

Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Nur Halizah^{1*)}, Endah Tri Wisudaningsih²⁾, Waqi'atul Aqidah³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Zainul Hasan Genggong

*Email korespondensi: hnur83729@gmail.com

Abstract

Improved employee performance is in line with the need to improve the quality of sustainable development plans at BAPPEDA. Using studies on employees at BAPPEDA Kota Probolinggo, this research reveals the importance of improving employee performance to achieve quality planning, research and development policies. The purpose of this study is to describe the influence of Islamic work ethic, work motivation, work environment, and rewards on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The approach used is a quantitative approach. The total population is all BAPPEDA employees which has a total of 67 people. 55 samples were taken using saturated samples and purposive samples. The data analysis used is SPSS and the data is processed using path analysis. The results of this study are two interrelated patterns, the first is the Islamic work ethic, and compensation has a negative effect on job satisfaction. while work motivation and work environment have a positive influence on job satisfaction. Second, the Islamic work ethic, work motivation, and work environment have a positive influence on employee performance, while compensation has a negative effect on employee performance, and job satisfaction has a positive effect on employee performance.

Keywords: Islamic Work Ethic, Work Motivation, Work Environment, Compensation, Performance, Satisfaction.

Saran sitasi: Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 387-394. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>

1. PENDAHULUAN

Organisasi atau lembaga adalah sebuah organisasi yang memiliki anggota didalamnya dan memiliki tujuan untuk dicapai secara bersama-sama. Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan adanya sumber daya alam (SDM) dikarenakan SDM tersebut akan mencapai tujuan organisasi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia sangat penting dikarenakan SDM disini sebagai pelaku utama yang menjadi pendorong jalannya suatu organisasi. Dapat diketahui bahwasannya organisasi yang berhasil dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Abdillah kinerja pegawai adalah hasil kerja yang memiliki kualitas yang baik dan dapat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Abdillah & Hartono, 2017)

sebagaimana dalam surah An-Nahl 97. Adapun indikator dari kinerja pegawai yakni : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerja, pengetahuan, dan kreativitas (Syaharuddin Y., 2019). Kinerja kerja yang tinggi akan terwujud jika dikelola dengan baik dan didasari dengan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan seorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya (Millah, 2020). ketika seorang karyawan mengalami konflik peran dalam bekerja, dia akan memiliki kecenderungan tidak puas dengan pekerjaannya begitu pula sebaliknya. Menurut Afandi, indikator kepuasan kerja adalah (Afandi, 2018): Pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.

Kualitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh etos kerja islami. Etos kerja islami memiliki arti konsep keyakinan dalam hati tentang keimanan yang dipercayainya selaras dengan surah Al-Insirah 7-8. Penelitian yang dilakukan Desky dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sulistyo Wahono, 2016). Menurut Asifudin etos kerja islami adalah kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, serta memiliki keimanan dalam hatinya dan dijadikan sebagai landasan hidup. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan tujuan dari organisasi dapat berjalan secara baik dan optimal (Asifudin, 2003). Adapun indikator etos kerja islami yakni (Asifudin, 2003): kerja, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya. Selain etos kerja islami diperlukan juga motivasi kerja.

Motivasi kerja menurut siagian dalam penelitian Arifin sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan semangat kerja agar tujuan dari organisasi dapat berjalan (Arifin & Nurcaya, 2018). Dengan artian bahwa tercapainya tujuan organisasi akan tercapai pula tujuan pribadi dari para anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan JS Novyanti “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah” bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai (Novyanti, 2015). Prestasi pegawai akan rendah jika tidak didasari dengan motivasi kerja begitu pula sebaliknya jika pegawai bekerja dengan didasari motivasi kerja maka tingkat kinerja pegawai tersebut akan tinggi. Menurut Alderfer, dalam Bangun terdapat beberapa indikator pada variabel motivasi kerja yaitu (Hasmalawati & Hasanati, 2017): eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. Setiap pegawai pastinya memiliki motivasi kerja yang berbeda maka dapat dipastikan dengan adanya perbedaan motivasi kerja ini dapat mengakibatkan semangat kerja berbeda pula. Motivasi kerja merupakan hal yang terpenting dalam peningkatan kinerja karyawan dikarenakan motivasi kerja memiliki peran pendorong agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan surah At-Taubah 105. Motivasi kerja dan kinerja adalah bagian yang saling berkaitan, peningkatan

motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitupula sebaliknya. Motivasi kerja inilah pegawai akan memiliki semangat dalam bekerja. Ketika pegawai semangat bekerja, tak jarang pemimpin akan puas dengan pekerjaan pegawainya dan akan memberikan sebuah kompensasi atau imbalan untuk pegawai tersebut.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Lidyawati, 2019). Penelitian yang dilakukan A Nugraha, SS Tjahjawati “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa memiliki pengaruh positif (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka diberikanlah kompensasi, yang mana kompensasi disini memiliki pengaruh yang positif dikarenakan kompensasi menjadi target utama bagi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang dikerjakan maka mereka sebagai pegawai akan memiliki kinerja yang buruk. Adapun indikator variabel kompensasi menurut dimensi dari Hasibuan terbagi menjadi 2 bagian yakni : kompensasi langsung dan tidak langsung (Fauziah et al., 2016). Selain kompensasi lingkungan kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu bagian yang sangat penting bagi karyawan dikarenakan lingkungan kerja dapat menjadikan suasana menjadi nyaman. Jika kondisi lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti kotor, bau, gelap, dan lain sebagainya dapat menyebabkan karyawan malas dalam bekerja, dan dapat menyebabkan menurunnya kreatifitas karyawan (Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, 2014). Penelitian yang dilakukan JS Novyanti “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah” bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Novyanti, 2015). Terdapat masalah internal yang ada dalam lingkungan kerja yakni kurangnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi, terjadinya stres karyawan seperti memiliki beban pekerjaan yang berlebihan dan tidak adanya masa libur untuk pekerja. Sedangkan masalah eksternal yakni sektor sosial ekonomi, dan sektor pemerintahan. Upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik yakni dengan melalui lingkungan kerja yang kondusif kepada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi

tersebut. Menurut kombinasi Sunyoto dan Sedarmayanti berpendapat bahwa Indikator lingkungan kerja meliputi (Ali & Riyadi, 2019): Sarana dan prasarana dalam lingkup organisasi, sirkulasi udara yang memadai, ventilasi, interaksi antar pegawai, suasana kerja yang membuat pekerja merasa nyaman dan aman. Dan juga adanya penerangan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, dan lain sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam satu organisasi. Oleh karena itu, diharapkan dapat memberi kemanfaatan bagi lembaga agar kualitas kinerja pegawai meningkat. Maka dari itu tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan RENJA (rencana kerja) ataupun RENSTRA (rencana strategi) yang diterapkan. Selain itu pembeda antara penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah adanya penggabungan beberapa variabel dalam *research gap* yang menjadi faktor pembeda utama. Dan yang menjadi pembeda selanjutnya yakni adanya variabel intervening yang mana variabel intervening memiliki fungsi memediasi.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan populasi penelitian sebanyak 67 pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kota Probolinggo, dengan komposisi PNS dan pangkat dalam Urutan Kepangkatan Pegawai (DUK) Negeri Sipil pada Bappeda Kota Probolinggo.

Sampel Penelitian yang digunakan yakni menggunakan sampel jenuh dan *purposive simpling* dimana sampel jenuh ini digunakan karena lebih mudah, praktis, dan tidak memerlukan waktu untuk mengumpulkan data sampel. Sedangkan

menggunakan sampel *purposive* karna yang diambil hanya PNS yang memiliki pangkat ruang IIIa dan masa kerja minimal 3 (tiga) tahun sehingga diambil 55 sampel. Lokasi Penelitian dilakukan pada Kantor Bappeda Litbang Kota Probolinggo dan sudah terlaksana sejak 2 (dua) bulan, yang mana 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data.

Teknik pengumpulan data berupa kusioner, studi pustaka, dan internet. Pengolahan data yang digunakan yakni dengan menggunakan program SPSS 23. Dan analisis data yang digunakan yakni analisis jalur. Dibawah ini adalah hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini antara lain :

- Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Probolinggo secara parsial dan maupun secara simultan.
- Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Litbang Kota Probolinggo dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Analisis Jalur

Path analysis atau analisis jalur adalah analisis yang berkembang dari analisis regresi linier berganda (Sarwono, 2011). Tujuan dari analisis jalur ini yakni untuk menguji apakah ada pengaruh disetiap variabel X terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tahap pertama peneliti menghitung Koefisien Jalur Model I lalu dilanjut pada tahap ke dua yakni Koefisien Jalur Model II. Perhatikan tabel dibawah ini :

Tabel 1. Koefisiensi Jalur Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,374	3,855			,616	,541
X1	,299	,277	,126		1,081	,285
X2	,648	,205	,419		3,157	,003
X3	-,103	,082	-,135		-1,258	,214
X4	,377	,166	,285		2,270	,028

a. Variable: Kepuasan

Kesimpulan dari hasil tabel I coefficient diatas adalah variabel X1 dan X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Z, sedangkan X2 dan X4 berpengaruh signifikan terhadap variabel Z.

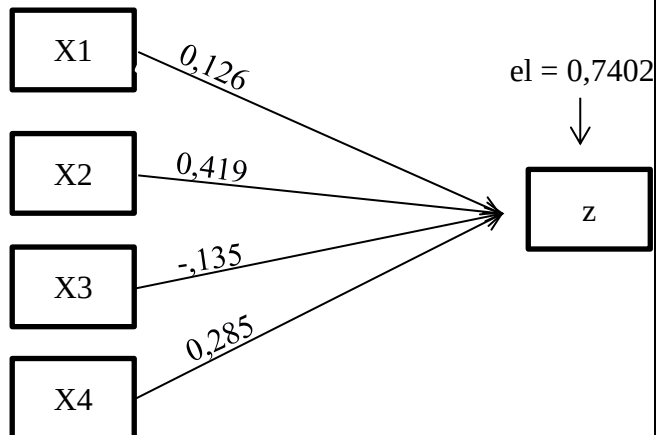
Tabel 2. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,408	2,235

a. Predictors: Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

Nilai R Square yang lebih besar dibandingkan Adjusted R Square menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh disetiap variabel X terhadap variabel Z adalah sebesar 45,2% Sementara sisanya 54,8% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu

untuk nilai $e1 = \sqrt{(1-0,452)} = 0,7402$. Dari sinilah dapat diperoleh diagram jalur Model I seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Diagram Jalur Model I

Dibawah ini adalah tabel Koefisien Jalur Model II:

Tabel 3. Regresi Model 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,712	3,032		2,874	,006
	X1	,621	,219	,339	2,831	,007
	X2	-,381	,176	-,318	-2,162	,036
	X3	-,023	,065	-,039	-,354	,725
	X4	,280	,137	,274	2,049	,046
	Z	,370	,111	,478	3,340	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

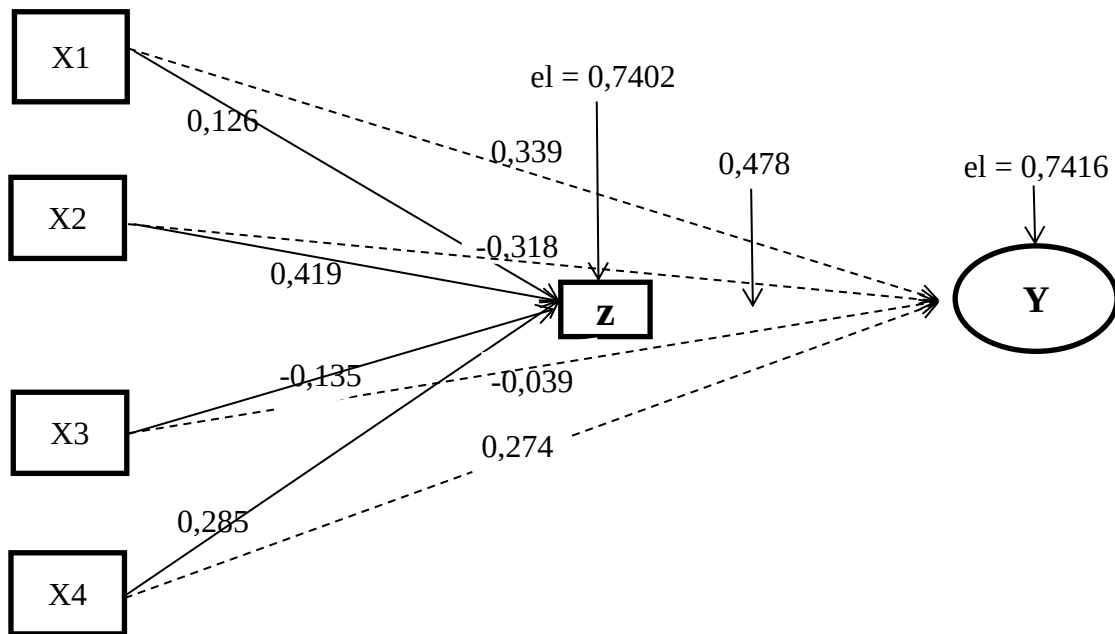
Hasil dari Regresi Model II bagian tabel coefficients diatas menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh negatif terhadap Y dikarenakan variabel X3 lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel X1, X2, X4 dan Z memiliki pengaruh positif terhadap Y karena lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	,450	,394	1,751

a. Predictors: Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

Nilai R Square yang lebih besar dibandingkan Adjusted R Square menunjukkan bahwa pengaruh variabel X dan variabel Z terhadap variabel Y sebesar 45% sementara sisanya 55% merupakan merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai $e2 = \sqrt{(1-0,450)} = 0,7416$. Dari sinilah dapat diperoleh diagram jalur Model struktur II seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Diagram Jalur Model II

Tahap Uji Hipotesis berdasarkan tabel diatas adalah :

- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X1 dan X3 terhadap Z tidak signifikansi dengan nilai lebih dari 0,05. Secara tidak langsung disimpulkan tidak terdapat nilai signifikan etos kerja islami dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X2 dan X4 terhadap Z signifikansi dengan nilai kurang dari 0,05. Secara tidak langsung disimpulkan terdapat nilai signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X1, X2, X4 terhadap Y signifikansi dengan nilai kurang dari 0,05. Secara tidak langsung disimpulkan terdapat nilai signifikan Etos kerja islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X3 terhadap Y tidak signifikansi dengan nilai lebih dari 0,05. Secara tidak langsung disimpulkan terdapat nilai tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh Z terhadap Y signifikansi dengan nilai kurang dari 0,05. Secara tidak langsung disimpulkan terdapat nilai signifikan Kepuasan terhadap kepuasan kerja.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y sebesar 0,339. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapat dari perkalian antara beta X1 terhadap Z yaitu : $X1 (0,126 \times 0,478 = 0,060)$. Maka pengaruh total adalah penjumlahan antara pengaruh langsung dengan tidak langsung yaitu: $X1 (0,339 + 0,060 = 0,399)$.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y sebesar -0,318. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapat dari perkalian antara beta X2 terhadap Z yaitu: $X2 (0,41 \times 0,478 = 0,195)$. Maka pengaruh total adalah penjumlahan antara pengaruh langsung dengan tidak langsung yaitu: $X2 (-0,318 + 0,195 = -0,123)$.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X3 melalui Z terhadap Y sebesar -0,039. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapat dari perkalian antara beta X3 terhadap Z yaitu : $X3 (-,135 \times 0,478 = -0,064)$. Maka pengaruh total adalah penjumlahan antara pengaruh langsung dengan tidak langsung yaitu: $X3 (-0,039 + -0,064 = -0,103)$.
- Berdasarkan diagram jalur model struktur II bahwa Pengaruh X4 melalui Z terhadap Y sebesar 0,274. Sedangkan pengaruh tidak langsung didapat dari perkalian antara beta X4 terhadap Z yaitu : $X4 (0,285 \times 0,478 = 0,136)$. Maka pengaruh total adalah penjumlahan antara pengaruh langsung dengan tidak langsung yaitu: $X4 (0,274 + 0,136 = 0,41)$.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Etos Kerja Islami Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Asifudin berpendapat bahwa etos kerja Islami adalah sikap yang dimiliki oleh setiap manusia dalam bekerja yang berlandaskan keimanan islam dalam hidupnya (Asifudin, 2003). Karyawan akan mengalami kepuasan dalam bekerja apabila mereka bekerja dengan sesuai syariat islam yang ada. Hasil dari perhitungan etos kerja islami menunjukkan terdapat pengaruh langsung dikarenakan pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung ($0,339 > 0,006$). Oleh sebab itu dapat disimpulkan sebagai etos kerja islami melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan BAPPEDA belum menerapkan etos kerja islami dalam pekerjaannya, dikarenakan mereka belum sepenuhnya paham tentang etos kerja islami. Dan juga kinerja yang ada dalam organisasi BAPPEDA ini tidak banyak terpengaruh oleh etos kerja islami.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afiatun Nadipah dengan judul Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya (Nadipah, 2016).

3.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sikap semangat dalam diri seseorang dalam melakukan suatu tindakan terhadap pekerjaannya Mathis dan Jacson dalam Bangun (Hasmalawati & Hasanati, 2017). Motivasi kerja disini termasuk faktor yang terpenting dikarenakan motivasi kerja sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan agar mereka dapat semangat dalam melakukan pekerjaan. Hasil perhitungan motivasi kerja menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung dikarenakan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung ($0,195 > -0,318$). Oleh sebab itu dapat disimpulkan sebagai motivasi kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat di jelaskan bahwasannya karyawan BAPPEDA memiliki kepuasan tersendiri terhadap pekerjaannya sehingga

karyawan tersebut semangat dalam bekerja karena dilandasi dengan adanya motivasi kerja.

Pemaparan diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan, dan Syaiful Bahri dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Hasibuan & Bahri, 2018).

3.2.3. Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nawawi mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan bagi para pekerja yang sudah melakukan tanggung jawabnya dengan baik (Purnawati et al., 2020). Adanya kompensasi menyebabkan karyawan dapat terus semangat dalam bekerja, hal tersebut sesuai dengan hasil perhitungan dari penelitian ini. Hasil perhitungan kompensasi menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung dikarenakan pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung ($-0,064 > -0,039$). Oleh sebab itu dapat disimpulkan sebagai kompensasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan BAPPEDA memiliki semangat dalam bekerja karna adanya kompensasi yang cukup yang diberikan oleh kepala organisasi tersebut. Sehingga karyawan dapat dengan puas melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Suwati dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda (Suwati, 2013).

3.2.4. Pengaruh Lingkungan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto Lingkungan kerja adalah suatu hal yang terdapat di sekitar para pekerja dan dapat mengganggu pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Zahari & Ubaidillah, 2014). Karyawan BAPPEDA kota probolinggo sebagian besar tidak memperhatikan lingkungan kerjanya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan dari penelitian ini. Hasil perhitungan lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh langsung dikarenakan pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung ($0,274 > 0,136$). Oleh sebab itu dapat disimpulkan sebagai lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwasannya karyawan BAPPEDA lebih mementingkan fokus

dalam kemampuan bekerja tanpa memperhatikan lingkungan kerjanya.

Penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal Nabawi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

4. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa etos kerja islami dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian tentang “pengaruh etos kerja islami, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ” dapat DITERIMA.

Maka bagi Karyawan Bappeda Kota Probolinggo sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja islami agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan syariat islam serta meningkatkan kembali lingkungan kerjanya agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat.

5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih disampaikan kepada ibu Endah Tri Wisudaningsih,M.pd.I Yang telah berkontribusi dalam penyelesaian artikel jurnal ini, dan juga dapat memberikan pengetahuan kepada kami tentang ekonomi syariah. Kami berharap penelitian kami dapat bermanfaat bagi semua orang dan dapat memberi pengetahuan yang baru bagi para pembacanya.

6. REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Ali, M. S. K., & Riyadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kompensasi pada Kinerja. *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo*, 27(2), 70–76.

- Arifin, A., & Nurchaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Asifudin, A. D. (2003). Etos Kerja Islami (Telaah Psikologi). *Disertasi*, 1–309.
- Fauziah, S., Swasto, B., Hamidah, S., & Utami, N. (2016). PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 37(1), 178–187.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Lidyawati, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Kantor Pajak (KPP) Pratama Cirebon Satu). *Skripsi USD Yogyakarta*, 1–142.
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 1–32.
- Nadipah, A. (2016). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan *Ekonomi Dan Bisnis*, 1. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/963>
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan, Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Katalogis*, 3(1), 1–11.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, I. R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.

- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis (Sarwono). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 285–296.
- Sulistyo Wahono Badan Kesejahteraan Bangsa dan Politik Jepara, D., Tengah Yunus Mustaqim Yayasan Al-Madina Demak, J., & Tengah, J. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 269–283.
- Sumadi, S., & Santoso, I. R. (2022). How Do Work Motivation, Rewards, and Punishments Impact Employee Performance? An Approach in Islamic Economics. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 193-208.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Y, Syaharuddin. (2019). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *INOVA SI*, 15(2), 151–158.
- Zahari, M., & Ubaidillah. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Wilayah Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.