

## **PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EKSISTENSI KOPERASI SYARIAH BENTENG MIKRO INDONESIA**

Akhmad Rapiuddin, Teuku Fajar Shadiq, Erialdy  
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia, 15118  
E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada eksistensi Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia (Kopsyah BMI). Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan Kopsyah BMI dengan sampel sebanyak 120 orang responden dengan komposisi pendidikan Magister sebanyak 5 orang, Sarjana sebanyak 57 orang, dan sisanya Diploma dan SMA sebanyak 58 orang. Didalam penelitian ini antara lain menggunakan analisis linier berganda dan analisis uji F. Penelitian ini mendapatkan hasil dengan uji F nilai Sig=0,001 dan F-hitung=116,472, sedangkan F-tabel=2,68. Oleh karena nilai Signifikan < 0,05 dan F-hitung > F-tabel maka Ha4 diterima yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel etos kerja islami (X1), kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia.

**Kata Kunci:** Etos Kerja Islami, Kompetensi, Kompensasi, SDM, dan Kinerja

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of Islamic work ethic, competence, and compensation on employee performance in the existence of Sharia-Cooperatives. Mikro Indonesia (-Kopsyah-BMI-). This research uses primary data by distributing questionnaires to employees of Kopsyah BMI with a sample of 120 respondents with a composition of 5 masters education, 57 bachelor degrees, and the rest are Diploma and SMA- as many as 5 people. 58-person. In this study, among others, using multiple-linear-analysis and F-test analysis. Research. This results with the F-test significant value = 0.001 and F-count = 116.472, while the F-table = 2.68. Because-value significant <0.05 and F-count > F-table, then Ha4 is accepted, which means that the regression coefficient is significant. In other words-that there is influence. which-significant-simultaneously, variables, Islamic-work ethic(X1), Competence(X2), and Compensation(X3) have a significant effect on -Performance employees(Y) of the Indonesian Sharia cooperative Benteng Mikro.*

**Keywords :** Islamic Work Ethic, Competence, Compensation, HR, and Performance

## **A. Pendahuluan**

### **Latar Belakang**

Di era industri yang kini sudah sudah memasuki tahap industri 4.0 perubahan besar pada teknologi berbasis digital, dimana teknologi dan informasi dimanfaatkan sepenuhnya oleh industri perusahaan. Era digital menghasilkan model bisnis baru seperti bisnis online,

e-money, e-commerce dll. Selain perusahaan industri, dunia perbankan pun sudah mulai menggunakan sistem online dan digitalisasi sehingga pendaftaran menjadi nasabah lebih mudah, serta dimanjakan dengan berbagai fitur layanan untuk bertransaksi secara online. Maka atas fenomena ini lembaga keuangan nonbank pun harus mengikuti era digitalisasi supaya tidak tergerus oleh kemajuan teknologi, begitu juga dengan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia (Kopsyah BMI) yang akan terus berkembang dan tetap eksis ditengah pandemic covid-19 karena didukung oleh good sistem yaitu syariah. etos kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, di Kopsyah BMI menggunakan etos kerja islami yang berdasarkan pada ajaran empat sifat Rosullullah adalah; shidiq artinya jujur, fathonah (cerdas), amanah (dapat dipercaya), dan tabligh (menyampaikan). Nabi Muhammad SAW sebagai suri teladan yang baik (Uswatun Hasanah) menjadi panutan dan teladan bagi kehidupan ummat manusia didunia terutama bagi umat muslim sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab 21: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rosulullah itu suri tauladan yang baik bagimu". Dan good person karena karyawannya yang memiliki etos kerja islami yang tinggi, serta didukung dengan kompetensi dan pemberian kompensasi dengan baik.

Sistem etika islam (Islamic ethical system) adalah sesuatu sistem yang istimewa dan menarik, karena sistem ini tidak memisahkan antara etika dengan agama Islam memfokuskan pada keseimbangan kehidupan dunia dan akhirat, dijadikan suatu tuntutan untuk melakukan suatu tindakan proporsional dan pengawasan, karena meyakini bahwa segala tindakan yang dilakukan di dunia ini akan mendapatkan implikasi di kehidupan akhirat kelak. (Narjono, A.I. ,2013). Sedangkan etos kerja yang secara umum indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja menurut (Salamun, dkk 2017), yaitu: 1. Kerja keras yaitu bekerja sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. 2. Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang dibuat baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan bersedia menerima sanksi jika melanggar. 3. Jujur adalah kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku. 4. Tanggungjawab yaitu memberikan atau mempersebahkan pekerjaan yang dilakukan dikerjalan dengan ketekunan dan kesungguhan. 5. Rajin bekerja secara jujur, teratur, rajin, dan bersungguh-sungguh.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang ditentukan oleh tugas pokok dan fungsinya Wibowo (2012). Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam karakteristik keterampilan tertentu, yang menjadi ciri seseorang yang profesional. Sedangkan menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai ilmu pengetahuan keterampilan individu, kemampuan, atau karakteristik pribadi yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. (Agustina dan Johan, 2016). Menurut Milkovich Kompensasi merupakan sesuatu berupa balas jasa berupa uang dan jasa yang manfaatnya terukur dan diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. (Milkovich dan Newman dalam Katidjan, 2017). Sedangkan menurut Hasibuan Kompensasi adalah pendapatan berupa uang dan barang, yang secara langsung atau tidak

langsung diterima oleh karyawan sebagai upah atas apa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:117)

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak pantas dan untuk memotivasi untuk menegakkan perilaku yang diinginkan melalui feedback yang tepat waktu dari hasil kinerja dan pemberian penghargaan (Erialdy, Maruf Akbar, 2021), baik intrinsik maupun ekstrinsik. Penilaian kinerja berfungsi untuk (Rivai dkk, 2015). Jawaban atas berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan itulah yang dimaksud dengan kinerja organisasi Marwal (2018). Sedangkan Menurut Rivai, dkk (2015), kinerja adalah sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada sejumlah standar seperti angka masa lalu atau proyeksi, atas dasar efisiensi, tanggung jawab manajemen atau akuntabilitas dan sebagainya (Rivai dkk, 2015).

1. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui motivasi karyawan yang maksimal
2. Membantu dalam pengambilan keputusan (promosi, transfer)
3. Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk dievaluasi.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang penilaian kinerja mereka
5. Referensi penghargaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017;75) antara lain adalah:

Koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992). Sedangkan Koperasi Syariah adalah bentuk koperasi yang memiliki prinsip tujuan dan kegiatan usahanya dengan berdasarkan syariah islam yaitu AL-quran dan Assunah (Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut merupakan fakta yang diperoleh dari lapangan. Oleh karena itu maka peneliti akan melakukan penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Eksistensi Koperasi Benteng Mikro Indonesia.

## **B. Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan analisis data berupa numerik atau angka.

Teknik Pengumpulan data

1. Observasi langsung, yaitu penulis mengamati secara langsung dan mencatat berbagai bentuk variabel kinerja pada Kopsyah BMI.
2. Wawancara, dilakukan secara mendalam (dept interview) kepada informan yang dapat memberikan berbagai informasi tentang kegiatan Kopsyah BMI melalui pengurus, pengelola, Manajer, dan staf lapangan.
3. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data primer seperti laporan keuangan, data kinerja pegawai di lingkungan Kopsyah BMI yang selanjutnya dikonfirmasi langsung dengan objek penelitian di lapangan.
4. Kuesioner, menggunakan skala likert yang disebar kepada 120 responden

sampel dari karyawan Kopsyah BMI. Data kuesioner ini kemudian dianalisis dan di uji dengan berbagai pengujian diantaranya dengan uji validitas, uji reabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis regresi sederhana, uji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

Untuk Populasi dan Sampel, menurut Sugiyono (2019:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki kualitas dengan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari hasil penelitiannya. Sampel adalah bagian-dari sejumlah-ciri yang-ada pada populasi. Jumlah karyawan sebagai sampel. Dari jumlah 868 karyawan, didapatkan 120 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sampling yang dapat ditoleransi sebesar 15% dengan rumus sebagai berikut:  $n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$

Keterangan:

n = Besar sampel minimal kelompok karyawan/pelanggan

N = Jumlah populasi kelompok karyawan/pelanggan

e= Persentasi kelonggaran penelitian karena kesalahan pengambilan sampel (15%) dan tingkat kepercayaan 85% (tingkat *error*).

### C. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia (Kopsyah BMI) Kantor pusat yang beralamat di Ruko The Times Square No.83318 Jalan. Boulevard Andalucia Paramount Land Tangerang Kabupaten Tangerang kode pos: 15334 Telepon: (021) 29009467 Email: 00kopsyahbmi@gmail.com. Penelitian ini dimulai pada bulan Maret - Juli 2021.

Kopsyah BMI bergerak dalam bidang simpan pinjam dan pembiayaan dengan menggunakan Model BMI Syariah, yaitu skema layanan dengan 5 (lima) instrumen pemberdayaan yaitu sedekah, pinjaman, pembiayaan, simpanan dan investasi melalui pengembangan budaya menabung dan pemberdayaan masyarakat. Zakat, Infaq, Sedekah, Wakaf (ZISWAF). Dengan tujuan kemandirian yang berkarakter dan bermartabat sesuai dengan prinsip syariah dalam menciptakan kemaslahatan dibidang Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, Sosoial, dan Spiritual. (Kamarudin Batubara: 2020)

Kopsyah BMI terus tumbuh, sumbu dibuktikan dengan peningkatan aset dari Rp. 603 miliar meningkat menjadi Rp.697 miliar. Dan jumlah anggota pada laporan desember 2019 sebanyak 162.763 anggota pada desember 2020 meningkat menjadi 177.361 anggota.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach melalui bantuan komputer program SPSS, berikut dibawah ini:

Tabel.4.  
Hasil Uji-Reliabilitas

Reliability Item-Total Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
(X1)Etos Kerja Islami	0,924	Alpha Cronbach's > 0,60 maka reliabel	Reliabel
(X2)Kompetensi	0,933		Reliabel
(X3)Kompensasi	0,945		Reliabel
(Y)Kinerja Karyawan	0,923		Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas diatas diatas semua variabel yaitu Etos Kerja Islami (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Cronbach,s Alpha > 0,60) maka hasil kuisoner variabel-variabel tersebut dapat dikatakan realibel.

3. Uji F, Pengujian hipotesis dengan uji F dengan program SPSS hasilnya sebagai berikut :

Tabel. 5  
Uji F / ANOVA

Model	Sum of square	df	Mean Square	f	Sig
Regresion	480.180	3	160.060	116,472	0,001
Residual	159,412	116	1.374		
Total	639.592	119			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa angka Sig. = 0,001 dan F-hitung = 116.472, bahkan F-tabel = 3,07. Karena angka Sig. < 0.05 dan F-hitung > F-tabel, maka Ha4 diterima, oleh karena itu koefisien regresinya besar. Artinya terdapat pengaruh signifikan variabel etos kerja islam (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan linieritas variabel X1, X2, X3 yang berpengaruh terhadap variabel Y secara simultan pada tabel berikut ini:

Tabel 6.  
Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,963	1,237		1,587	0,115
Etos Kerja Islami (X1)	0,289	0,085	0,290	3,388	0,001
Kompetensi (X2)	0,646	0,071	0,499	6,575	0,000
Kompensasi (X3)	0,168	0,075	0,156	2,238	0,027

Interpretasi dari versi persamaan regresi adalah bahwa setiap alternatif dalam nilai variabel X1 (etos kerja islam), X2 (kompetensi), dan X3 (kompensasi) akan meningkat dengan bantuan penggunaan satu unit, kemudian Y (kinerja karyawan) akan meningkat dengan bantuan penggunaan 0,289 dan 0,464 dan 0,168 dalam jalur yang sama stabil 1,963. Pendekatan ini bahwa semakin baik etos kerja islam yang dimiliki dengan bantuan tenaga kerja dan didukung dengan bantuan penggunaan kompetensi serta kompensasi yang benar dari perusahaan maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat.

5. Uji R, Menghitung besarnya koefisien determinasi pengaruh etos kerja islami, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 7.  
Uji R Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866a	0,751	0,744	1,172

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,866 dan nilai R Square sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 75,1%. Artinya kontribusi etos kerja islami (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 75,1%.

#### D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos kerja Islam (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan secara simultan (Y). Artinya bahwa karyawan yang memiliki etos kerja islami yang tinggi akan menawarkan kinerja yang maksimal dan menyeluruh, dan sebaliknya karyawan yang memiliki etos kerja islami yang rendah akan memberikan kinerja yang rendah dan kurang pasti.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa kompetensi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan sebaliknya kompetensi karyawan yang rendah akan mengurangi kinerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X3) secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa ketika perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan, dan sebaliknya kompensasi yang rendah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan mengurangi kinerja perusahaan secara keseluruhan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etos kerja islam (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian analisis koefisien korelasi secara simultan variabel etos kerja islami dan kompetensi serta

kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh persentase 75% dan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Referensi

- Batubara, Kamaruddin. (2020). *Buku Panduan Simpan Pinjam dan Pemangkaan Model BMI Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Erialdy, Maruf Akbar, B. S. (2021). Policy Implementation of Midwife ' s Work Performance Assessment at the Community Health Center of South Tangerang City Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Researc*, 163, 61–66.
- Hasibuan, Malay S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Katidjan, Purwanto S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.VII, No.3.
- Marwal, M. R. (2018). Pengukuran kinerja balanced scorecard pola maqashid syariah pada perusahaan daerah air minum(PDAM) Kota-Makassar. *Disertasi*, Program Pascasarjana UIN Allaudin Makassar. 1-495.
- Narjono, AI. (2013). Etika Islam dan Motivasi Kerja (Etika Islam dan Motivasi Karyawan). *Jurnal JIBEKA*, Volume 7, No. 2, Agustus2013 : 7-13.
- Hanafi, Agustina dan Johan Gunady Ony. (2016). Pengaruh Emosional Kecerdasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Rumah Sakit Rk Charitas Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Bisnis*. Sriwijaya. Vol.14.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang RI No.25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Indonesia.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Website [www.kopsyahbmi.org](http://www.kopsyahbmi.org) <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41047/1/ISTIQOMAH-FEB>.