



KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI INTERNAL YANG DIMEDIASI ETOS KERJA

Mochamad Rofik

mochamadrofik@amayogyakarta.ac.id, Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

Abstract

This study aims to analyze employee performance in terms of religiosity and internal motivation mediated by work ethic. This research is a quantitative research. This research method uses a questionnaire given to 100 employees of STIKES Surya Global Yogyakarta as a sample with purposive sampling technique. Measurement of variables using a Likert Scale. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the SmartPLS 3.0 program. The results of the analysis show that religiosity and internal motivation affect work ethic and employee performance and employee work ethic mediates the influence of religiosity and internal motivation on employee performance.

Keywords: Religiosity, Internal Motivation, Work Ethic, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan ditinjau dari religiusitas dan motivasi internal yang dimediasi etos kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 100 karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta sebagai sampel dengan teknik *purposive sampling*. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program *SmartPLS* 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa religiusitas dan motivasi internal berpengaruh terhadap etos kerja dan kinerja karyawan dan etos kerja karyawan memediasi pengaruh religiusitas dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Religiusitas, Motivasi Internal, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu institusi terhadap tercapainya suatu tujuan bergantung pada keahlian sumber daya manusia yang ada pada setiap individu. Organisasi diwajibkan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Di dalam suatu institusi sumber daya manusia memiliki status yang sangat penting. Kedudukannya lebih dari sekedar alat penerapan dan pengagas aktivitas di dalam organisasi. Sumber daya manusia juga mempunyai peran besar untuk memastikan maju atau tidaknya suatu institusi tersebut.

Kata etos merupakan bahasa Yunani yang mempunyai makna dasar adat istiadat atau kebiasaan. Istilah etos kemudian mengalami evolusi makna yang dalam kamus Webster disebutkan sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution*. Mendasarkan pada definisi tersebut makna esensi dari kata etos adalah kepribadian, karakter dan perilaku seseorang dalam bekerja (Bakir, 2020).

Etos kerja sering didefinisikan sebagai integritas, ketekunan yang merupakan sikap mendasar yang mengandung makna gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan maksimal, dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin (Tasmara, 2008). Baik dan buruknya etos kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya religiusitas dan motivasi intrinsik (Priansa, 2016).

Etos kerja muncul dari dorongan sikap yang terbentuk dari nilai-nilai agama. Sikap religius memberikan dorongan kepada seseorang dalam mencari makna religius untuk tindakan yang dipilihnya. Kesanggupan seseorang dalam menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupannya sebagai keterampilan sosial tergantung pada kuat dan lemahnya sikap religiusitas dalam jiwanya. Selain agama, motivasi intrinsik juga memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan, karena motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan yang timbul dari seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang mana akan menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Secara prinsip kinerja merupakan proses pencapaian sebuah hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja. etos diambil dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti watak dan karakter. Dengan demikian etos kerja merupakan karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mencerminkan semangat bekerja. Etos kerja merupakan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman tenaga kerja dalam melaksanakan Pekerjaannya. Karyawan yang menerapkan etos kerja akan memiliki tanggung jawab tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Budi (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh religiusitas terhadap etos kerja. Fitriana (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa religiusitas dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Penelitian yang menunjukkan etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hadiansyah, (2015). Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh religiusitas dan motivasi internal terhadap kinerja yang dimediasi etos kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap etos kerja. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap etos kerja. 3) untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan 4) untuk mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan, 5) untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, 6) untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja dan 7) untuk mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Religiusitas

Religion (agama) berasal dari akar kata bahasa Latin *religio* yang berarti suatu ikatan antara manusia dengan kekuasaan yang melebihi kekuasaan manusia (Hill, Pargament, Hood, & McCullough, 2000). Pada pengertian ini terkandung makna bahwa: terdapat kekuasaan yang terhadapnya individu berkomitmen, individu merasakan kehadiran kekuasaan tersebut, dan adanya aktifitas ritual yang dilakukan sebagai penghormatan terhadap yang maha kuasa tersebut. Kekuasaan yang dimaksud dalam hal ini menunjuk pada kekuasaan Tuhan. Seperti disimpulkan oleh (Yulmaida & Lesmawati, 2016). dari pandangan sejumlah ahli, bahwa religiusitas memiliki dasar teologi dari ajaran agama tertentu, terdapat pedoman dalam melakukan praktek agama, dan berfungsi sebagai pedoman bagi individu untuk memahami pengalaman-pengalaman hidupnya.

Religiusitas atau keberagamaan seringkali dipahami dengan beberapa pengertian seperti: komitmen terhadap keyakinan agama (kognitif/afektif), keikutsertaan dalam aktivitas keagamaan (perilaku), skeptisisme (religiusitas negatif). Religiusitas dan agama saling mendukung dan melengkapi karena keduanya merupakan konsekuensi logis dari kehidupan manusia yaitu pada kehidupan pribadi dan kehidupan ditengah masyarakat. Perwujudan religiusitas yang terpenting adalah seseorang dapat merasakan secara batin tentang Tuhan, hari akhir serta komponen agama, dengan demikian bahwa religiusitas merupakan konsep untuk menjelaskan kondisi yang tidak dapat dipisahkan antara religiusitas dan spiritualitas (Mayasari, 2014).

Menurut Glock dan Stark (Ancok dan Nasroni, 2011) ada lima dimensi religiusitas seseorang, yaitu: 1) Dimensi Keyakinan yang menunjukkan seberapa tingkat keyakinan terhadap kebenaran-kebenaran ajaran agamanya, terhadap ajaran-ajaran yang bersifat mendasar dan dogmatik. 2) Dimensi ibadah atau praktek agama yang mencakup perilaku ketaata dan tingkat kepatuhan seseorang dalam melakukan kegiatan ritual sebagaimana yang telah diajarkan dan diperintahkan oleh agama. 3) Dimensi pengetahuan agama yang menerangkan atau menunjukkan seberapa jauh pengetahuan dan pemahaman terhadap ajaran agamanya, dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang yang beragama memiliki pengetahuan mengenai kitab suci dan tradisi agamanya. 4) Dimensi penghayatan (pengalaman) tentang pengalaman-pengalaman yang pernah dialami atau dirasakan, seperti merasa bahwa doanya dikabulkan Tuhan, lebih dekat dengan Tuhan, timbul rasa bertambah keimanan dan lain sebagainya. 5) Dimensi pengamalan yang merujuk pada seberapa tingkat berperilaku dimotivasi oleh ajaran-ajarannya, yaitu bagaimana individu berelasi dengan dunianya, terutama dengan manusia lain. Seperti perilaku suka menolong, bekerja sama, berderma, berlaku jujur dan lain sebagainya.

Motivasi Internal

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang mana akan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi internal Menurut Hamali (2016) adalah faktor-faktor dari dalam diri yang digerakkan yang mana mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam tata cara tertentu atau dalam arah tertentu. Motivasi internal adalah motif– motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu (Prahiawan, 2014).

Indikator motivasi internal yang terdapat dalam teori Herzberg (Mangkunegara, 2013) adalah : 1) Prestasi (*achievement*) bahwa seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi maka akan mendorongnya untuk mencapai tujuan/sasaran. 2) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*) pengakuan atas kinerja dari pimpinan yang telah dicapai seseorang adalah sebuah perangsang yang kuat, untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan. 3) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) yang dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri adalah dimana berat ringannya suatu tantangan yang dirasakan oleh pekerja dari pekerjaannya, dengan kata lain menangani pekerjaan dengan aktif. 4) Tanggung Jawab (*responsibility*) tanggung jawab adalah suatu tanggung jawab seorang tenaga kerja terhadap pekerjaan yang diberikan. 5) Peluang untuk berkembang (*advancement*) bahwa peluang untuk berkembang atau pengembangan untuk maju dalam pekerjaannya, bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat yang bawah sampai puncak merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan dalam meningkatkan prestasi. Misalnya peningkatan karir atau naik pangkat.

Etos Kerja

Menurut Sinamo, (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (Ningsih, Sobari, & Gustiawati, 2018).

Menurut Mardani, (2014) etos kerja dapat dilihat dari perilaku kerja yang ditampilkan yang didasarkan pada pandangan dan keyakinannya. Etos kerja yang ditampilkan oleh Pegawai dapat dilihat dari perilaku kerja sebagai berikut: 1) Tekun dalam bekerja. Etos kerja terlihat dari ketekunan yang ditunjukkan dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja memandang kerja sebagai ibadah. Hal ini mendorong timbulnya ketekunan dalam bekerja. 2) Istiqomah dalam bekerja yang menggambarkan konsistensi dalam bekerja walaupun menghadapi banyak kendala dan tantangan. Istiqomah dalam bekerja diperlukan untuk stabilitas usaha dan menunjang produktivitas sesuai dengan pencapaian target yang ditetapkan manajemen. 3) Menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Pemanfaatan waktu dengan baik menjadi salah satu indikator Pegawai dapat mencapai prestasi. 4) Ikhlas, salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Keikhlasan dalam bekerja dibutuhkan untuk memberi pelayanan yang baik terhadap orang lain. Keikhlasan dalam bekerja terlihat dari perilaku kerja yang tidak hanya mengharapkan imbalan materi, tetapi juga ingin memperoleh pahala dan karunia dari Tuhan. 5) Jujur, sikap jujur mencerminkan kualitas keimanan seseorang yang kuat. Karena kekuatan iman inilah yang menjadikan ia dapat menjaga sikap dan perilakunya. Sikap jujur tersebut menuntun perilaku kerja yang taat asas, dan nilai-nilai moral yang berlaku di tempat kerja serta lingkungan masyarakat. 6) Memiliki komitmen yang merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Dengan adanya komitmen kerja maka karyawan secara psikologis memiliki ikatan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi. 7) Tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja Pegawai memandang kegagalan sebagai ujian dan cobaan yang harus dihadapi dan tetap optimis. Pegawai tidak cepat putus asa ketika menghadapi kendala.

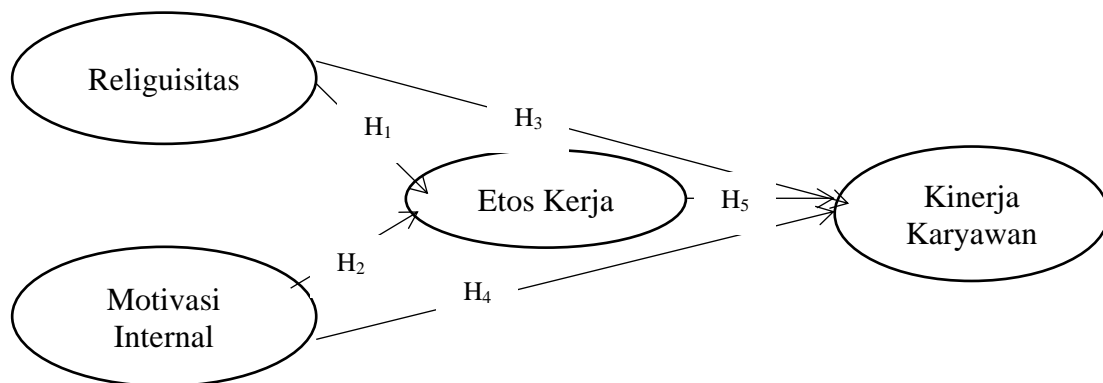
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Mathis, R. L. & Jackson, J. H., 2015).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah diperoleh pada setiap individu berdasarkan syarat-syarat pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2013) kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh individu dalam mengerjakan tugas sesuai pada pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kristanti & Lestari, 2019) dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Fahmi, 2014).

Bernardin & Russell, J. E. A., (2013) menyatakan ada enam kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu: 1) *Quality*, merupakan tingkat atau sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. 3) *Timeliness*, adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. 4) *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah (H₁) Religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja. (H₂) Motivasi internal berpengaruh terhadap etos kerja. (H₃) Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (H₄) Motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (H₅) Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset pemasaran (Maholtra, 2015). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya biasanya sampel sangat tergantung pada populasinya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada beberapa teori yang telah dikemukakan. Byrne, (2001) menyatakan bahwa besar sampel yang disarankan untuk penelitian yang menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) adalah sebesar 100 – 200. Sementara itu Hair, *et.al* (2011) merekomendasikan bila jumlah variabel laten ≤ 5 dengan jumlah indikator > 3 maka jumlah sampel yang dibutuhkan 100 – 150. Berdasarkan teori yang telah ada, maka sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*.

Teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, yaitu sebaran kuisioner kepada karyawan. Kuisioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Azwar, 2010). Kuisioner dalam bentuk pernyataan ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis variance, dengan bantuan software Smart PLS 3.0 yang meliputi uji outer model/model pengukuran dan uji inner model/model struktural. Outer model atau measurement model adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksinya. Uji indikator diperoleh output validitas dan reabilitas model yang diukur dengan kriteria *convergen validity*, *discriminant validity* dan *reliability*.

Inner model atau uji struktural model merupakan uji hipotesis yang menguji hubungan dan pengaruh antar variabel laten dengan menggunakan metode bootstrap dengan nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 untuk taraf signifikan 10% dan t-value 1,96 untuk taraf signifikan 5% (Hair et al., 2011). Zhao *et al.*, (2010) membagi efek mediasi menjadi *partial mediation* bila a dan b signifikan, c signifikan. *Full mediation* bila a dan b signifikan, namun c tidak signifikan. *Direct-only* (*no mediation*) bila a dan b tidak signifikan, namun c signifikan. *No effect* (*no mediation*) bila a dan b tidak signifikan dan c tidak signifikan. Untuk mengevaluasi model struktural dengan melihat nilai *R-Squares*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

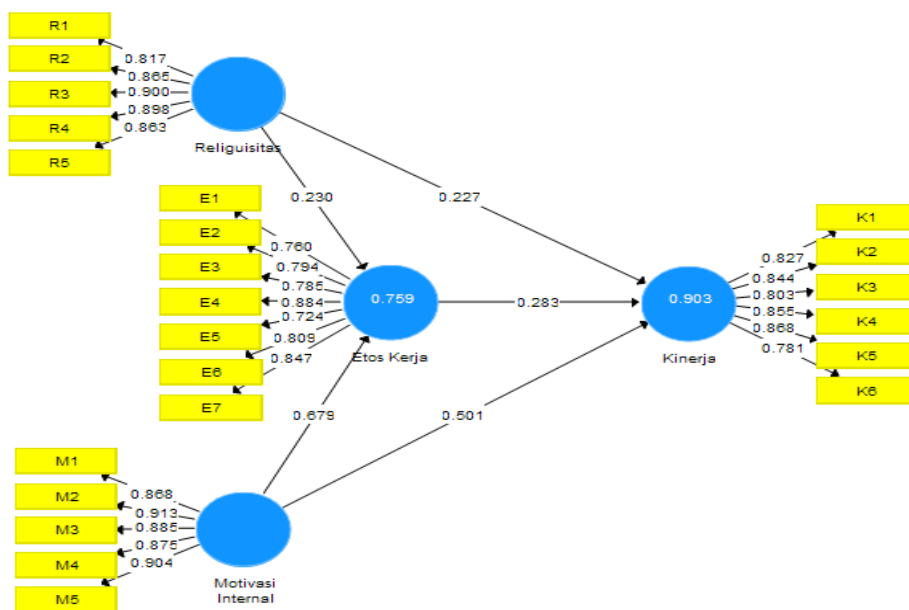
| Karakteristik | Kategori | Frekuensi | % |
|---------------|---------------|-----------|-----|
| Jenis Kelamin | Perempuan | 56 | 56% |
| | Laki-Laki | 44 | 44% |
| Usia | 20 - 30 Tahun | 28 | 28% |
| | 31 - 40 Tahun | 33 | 33% |
| | 41 - 50 Tahun | 31 | 31% |
| | 50 - 60 Tahun | 8 | 8% |
| | 1-5 tahun | 21 | 21% |
| Masa Kerja | 6-10 tahun | 35 | 35% |
| | 10 – 15 tahun | 32 | 32% |
| | >15 tahun | 12 | 12% |
| Pendidikan | SMA | 6 | 6% |

| | | |
|----|----|-----|
| D3 | 30 | 30% |
| S1 | 52 | 52% |
| S2 | 12 | 12% |

Dari data pada tabel 1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 56 karyawan perempuan dan 44 karyawan laki-laki. Berusia yang terbanyak antara 31 sampai 40 tahun, dengan masa kerja terbanyak 6 – 10 tahun dan sebagian besar berpendidikan S1.

Outer Model/model pengukuran

Berdasarkan output PLS pada gambar 2 dapat dilakukan evaluasi untuk mengetahui validitas konvergen dari masing-masing nilai indikator pengamatan. Hasil evaluasi validitas konvergen menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 sehingga semua indikator dinyatakan valid.



Gambar 2. Loading Factor, koefisien jalur dan R Square

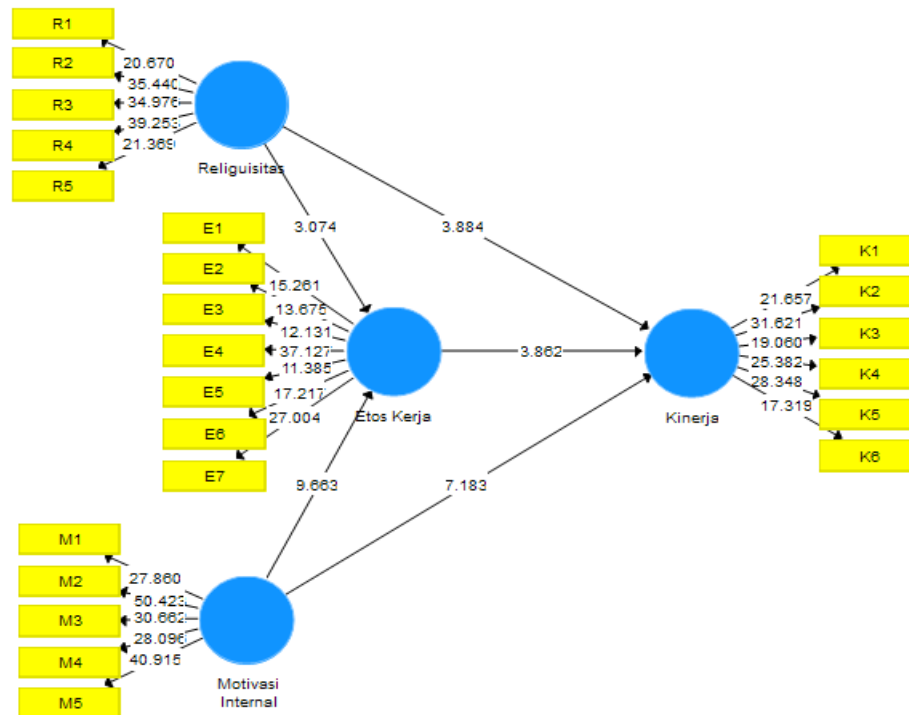
Hasil PLS terhadap nilai AVE pada tabel 2 menunjukkan bahwa indikator pada model dinyatakan valid semua, dimana semua nilai AVE lebih besar dari 0,5. Untuk memastikan tidak ada masalah terkait pengukuran model struktural, maka langkah yang dilakukan adalah menguji unidimensi model dengan menggunakan indikator *composite reliability* dan *alpha cronbach*. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha* > 0,70. Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha* berada di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian reliabel dalam mengukur konstruk.

Tabel 2. Nilai AVE, Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

| Konstruk | AVE | Composite Reliability | Cronbachs Alpha |
|-------------------|-------|-----------------------|-----------------|
| Etos Kerja | 0,643 | 0,926 | 0,907 |
| Kinerja Karyawan | 0,689 | 0,930 | 0,910 |
| Motivasi Internal | 0,790 | 0,950 | 0,934 |
| Religuisitas | 0,755 | 0,039 | 0,919 |

Inner Model/ model struktural

Model struktural atau *inner model* dilakukan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel dilakukan pengujian dengan statistik t dan uji sobel untuk melihat efek mediasi. Output uji t dengan Bootstrap PLS dapat dilihat pada gambar 3



Gambar 3. Hasil uji t dengan Bootstrap

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa ketujuh hipotesis diterima karena mempunyai nilai $t > 1,96$ dan nilai $p < 0,05$. Hasil analisis terkait dengan pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar 3 dan tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total* dalam Model Struktural

| No | Pengaruh | Koefisien Jalur | Nilai t | Nilai p | Hasil |
|----|--|-------------------|---------|---------|------------|
| 1 | Religiusitas -> Etos Kerja | 0,230 | 3,074 | 0,002 | Signifikan |
| 2 | Motivasi Internal -> Etos Kerja | 0,679 | 9,663 | 0,000 | Signifikan |
| 3 | Religiusitas -> Kinerja Karyawan | 0,227 | 3,884 | 0,000 | Signifikan |
| 4 | Motivasi Internal -> Kinerja Karyawan | 0,501 | 7,183 | 0,000 | Signifikan |
| 5 | Etos Kerja -> Kinerja Karyawan | 0,283 | 3,862 | 0,000 | Signifikan |
| 6 | Religiusitas -> Etos Kerja-> Kinerja Karyawan | 0,065 (0,292)* | 2,355 | 0,019 | Signifikan |
| 7 | Motivasi Internal -> Etos Kerja-> Kinerja Karyawan | 0,192 (0,693)* | 3,622 | 0,000 | Signifikan |

Evaluasi inner model dengan melihat dari R^2 . Hasil penilaian model dapat dilihat pada tabel 5. Nilai R Square etos kerja sebesar 0,756 hal ini menunjukkan pengaruh religiusitas dan motivasi internal terhadap etos kerja sebesar 75,6%. Nilai R -square untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,903 hal ini menunjukkan pengaruh religiusitas, motivasi internal dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90,3%.

Tabel 5. *Goodness of Fit*

| Konstruk | R^2 | Adjusted R^2 |
|------------|-------|----------------|
| Etos Kerja | 0,759 | 0,754 |
| Kinerja | 0,903 | 0,900 |

Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.230 (positif), sehingga adanya peningkatan nilai religiusitas akan diikuti tingginya etos kerja. Pengaruh religiusitas terhadap etos kerja memiliki nilai p -values sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap etos kerja.

Religiusitas penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan, dimana karyawan mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi, maka keinginan individu tersebut dalam memperoleh status atau etos kinerja yang baik pasti semakin tinggi juga Religiusitas seseorang dapat memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan di dalam institusi (Sulistyo, 2011). Dari hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan kalau religiusitas seseorang dapat mempengaruhi etos kerja, semakin tinggi religiusitas seseorang maka akan meningkatkan etos kerja seseorang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja (Budi, I.S, 2019; Ningsih, *et.al*, 2018; Gumelar, 2020).

Pengaruh Motivasi Internal terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.679 (positif), sehingga adanya peningkatan motivasi internal akan diikuti tingginya etos kerja. Pengaruh motivasi internal terhadap etos kerja memiliki nilai p -values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi internal terhadap etos kerja.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang mana akan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa motivasi internal berpengaruh terhadap etos kerja (Zamnas, 2018; Fitriana, 2019).

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.227 (positif), sehingga adanya peningkatan nilai religiusitas akan diikuti tingginya kinerja karyawan. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p -values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Faktor religiusitas dapat memungkinkan terwujudnya kinerja yang optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya kinerja yang optimal. Hal tersebut dikarenakan adanya rasa menerima suatu amanah, maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berusaha untuk selalu ditingkatkan dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan padanya (Khasbulloh, 2018). Hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja ini juga didukung oleh hasil penelitian yang sebelumnya (Yusuf, 2015; Hendi, 2020; Albashori dan Subandi, 2022)

Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.501 (positif), sehingga adanya peningkatan motivasi internal akan diikuti tingginya kinerja. Pengaruh motivasi internal terhadap kinerja memiliki nilai p -values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi internal terhadap kinerja.

Menurut Belle (2013) banyak fakta yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja, meskipun tidak terlihat. Menurut Cetin (2015) dari banyaknya komponen yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, pasti yang paling dominan adalah motivasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

yang telah dilakukan terdahulu oleh Alimuddin (2012) bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan nilai koefisien jalur sebesar 0.283 (positif), sehingga adanya peningkatan etos kerja akan diikuti tingginya kinerja. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja.

Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja (Anoraga, 2001). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu oleh Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar (2015); Nurjaya, *et.al* (2021); Albashori dan Subandi (2022).

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan pengaruh langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan sebesar 0,227 sementara pengaruh tidak langsung melalui etos kerja sebesar 0,065 sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,292. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja memiliki nilai *p-values* sebesar $0,019 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa etos kerja memediasi antara religiusitas terhadap kinerja karyawan dan sifat mediasi dari etos kerja ini adalah partial mediasi. Dengan tingkat religiusitas yang tinggi dan didukung dengan etos kerja yang baik maka diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan pengaruh langsung motivasi internal terhadap kinerja karyawan sebesar 0,501 sementara pengaruh tidak langsung melalui etos kerja sebesar 0,192 sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,693. Pengaruh motivasi internal terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa etos kerja memediasi antara motivasi internal terhadap kinerja karyawan dan sifat mediasi dari etos kerja ini adalah partial mediasi. Dengan motivasi internal yang tinggi dan didukung dengan etos kerja yang baik maka diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil temuan analisis data dalam pembahasan serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh religiusitas dan motivasi internal terhadap etos kerja. Terdapat pengaruh langsung religiusitas, motivasi internal dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Etos kerja memediasi pengaruh religiusitas dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Albashori, M. F., & Subandi, S. (2022). PENGARUH ETOS KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AL BAROKAH NGLUWAR SALAM MAGELANG. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 1-18.
- Alimuddin, Ibriati Kartika. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Amir, Yulmaida., Diah Rini Lesmawati. (2016). Religiusitas Dan Spiritualitas: Konsep Yang Sama Atau Berbeda? *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol. 2., No. 2., 2016. Hal. 67-73
- Ancok, Djamaludin. Fuad Nasroni Suroso. (2011) *Psikologi Islami*, Cet 7;. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakir, A. H. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Dampaknya Terhadap Prestasi. *TARLIM Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 117-126.
- Bellé, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, 73(1), 143-153.

- Bernardin, H.J., & Russel, J. (1993). *Human Resource Management: an experiential approach*. United States of America: McGraw-Hill.
- Budi, I.S (2019). Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Pedagang Banjar Di Pasar Sudimampir Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* Volume 5, Nomor 2, Desember 2019.
- Byrne, B. M. 2001. *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic, Concepts, Application, and Programming*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. United States of America.
- Cetin, B. (2015). Academic Motivation and Self-Regulated Learning in Predicting Academic Achievement in College. *Journal of International Education Research*, 11(2), 95-106.
- Christin,J., Djudi,M.(2017) Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 5 September 2017|
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Firiana,D.A (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Bri Syariah Kc Madiun. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo
- Gumelar, R., Sri Suwarsi.(2020). Pengaruh Religiusitas dalam Membentuk Etos Kerja Islam dan Dampaknya terhadap Karyawan. *Prosiding Manajemen*.
- Hadiansyah, A., Rini Purnamasari Yanwar. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol .3, No. 2, September 2015
- Hair, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice. Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2).
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*. Yogyakarta:CAPS.
- Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendi,Prasetyo.,Vera Anitra. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, Vol 2, No 1, 2020.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Malhotra, Naresh K. (2015) *Essentials of Marketing Research*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardani. (2014). *Hukum Bisnis Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human Resource Management* (15th ed ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mayasari, R. (2014). Religiusitas Islam dan Kebahagiaan. *Al-Munzir*, 7(2), 84-85.
- Ningsih, A. R., Sobari, A., & Gustiawati, S. (2018). Pengaruh Tingkat Religiusitas Dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Salon Muslimah House Of Aisyah Bogor. *Al Amwal*, 1(1), 15-25.
- Nor, Dedy LCA, Robin Jonathan, Elfrada Aplonia Lau. 2012. Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan PT Trubainco Coal Mining Di Kutai Barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4, No. 2, Januari 2021
- Prahiawan, Wawan dan Nopiyana Simbolon. 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Volume 5 Nomor 1*, Mei 2014. h. 35-41.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sulistyo, H. (2011). Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 11 (3): hal. 252-270.
- Tasmara, T. (2008). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Yusuf. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *PROBANK*. Vol. 1 (1)

- Zamnas, Muhammad Faiq Dwi Wafa.(2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan pada BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta*, Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>