisasi yang peduli dengan perkembangan karyawan akan lebih cenderung memahami bahwa kesalahan adalah bagian dari proses pembelajaran, dan mereka tidak akan mengambil tindakan yang terlalu keras atau merugikan karyawan yang melakukan kesalahan, melainkan akan berusaha untuk membantu karyawan memperbaiki dan belajar dari kesalahan tersebut.

Ini artinya para karyawan menilai pihak instansi perbankan syariah senantiasa memberikan kesempatan kembali dan dukungan bagi para karyawan yang tidak sengaja melakukan kesalahan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga para karyawan menjadi tetap bersemangat dalam menyelesaikan beragam pekerjaan yang diiberikan instansi.

4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap *Islamic Work Ethics* (X₂)

Tanggapan responden terkait variabel *islamic work ethics* dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan terkait bagaimana penerapan sikap kerja islami oleh responden yang meliputi sikap rajin, adil dan bijak, bekerja dengan niat ibadah, mandiri dalam bekerja serta melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik.

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Islamic Work Ethics* (X₂)

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	Keterangan
		SS		S		N		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1.	Bersikap rajin	73	365	33	132	9	27	1	2	0	0	4.53	Tinggi
2.	Bersikap adil dan bijak	56	280	56	224	4	12	0	0	0	0	4.45	Tinggi
3.	Bekerja dengan niat Ibadah	62	310	51	204	2	6	1	2	0	0	4.50	Tinggi
4.	Mandiri dalam bekerja	53	265	58	232	5	15	0	0	0	0	4.41	Tinggi
5.	Melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik.	54	270	45	180	16	48	1	2	0	0	4.31	Tinggi
Nilai Rata-Rata											4.47	Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.6 tersebut diketahui bahwa tanggapan para karyawan terkait variabel *islamic work ethics* menyatakan sangat setuju. Indikator dengan nilai terendah adalah melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik dengan nilai 4,31 dan indikator dengan nilai tertinggi adalah bersikap rajin dengan nilai 4,53. Pernyataan pertama terkait indikator bersikap rajin, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator bersikap rajin mengacu pada kemauan dan kemampuan seseorang untuk bekerja keras, konsisten, dan tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan. Ini artinya para karyawan menilai bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan para karyawan sudah menerapkan sikap rajin secara konsisten.

Pernyataan kedua terkait indikator bersikap adil dan bijak, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator bersikap adil dan bijak mencerminkan sikap seseorang yang memperlakukan orang lain dengan kesetaraan, kejujuran, dan kebijaksanaan. Bersikap adil berarti tidak mendiskriminasi atau

memihak, sementara bersikap bijak berarti mengambil keputusan dengan penuh pertimbangan dan pemahaman yang baik terhadap situasi. Ini artinya para karyawan menilai bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi para karyawan sudah menerapkan sikap adil dan bijak dalam bekerja.

Pernyataan ketiga terkait indikator bekerja dengan niat ibadah, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator bekerja dengan niat ibadah berarti seseorang bekerja dengan tujuan yang jelas dan niat yang baik. Maksudnya adalah seseorang tidak hanya menjalankan tugasnya secara mekanis, tetapi juga memiliki kesadaran dan tekad untuk mencapai hasil yang positif atau memenuhi tujuan tertentu melalui pekerjaannya. Ini artinya para karyawan menilai bahwa dalam melaksanakan tugasnya bagi organisasi, para karyawan juga didorong oleh adanya motivasi berupa bekerja dengan berlandaskan niat ibadah.

Pernyataan keempat terkait indikator mandiri dalam bekerja, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator mandiri dalam bekerja menggambarkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara independen, tanpa banyak bantuan atau pengawasan eksternal. Orang yang mandiri dalam bekerja mampu mengambil inisiatif, mengelola waktu mereka sendiri, dan membuat keputusan yang tepat dalam menjalankan tugas. Ini artinya para karyawan menilai bahwa dalam melaksanakan beragam tugas instansi yang memang diharuskan untuk diselesaikan sendiri, para karyawan menerapkan prinsip kemandirian kerja yang tinggi sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sendiri dengan hasil kerja yang baik.

Pernyataan kelima terkait indikator melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Indikator melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik berarti seseorang mengejar keunggulan dalam pekerjaan. Berusaha untuk memberikan hasil terbaik dalam segala hal yang mereka lakukan. Ini mencakup upaya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi lebih kompeten dan efektif dalam pekerjaan. Ini artinya para karyawan menilai bahwa dalam melakukan pekerjaannya, para karyawan sudah melakukan usaha terbaik di dalam setiap kesempatan yang diberikan sehingga nilai hasil kerja yang dihasilkan mampu memuaskan pihak instansi perbankan syariah.

4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap *Employee Engagement* (Y₁)

Tanggapan responden terkait variabel *employee engagement* dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan mengenai nilai *vigor*, *dedication*, *absorbtion*, *training and development* serta *inspiring* yang dirasakan karyawan.

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement* (Y₁)

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	Keterangan
		SS		S		N		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1.	<i>Vigor</i>	63	315	49	196	3	9	1	2	0	0	4.50	Tinggi
2.	<i>Dedication</i>	64	320	50	200	2	6	0	0	0	0	4.53	Tinggi
3.	<i>Absorbtion</i>	60	300	50	200	6	18	0	0	0	0	4.47	Tinggi
4.	<i>Training and Development</i>	57	285	51	204	8	24	0	0	0	0	4.42	Tinggi
5.	<i>Inspiring</i>	54	270	48	192	13	39	1	2	0	0	4.34	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan												4.48	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.7 tersebut diketahui bahwa tanggapan para karyawan terkait variabel *employee engagement* menyatakan sangat setuju. Indikator dengan nilai terendah adalah *inspiring* dengan nilai 4,34 dan indikator dengan nilai tertinggi adalah *dedication* dengan nilai 4,53. Pernyataan pertama terkait indikator *vigor* atau karyawan memiliki kemauan keras untuk bekerja dan berupaya secara maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi., teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini berarti para karyawan menilai bahwa dirinya mempunyai nilai *vigor* yang tinggi dalam melaksanakan beragam pekerjaan yang diberikan instansi.

Pernyataan kedua terkait indikator *dedication* atau keterlibatan yang berarti karyawan merasa terlibat kuat dalam suatu pekerjaan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini artinya para karyawan menilai bahwa dirinya mempunyai nilai keterlibatan yang tinggi di dalam beragam kegiatan operasional instansi perbankan syariah.

Pernyataan ketiga terkait indikator *absorbtion* atau berarti penuh konsentrasi dalam melakukan pekerjaan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini artinya para karyawan menilai bahwa dirinya memiliki nilai konsentrasi yang kuat di dalam melaksanakan pekerjaan dan berorientasi pada proses dan hasil kerja yang diperoleh.

Pernyataan keempat terkait indikator *training and development* atau karyawan diberikan pelatihan yang tinggi untuk meningkatkan nilai keterlibatan dan produktivitas kerja, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan

sangat setuju. Ini artinya para karyawan menilai bahwa mereka sudah melaksanakan beragam kegiatan pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan yang diterapkan organisasi.

Pernyataan kelima terkait indikator *inspiring* atau karyawan mampu menjadi inspirasi dan contoh bagi karyawan lain untuk melakukan hal serupa bagi kebaikan organisasi., teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini artinya para karyawan menilai bahwa mereka sudah melaksanakan beragam tanggung jawab dengan baik sehingga mampu menjadi contoh yang baik bagi sesama.

4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap *Employee Performance* (Y₂)

Tanggapan responden terkait variabel *employee performance* dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan mengenai nilai kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan terselesaikan, ketepatan waktu, target kerja tercapai dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Employee Performance* (Y₂)

No	Indikator Variabel	Frekuensi										Rata-Rata	Keterangan
		SS		S		N		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1.	Kualitas kerja	57	285	55	220	3	9	1	2	0	0	4.45	Tinggi
2.	Kuantitas pekerjaan	80	400	36	144	0	0	0	0	0	0	4.69	Tinggi
3.	Ketepatan waktu	45	225	57	228	13	39	1	2	0	0	4.26	Tinggi
4.	Target kerja	46	230	69	276	1	3	0	0	0	0	4.39	Tinggi
5.	Kemampuan bekerja sama	80	400	32	128	4	12	0	0	0	0	4.66	Tinggi
Nilai Rata-Rata Keseluruhan											4.45	Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.8 tersebut, diketahui bahwa tanggapan para karyawan terkait variabel *employee performance* menyatakan sangat setuju. Indikator dengan nilai tertinggi adalah kuantitas pekerjaan dengan nilai 4,69 dan indikator dengan nilai terendah adalah ketepatan waktu dengan nilai 4,26. Pernyataan pertama terkait indikator kualitas kerja atau nilai akhir dari pekerjaan yang telah dilakukan karyawan yang bersangkutan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini berarti para karyawan menilai hasil kualitas kerja yang diperoleh berkualitas baik dan sesuai dengan keinginan instansi.

Pernyataan kedua terkait indikator kuantitas kerja atau seberapa banyak jumlah tugas yang mampu terselesaikan pada periode waktu tertentu, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini artinya para karyawan menilai bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan kuantitas yang tinggi pada periode waktu tertentu yang diterapkan pihak instansi.

Pernyataan ketiga terkait indikator ketepatan waktu atau penyelesaian tugas adalah tingkat ketepatan waktu yang diraih karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini artinya para karyawan menilai bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai tenggang waktu yang ditetapkan instansi.

Pernyataan keempat terkait indikator target kerja atau kemampuan karyawan dalam meraih target-target kerja yang ditetapkan pihak instansi/organisasi,

teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini artinya para karyawan mampu meraih berbagai target-target kerja yang diterapkan instansi.

Pernyataan kelima terkait indikator kemampuan bekerja sama atau kemampuan bekerja sama adalah kapabilitas karyawan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam mencapai tujuan organisasi, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju. Ini artinya para karyawan mempunyai kemampuan bekerja sama yang baik terhadap sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan pihak instansi.

4.3 Analisis Statistik Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Berikut tabel analisa uji validitas dari setiap instrumen variabel riset:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	K1.1	0,652	0,182	Instrumen Valid
	K1.2	0,599		
	K1.3	0,602		
	K1.4	0,624		
	K1.5	0,627		
<i>Islamic Work Ethics</i>	K2.1	0,639	0,182	
	K2.2	0,626		
	K2.3	0,536		
	K2.4	0,566		
	K2.5	0,709		
<i>Employee Engagement</i>	K3.1	0,657	0,182	
	K3.2	0,710		

	K3.3	0,701	
	K3.4	0,744	
	K3.5	0,546	
<i>Employee</i>	K4.1	0,735	0,182
<i>Performance</i>	K4.2	0,685	
	K4.3	0,810	
	K4.4	0,915	
	K4.5	0,677	

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.9 tersebut, diketahui nilai r-hitung untuk seluruh item kuesioner variabel bernilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r-tabel yang ditetapkan. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item kuesioner yang dipergunakan untuk memperoleh data jawaban responden tergolong valid atau tepat dalam menjabarkan variabel dan indikator riset yang ditanyakan.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut tabel analisa uji reliabilitas dari instrumen variabel riset:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,742	Reliabel
2.	<i>Islamic Work Ethics</i>	0,743	
3.	<i>Employee Engagement</i>	0,764	
4.	<i>Employee Performance</i>	0,796	

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.10 tersebut, diketahui nilai *cronbach alpha* untuk seluruh variabel lebih tinggi dari 0,60. Maka dari itu dikonklusikan bahwa semua instrumen kuesioner yang dipergunakan dalam memperoleh hasil jawaban dari responden termasuk reliabel atau memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam menghasilkan jawaban dari responden.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Berikut tabel analisa uji normalitas dari model regresi 1 dan model regresi 2 riset:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

Model Regresi 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28291852
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.049
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.846
Asymp. Sig. (2-tailed)		.471
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Model Regresi 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00993466
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.051
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis informasi yang tercantum dalam Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk model regresi 1 adalah

sebesar 0,471. Demikian pula, nilai signifikansi uji normalitas untuk model regresi 2 adalah sebesar 0,200. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua model regresi tersebut telah diuji terhadap distribusi normalitas.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Berikut tabel analisa uji multikolinieritas dari model regresi 1 dan model regresi 2 riset:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independen	VIF		Tolerance	
		Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
1.	<i>Perceived organizational support</i>	1,857	2,935	0,539	0,341
2.	<i>Islamic work ethics</i>	1,857	1,929	0,539	0,519
3.	<i>Employee engagement</i>	-	2,527	-	0,396

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis pada tabel 4.12 tersebut, diketahui nilai VIF pada variabel-variabel independen model regresi 1 dan model regresi 2 bernilai kurang dari 10,00 dengan nilai *tolerance* melebihi 0,10 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kedua model regresi penelitian bebas dari permasalahan multikolinieritas atau korelasi antara variabel independen.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Berikut tabel analisa uji heterokedastisitas dari model regresi 1 dan model regresi 2 riset:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model Regresi	Variabel Independen	Nilai Beta	Nilai t-hitung	P-Value
1.	<i>Perceived organizational support</i>	-0,202	-1,619	0,108
	<i>Islamic work ethics</i>	-0,035	-0,281	0,779
2.	<i>Perceived organizational support</i>	-0,034	-0,212	0,832
	<i>Islamic work ethics</i>	0,074	0,566	0,572
	<i>Employee engagement</i>	0,006	0,039	0,969

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berbasis informasi yang tercantum dalam Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk model regresi 1 adalah sebesar 0,471. Demikian pula, nilai signifikansi uji normalitas pada model regresi 2 adalah senilai 0,200. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua model regresi tersebut telah diuji terhadap distribusi normalitas.

4.3.3 Path Analysis (Analisis Jalur)

4.3.3.1 Regresi Berganda Antara *Perceived Organizational Support* dan *Islamic Work Ethics* terhadap *Employee Engagement*

Berikut tabel analisa uji regresi linear berganda dari model regresi 1 dan model regresi 2 riset:

Tabel 4. 14
Regresi Berganda Antara *Perceived Organizational Support* dan *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Engagement*

Variabel	Standardized Coefficient	Nilai t-hitung	Sig.
<i>Perceived organizational support</i> (X ₁)	0,653	8,098	0,000
<i>Islamic work ethics</i> (X ₂)	0,168	2,088	0,039
<i>Employee engagement</i> (Y ₁) (Dependen)			
<i>Adjusted R-Square</i> = 0,597			
Nilai signifiikasi F = 0,000			

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Mengacu pada tabel 4.14 didapatkan penjelasan terkait nilai persamaan regresi riset sebagaimana berikut:

$$Y_1 = 0,653 X_1 + 0,168 X_2$$

Pembacaan terkait hasil persamaan regresi 1 dijelaskan pada keterangan di bawah ini:

1. Nilai koefisien terstandarisasi *perceived organizational support* sebesar 0,653 positif. Hasil analisis, ditemukan bahwa nilai alpha (α) sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang umumnya digunakan, yaitu 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* (keterlibatan karyawan). Artinya, semakin tinggi tingkat *perceived organizational support*, semakin besar juga nilai *employee engagement* yang dialami oleh karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi memiliki dampak yang

nyata dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

2. Nilai koefisien terstandarisasi *islamic work ethics* sebesar 0,168 positif. Untuk nilai alpha diperoleh sebesar $0,039 < 0,05$ Ini artinya nilai *islamic work ethic* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* sehingga semakin besar *islamic work ethics* akan semakin meningkatkan nilai *employee engagement*.

4.3.3.2 Regresi Berganda Antara *Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Berikut tabel analisa uji regresi linear berganda dari model regresi 1 dan model regresi 2 riset:

Tabel 4. 15

Regresi Berganda antara *Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Variabel	Standardized Coefficient	Nilai t-hitung	Sig.
<i>Perceived organizational support</i> (X_1)	0,258	3,292	0,001
<i>Islamic work ethics</i> (X_2)	0,264	4,165	0,000
<i>Employee engagement</i> (Y_1)	0,457	6,281	0,000
<i>Employee performance</i> (Y_2) (Dependen)			

Adjusted R-Square = 0,760
 Nilai signiifikasi F = 0,000

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Mengacu pada tabel 4.15 diperoleh penjelasan terkait nilai persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,258 X_1 + 0,264 X_2 + 0,457 Y_1$$

Pembacaan terkait hasil persamaan regresi 2 dijelaskan pada keterangan di bawah ini:

1. Nilai koefisien terstandarisasi *perceived organizational support* sebesar 0,258 positif. Untuk nilai alpha diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, peran penting dari *perceived organizational support* dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin jelas dan signifikan.
2. Nilai koefisien terstandarisasi *islamic work ethics* sebesar 0,264 positif. Untuk nilai alpha diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Ini artinya nilai *islamic work ethics* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* sehingga semakin besar *islamic work ethics* akan semakin meningkatkan nilai *employee performance*.
3. Nilai koefisien terstandarisasi *employee engagement* sebesar 0,457 positif. Untuk nilai alpha diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Ini artinya *employee engagement* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* sehingga semakin besar *employee engagement* akan semakin meningkatkan *employee performance*.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji F

Hasil uji F riset dipedomankan atas nilai signifikansi uji F pada tabel 4.14 untuk model regresi 1 dan tabel 4.15 untuk model regresi 2 dengan konklusi:

1. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai signifikansi uji F pada model regresi 1 adalah sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang umumnya dipergunakan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) dan *Islamic work ethics* (etika kerja Islami) berpengaruh simultan terhadap variabel *employee engagement* (keterlibatan karyawan). Artinya, baik *perceived organizational support* maupun *Islamic work ethics* memiliki dampak yang signifikan ketika digabungkan dalam menjelaskan variasi dalam tingkat keterlibatan karyawan.
2. Selain itu, dalam model regresi 2, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F adalah sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan, yaitu 0,05. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan), *Islamic work ethics* (etika kerja Islami), dan *employee engagement* (keterlibatan karyawan) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel *employee performance* (kinerja karyawan). Artinya, ketiga faktor ini,

yakni *perceived organizational support*, *Islamic work ethics*, dan *employee engagement*, memiliki dampak yang signifikan ketika digabungkan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa kombinasi dari dukungan organisasi, etika kerja Islami, dan tingkat keterlibatan karyawan dapat secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan, yang memiliki implikasi positif pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

4.3.4.2 Uji t

Hasil uji t riset dipedomankan riset didasarkan pada nilai signifikansi hasil analisis regresi berganda yang dituliskan pada tabel 4.14 untuk model regresi 1 dan 4.15 untuk model regresi 2 dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement*

Nilai signifikansi uji hipotesis *perceived organizational support* diperoleh senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi 0,653 positif. Ini artinya *perceived organizational support* terbukti mampu memberikan nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* sehingga hipotesis riset yang mengkonklusikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* **dapat diterima.**

2. Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Engagement*

Nilai signifikansi uji hipotesis *islamic work ethics* diperoleh senilai 0,039 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi 0,168 positif. Ini artinya *islamic work ethics* terbukti mampu memberikan nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* sehingga hipotesis riset yang mengkonklusikan bahwa *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* **dapat diterima.**

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance*

Nilai signifikansi uji hipotesis *perceived organizational support* diperoleh senilai 0,001 dengan nilai koefisien regresi 0,258 positif. Ini artinya *perceived organizational support* terbukti mampu memberikan nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* sehingga hipotesis riset yang mengkonklusikan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* **dapat diterima.**

4. Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Performance*

Nilai signifikansi uji hipotesis *islamic work ethics* diperoleh senilai 0,000 dengan nilai koefisien regresi 0,264 positif. Ini artinya *islamic work ethics* terbukti mampu memberikan nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* sehingga hipotesis riset yang

mengkonklusikan *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* **dapat diterima**.

5. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Nilai signifikansi uji hipotesis *employee engagement* diperoleh senilai 0,000 dengan nilai koefisien regresi 0,457 positif. Ini artinya *employee engagement* terbukti mampu memberikan nilai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* sehingga hipotesis riset yang mengkonklusikan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* **dapat diterima**.

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Dalam konteks model regresi 1, ditemukan bahwa nilai Adjusted R-Square adalah sebesar 0,597. Hal ini mengindikasikan bahwa kapabilitas dari variabel *perceived organizational support* dan *Islamic work ethics* dalam menjelaskan dan memprediksi nilai *employee engagement* adalah sekitar 59,7%. Sementara itu, sekitar 40,3% variabilitas dalam *employee engagement* dijelaskan dan diprediksi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam riset ini. Dengan kata lain, variabel *perceived organizational support* dan *Islamic work ethics* mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam *employee engagement*, tetapi masih ada faktor-faktor lain di luar riset yang juga memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Ini menunjukkan kompleksitas dan multifaktor dari *employee engagement* dalam konteks riset ini.

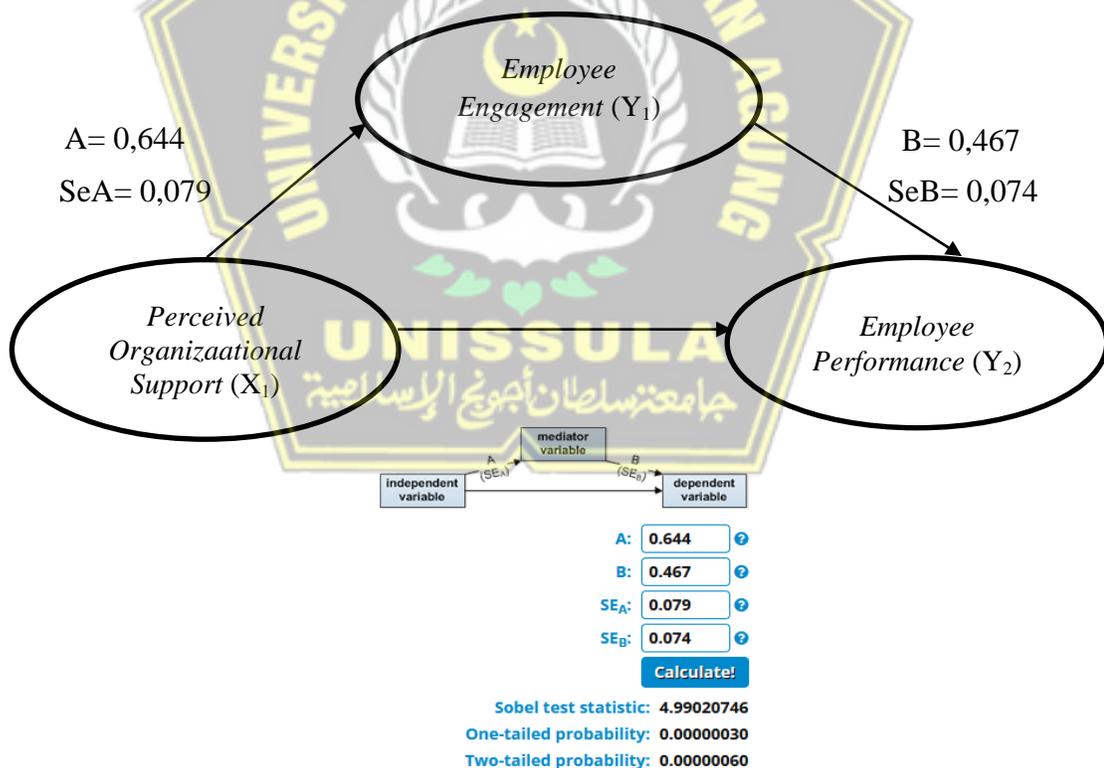
Pada model regresi 2 diketahui nilai *Adjusted R-Square* model regresi 2 sebesar 0,760. Ini artinya kapabilitas variabel *perceived organizational support*,

islamic work ethics dan *employee engagement* dalam menjelaskan dan memprediksi nilai *employee performance* sebesar 76% sementara 24% lainnya dijelaskan dan diprediksi oleh faktor lain di luar riset yang direalisasikan.

4.3.5 Uji Sobel

4.3.5.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

Hasil analisis uji sobel 1 digunakan untuk mengidentifikasi apakah *employee engagement* dapat memediasi pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *employee performance*. Berikut bagan hasil uji sobel 1 penelitian:

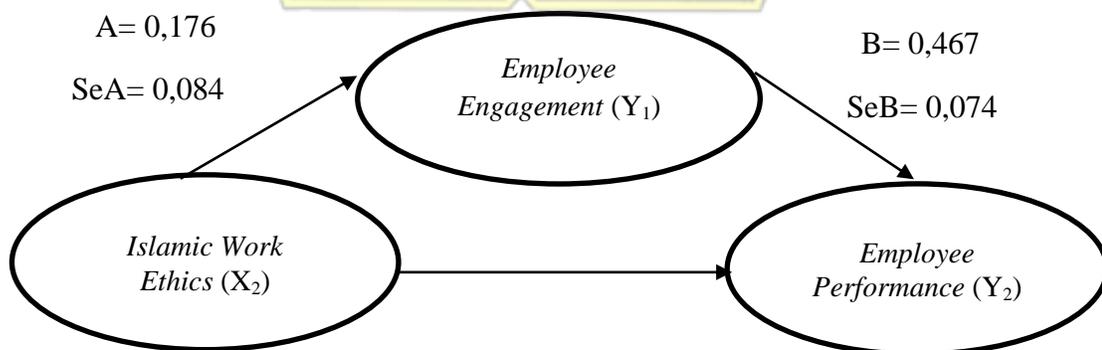


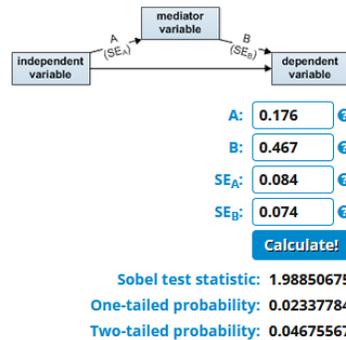
Gambar 4. 1
Bagan Uji Sobel 1

Mengacu pada hasil analisis uji sobel yang tertulis pada bagan Uji Sobel 1 diketahui nilai statistik uji sobel sebesar $4,990 > t\text{-tabel} (1,658)$ dengan nilai signifikansi uji sobel $0,000 < 0,05$. Ini artinya *employee engagement* merupakan variabel intervening diantara *perceived organizational support* dan *employee performance*. Ini artinya semakin tinggi nilai *perceived organizational support* yang diterapkan karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai *employee engagement* karyawan yang kemudian hal ini dapat mendorong nilai *employee performance* karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes menjadi semakin tinggi.

4.3.5.2 Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Employee Engagement*

Hasil analisis uji sobel 2 digunakan untuk mengidentifikasi apakah *employee engagement* mampu memediasi pengaruh antara *islamic work ethics* terhadap *employee performance*. Berikut bagan hasil uji sobel 2 penelitian:





Gambar 4.2
Bagan Uji Sobel 2

Mengacu pada hasil analisis uji sobel yang tertulis pada bagan Uji Sobel 2 diketahui nilai statistik uji sobel sebesar $1,988 > t\text{-tabel} (1,658)$ dengan nilai signifikansi uji sobel $0,046 < 0,05$. Ini artinya *employee engagement* merupakan variabel intervening diantara *islamic work ethics* dan *employee performance*. Ini artinya semakin tinggi nilai *islamic work ethics* yang diterapkan oleh para karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai *employee engagement* karyawan yang kemudian hal ini dapat mendorong nilai *employee performance* karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes menjadi semakin tinggi.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Engagement*

Perceived organizational support yang tinggi terbukti akan menaikkan nilai *employee engagement* para karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank

Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes. Ini artinya semakin tinggi nilai *perceived organizational support* berdampak terhadap peningkatan nilai *employee engagement*. Semakin tinggi nilai kepedulian instansi terhadap beragam pendapat yang disampaikan para karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai *vigor* atau kemauan karyawan untuk bekerja keras bagi instansi. Semakin tinggi nilai kepedulian instansi terhadap nilai kesejahteraan karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai *dedication* atau dedikasi karyawan untuk terlibat di dalam kegiatan operasional instansi dalam mencapai visi dan misinya. Semakin tinggi nilai perhatian instansi terhadap tujuan karyawan dalam mencapai tujuan instansi akan mendorong peningkatan nilai *inspiring* karyawan dimana para karyawan berusaha bekerja dengan maksimal dan mampu menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Semakin tinggi nilai bantuan instansi dalam membantu karyawan yang bermasalah di dalam menyelesaikan pekerjaannya berdampak terhadap peningkatan nilai implementasi *training and development* yang diterapkan bagi para karyawan. Semakin tinggi nilai kesediaan instansi dalam memaafkan kesalahan yang tidak sengaja dilakukan karyawan dalam pekerjaan akan berdampak terhadap peningkatan nilai *absorbtion* karyawan atau kecermatan serta ketelitian karyawan dalam bekerja.

Konklusi riset ini searah pada riset terdahulu oleh Karavadar (2014); Islam *et al* (2017) serta Nazir dan Islami (2017) yang menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

4.4.2 Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Engagement*

Islamic work ethics yang tinggi terbukti akan menaikkan nilai *employee engagement* para karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes. Ini artinya semakin tinggi nilai implementasi *islamic work ethics* para karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai *employee engagement*. Semakin tinggi implementasi sikap rajin bekerja karyawan akan mendorong peningkatan nilai *vigor* atau kemauan karyawan untuk bekerja keras bagi instansi. Semakin tinggi implementasi sikap adil dan bijak karyawan dalam bekerja akan berdampak terhadap peningkatan nilai *dedication* atau dedikasi karyawan untuk terlibat di dalam kegiatan operasional instansi dalam mencapai visi dan misi instansi jangka panjang. Semakin tinggi sikap karyawan yang menganggap bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah akan meningkatkan nilai *absorbtion* karyawan atau ketelitian dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak mengalami kesalahan. Semakin tinggi nilai kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang memang harus diselesaikan sendiri berdampak terhadap peningkatan nilai *training and development* yang diikuti karyawan dengan tujuan mendapatkan nilai kapabilitas diri yang maksimal. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk senantiasa melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik berdampak terhadap meningkatnya nilai *inspiring* karyawan atau para karyawan mampu menjadi contoh bagi karyawan lainnya.

Konklusi riset ini searah pada riset terdahulu oleh Salmabadi *et al* (2015); Shafi *et al* (2021) dan Tufail *et al* (2017) yang menyimpulkan bahwa *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

4.4.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance*

Perceived organizational support yang tinggi akan menaikkan nilai *employee performance* para karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes. Ini artinya semakin tinggi nilai *perceived organizational support* berdampak terhadap peningkatan nilai *employee performance*. Semakin tinggi nilai kepedulian instansi terhadap berbagai pendapat yang disampaikan karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas kerja yang dihasilkan karyawan bagi instansi. Semakin tinggi nilai kepedulian instansi terhadap kesejahteraan karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai kuantitas pekerjaan yang mampu terselesaikan oleh karyawan. Semakin tinggi nilai perhatian instansi terhadap tujuan karyawan dalam mencapai tujuan instansi akan mendorong peningkatan nilai ketepatan waktu dari penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi kemampuan instansi dalam membantu karyawan yang bermasalah didalam melakukan pekerjaan bagi instansi berdampak terhadap peningkatan tercapainya target-target kerja yang diterapkan instansi. Semakin tinggi nilai kesediaan instansi dalam memaafkan kesalahan yang tidak sengaja dilakukan karyawan dalam pekerjaan akan berdampak terhadap peningkatan nilai kemampuan kerja sama yang dimiliki karyawan terhadap rekan kerja lainnya.

Konklusi riset ini searah pada riset terdahulu oleh Mohamed dan Ali (2015), Bouraoui *et al* (2019) serta Mursidta (2018) dan Sukmayanti (2018) yang menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

4.4.4 Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Performance*

Nilai implementasi *islamic work ethics* yang tinggi akan menaikkan nilai *employee performance* para karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Islam Jateng KCPS Brebes. Ini artinya semakin tinggi nilai implementasi *islamic work ethics* yang dilakukan karyawan akan berdampak terhadap peningkatan nilai *employee performance*. Semakin tinggi sikap rajin yang diterapkan karyawan dalam bekerja, berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas kerja karyawan. Semakin tinggi sikap adil dan bijak yang diterapkan karyawan dalam bekerja berdampak pada peningkatan jumlah kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan para karyawan. Semakin tinggi niat di dalam diri karyawan yang menganggap bekerja merupakan ibadah akan berdampak terhadap peningkatan nilai ketepatan waktu pekerjaan karyawan dapat terselesaikan. Semakin tinggi nilai kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang memang diharuskan untuk diselesaikan sendiri akan berdampak terhadap peningkatan jumlah target kerja yang mampu diperoleh karyawan. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk menyelesaikan beragam pekerjaan dengan menggunakan kemampuan terbaik akan mendorong kapabilitas karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Konklusi riset ini searah pada riset terdahulu oleh Saban *et al* (2020); Sodik (2018) dan Zahrah *et al* (2016) yang menyimpulkan bahwa *Islamic work ethics* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

4.4.5 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Nilai *employee engagement* di dalam diri karyawan yang tinggi akan menaikkan nilai *employee performance* para karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes. Ini artinya semakin tinggi nilai *employee engagement* di dalam diri karyawan berdampak terhadap peningkatan nilai *employee performance*. Semakin tinggi nilai *vigor* atau kemauan karyawan untuk bekerja keras berdampak terhadap peningkatan nilai kualitas kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi nilai *dedication* atau dedikasi tinggi karyawan untuk terlibat dalam meraih tujuan dan visi instansi berdampak terhadap peningkatan jumlah kuantitas pekerjaan terselesaikan oleh karyawan. Semakin tinggi nilai *absorbtion* atau kecermatan dan ketelitian karyawan dalam bekerja akan berdampak pada peningkatan nilai ketepatan waktu pekerjaan terselesaikan. Semakin tinggi nilai kegiatan *training and development* yang telah diikuti karyawan berdampak terhadap peningkatan kapabilitas karyawan dalam meraih berbagai target kerja yang ditetapkan instansi. Semakin tinggi nilai *inspiring* karyawan atau kemampuan untuk menjadi contoh yang baik bagi karyawan lain akan berdampak terhadap peningkatan nilai kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

Konklusi riset ini searah pada riset terdahulu oleh Anuari et al., (2020); *Salmabadi et al* (2015) dan *Tufail et al* (2017) yang menyimpulkan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berbasis pada hasil analisis penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan penelitian antara lain:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan pada *employee engagement*. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai implementasi *perceived organizational support* semakin meningkat yaitu pihak instansi memiliki kepedulian tinggi terhadap pendapat karyawan, kesejahteraan karyawan sehingga *employee engagement* karyawan akan semakin meningkat.
2. *Islamic work ethics* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai implementasi *islamic work ethics* semakin meningkat yaitu sikap rajin karyawan yang tinggi, adil dan bijak dalam bekerja, bekerja dengan dipenuhi niat ibadah, bersikap mandiri dalam bekerja, serta melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik maka nilai *employee engagement* karyawan akan semakin meningkat.

3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai implementasi *perceived organizational support* semakin meningkat yaitu pihak instansi memiliki kepedulian tinggi terhadap pendapat karyawan, kesejahteraan karyawan, memperhatikan tujuan karyawan, membantu karyawan yang bermasalah serta memaafkan kesalahan di dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan maka nilai *employee performance* karyawan akan semakin meningkat.
4. *Islamic work ethics* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai implementasi *islamic work ethics* semakin meningkat yaitu sikap rajin karyawan yang tinggi, adil dan bijak dalam bekerja, bekerja dengan dipenuhi niat ibadah, bersikap mandiri dalam bekerja, serta melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik maka nilai *employee performance* karyawan akan semakin meningkat.
5. *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai implementasi *employee engagement* semakin meningkat yaitu pihak karyawan mempunyai nilai *vigor* atau kemauan karyawan untuk bekerja keras yang tinggi, *dedication* atau dedikasi yang kuat untuk karyawan dapat terlibat dalam meraih tujuan dan visi perusahaan, *absorbtion* atau teliti dan cermat yang kompeten dalam suatu pekerjaan, karyawan telah mengikuti

banyak program kegiatan *training and development* atau pelatihan dan pengembangan untuk menaikkan nilai keterlibatan dan produktivitas dalam bekerja, serta mampu menjadi contoh yang baik atau *inspiring* maka nilai *employee performance* karyawan akan semakin meningkat.

6. *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* dan *islamic work ethics* terhadap *employee performance*. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai *perceived organizational support* dan *islamic work ethics* meningkat akan berdampak pada nilai *employee engagement* yang baik dimana hal ini kemudian mendorong nilai *employee performance* menjadi semakin baik.
7. Variabel penelitian yang paling mempengaruhi nilai *employee performance* secara langsung adalah *employee engagement*, *islamic work ethics* dan *perceived organizational support*.
8. Untuk pengaruh tidak langsung yang paling mempengaruhi adalah *perceived organizational support* yang akan meningkatkan *employee engagement* yang kemudian akan mendorong nilai *employee performance*. Kemudian pengaruh tidak langsung berikutnya adalah *islamic work ethics* yang akan meningkatkan nilai *employee engagement* yang kemudian akan mendorong nilai *employee performance*.

5.2 Saran

Berbasis hasil analisa riset yang direalisasikan, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak instansi perbankan syariah sebaiknya meningkatkan nilai *islamic work ethics* yang akan meningkatkan nilai *employee engagement* yang kemudian akan mendorong nilai *employee performance*. Pada variabel *employee engagement* aspek indikator yang paling lemah adalah *inspiring*. Maka dari itu untuk meningkatkan nilai *inspiring* pihak instansi sebaiknya para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik, lebih giat dan tepat waktu sehingga mampu menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Contohnya seorang karyawan dapat menjadi sumber inspirasi dengan berbagi cerita keberhasilan pribadi dan mengilhami tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Misalnya, seorang manajer dapat menceritakan bagaimana mereka mengatasi kesulitan untuk mencapai target tahunan.
2. Pada variabel *islamic work ethics* aspek indikator melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik memperoleh penilaian paling rendah. Maka dari itu sebaiknya para karyawan dapat lebih mengoptimalkan tingkat kemampuannya untuk memperoleh berbagai target dan tujuan kerja instansi yang ditetapkan. Contohnya seorang pekerja dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya dengan terus mengikuti pelatihan dan kursus terkait dengan bidangnya. Misalnya, seorang desainer grafis dapat mengambil

kursus desain baru untuk mengembangkan keterampilannya dan menghasilkan karya yang lebih berkualitas.

3. Pada variabel *perceived organizational support* aspek indikator dengan nilai paling rendah adalah peduli pendapat karyawan. Maka dari itu sebaiknya pihak instansi dapat lebih memahami serta merealisasikan saran-saran maupun pendapat yang dapat diberikan karyawan guna meningkatkan nilai produktivitasnya bagi perusahaan atau instansi. Contohnya seorang pemimpin dapat mengadakan pertemuan berkala dengan timnya untuk mendengarkan ide, saran, dan masukan mereka. Setelah itu, pemimpin harus mengambil tindakan berbasis masukan tersebut. Setelah mendengar saran dari karyawan mengenai peningkatan proses kerja, pemimpin dapat merancang perubahan yang diperlukan.
4. Pada variabel *employee performance* aspek indikator ketepatan waktu memperoleh nilai paling rendah. Maka dari itu sebaiknya pihak instansi dapat lebih mempertegas aturan terkait ketepatan waktu dalam bekerja baik periode waktu kerja dimulai maupun batas akhir pekerjaan yang menjadi target dapat terselesaikan. Untuk meningkatkan ketepatan waktu, perusahaan dapat mengadopsi perangkat lunak manajemen yang memungkinkan tim untuk mengatur tenggat waktu dan mengawasi kemajuan instansi. Contohnya jika sebuah proyek harus selesai pada tanggal tertentu, manajer proyek dapat menggunakan perangkat lunak untuk mengatur pengingat dan mengidentifikasi potensi penundaan.

5.3 Kendala Penelitian

1. Penelitian ini hanya pada karyawan bagian pelaksana dan outsourcing di instansi perbankan syariah Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, KCPS Tegal, dan KCPS Brebes.
2. Model penelitian yang digunakan masih belum menambahkan variabel moderasi guna meningkatkan nilai keakuratan dan lingkup variabel penelitian yang berkaitan dengan konsep sumber daya manusia.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Diharapkan riset di masa mendatang objek penelitian menjadi lebih luas seperti meliputi bank perbankan syariah yang lainnya dengan tujuan menaikkan nilai objektivitas dari hasil penelitian.
2. Diharapkan periset di masa mendatang dapat menambah variabel moderasi untuk meningkatkan nilai hasil analisis keilmuan mengenai konsep sumber daya manusia. Variabel moderasi yang disarankan adalah *islamic leadership*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J. (1992). The islamic work ethic in arabia. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 126(5), 507–519.
- Amin Wahyudi. (2015). the Influence of Organizational Commitment and Islamic Work. *Economic Faculty of Slamet Riyadi University Surakarta*, 2(19), 39–50.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928>
- Ayuniari, N. P. K., Herawati, N. T., & Yasa, I. N. P. (2017). PENGARUH INDEPENDENSI, KESESUAIAN PERAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR INSPEKTORAT DAERAH (Studi Pada Inspektorat Provinsi Bali, Kabupaten Klungkung dan Kota Denpasar). *Jurnal Akuntansi Program S1*, 8(2), 1–15.
- Bouraoui, K., Bensemmane, S., Ohana, M., & Russo, M. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. *Management Decision*, 57(1), 152–167. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>
- Chong, S. H., Van Dyne, L., Kim, Y. J., & Oh, J. K. (2019). Drive and Direction: Empathy with Intended Targets Moderates the Proactive Personality–Job Performance Relationship via Work Engagement. *Applied Psychology*, 70(2), 575–605. <https://doi.org/10.1111/apps.12240>
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Dasuki, P. H., Destyan, G. D., & Albasyiroh, A. N. A. (2019). Pengaruh Etilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management*, 1(10), 279–288. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/121>

- Fattah, A. H. (2017). The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 102. <https://doi.org/10.26737/jtmb.v3i2.212>
- Finnell, K. J., & John, R. (2018). A Social Marketing Approach to 1% Milk Use: Resonance Is the Key. *Health Promotion Practice*, 19(3), 437–444. <https://doi.org/10.1177/1524839917699594>
- Futri, P. S., & Juliarsa, G. (2014). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Universitas Udayana*, 8(1), 41–58.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & 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), 23–34. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>
- Handayani, L. (2020). Keuntungan , Kendala, dan Solusi Pembelajaran Online Selama Pandemi Covid-19: Studi Ekploratif di SMPN 3 Bae Kudus. *Sunu Utama, Vol.1(2)*, 16.
- Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2015). PERAN ETIKA KERJA ISLAM DALAM MEMPENGARUHI MOTIVASI INTRINSIK, KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *STIE Bina Bangsa Serang*, 3(3), 625–637.
- Himma, M. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(2), 138. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v12i2.51>

- Holm, A. B. (2012). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *E-Recruitment: Towards an Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship Management**, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1688/1862-0000>
- Islam, J. U., Rahman, Z., & Hollebeek, L. D. (2017). Personality factors as predictors of online consumer engagement: an empirical investigation. *Marketing Intelligence and Planning*, 35(4), 510–528. <https://doi.org/10.1108/MIP-10-2016-0193>
- Islam, O. N. J. U. (2019). Enhancing Organizational Commitment and Employee Performance through Employee Engagement: An Empirical Check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 146–165.
- Karavardar, G. (2014). Organizational Career Growth and Turnover Intention: An Application in Audit Firms in Turkey. *International Business Research*, 7(9), 67–76. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n9p67>
- Lăzăroiu, G., Neguriță, O., Grecu, I., Grecu, G., & Mitran, P. C. (2020). Consumers' Decision-Making Process on Social Commerce Platforms: Online Trust, Perceived Risk, and Purchase Intentions. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00890>
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Lina, N. P. I. M., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v7i2.17233>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XIV(2), 69–78.

- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–12.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2014). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Nasrah, F., Naser, M., & Kassim, E. S. (2018). Islamic Leadership and Employee Engagement. *MALAYSIAN JOURNAL OF CONSUMER AND FAMILY ECONOMICS*, 21(2), 1–9.
- Nienaber, H., & Martins, N. (2020). Exploratory study: Determine which dimensions enhance the levels of employee engagement to improve organisational effectiveness. *TQM Journal*, 32(3), 475–495. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2019-0151>
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement : Sebuah Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72.
- Rachman, M. A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin. *Jurnal Publikasi*, 1(2), 1–18. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11336>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8.

- <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saifullah, N., Alam, M., Zafar, M. W., & Humayon, A. A. (2015). Job Satisfaction: A Contest Between Human And Organizational Behavior. *International Journal of Economics and Research - IJER*, 6(2), 45–51.
- Salahudin, S. N. bin, Baharuddin, S. S. binti, Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 582–590. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00071-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00071-x)
- Salmabadi, M., Fatehi, H., Mortezaheidari, & Mousavikia, A. A. (2015). The role Islamic work ethics in the employee engagement. *Journal of Biodiversity and Environmental Sciences (JBES)*, 6(5), 463–470.
- Sehhat, S., Mahmoudzadeh, S. M., Ashena, M., & Parsa, S. (2015). Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran Public Organizations. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(4), 545–566.
- Shafi, M. Q., Raza, A., Bajwa, A. H., & Gul, N. (2021). Impact of Paternalistic Leadership on Organizational Readiness for Change: Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 11(01), 126–143. <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-009>
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118–144. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sonitra, & Ekowati, S. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Stoyanova, T., & Iliev, I. (2017). Employee engagement factor for organizational excellence. *ECONSTOR*, 10(1), 21–29.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. *Alfabeta*, 820. <https://doi.org/10.1177/004057368303900411>
- Sukmayanti, N. K., & Sintaasih, D. K. (2018). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job

Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Journal of Business and Management*, 20(5), 1–8. <https://doi.org/10.9790/487X-20050340108>

- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693–717. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9484-5>
- Uçar, D., & Ötken, A. B. (2010). Perceived organizational support and organizational commitment: The mediating role of organization based self-esteem. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 85–105.
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management*, 25(1–2), 47–68. <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Utama, P., & Putro, W. (2018). Jurnal Manajemen Indonesia Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi , Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia (Vol., 18(2)*, 116–125.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M. (2016). Enhancing job performance through islamic religiosity and islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(7), 195–198.