



Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati

Subiyanto

SMP 1 Undaan Kudus, Jawa Tengah

Achmad Machbub

Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Kudus, Jawa Tengah

e-mail: mahbub@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kerja yang dimediasi komitmen organisasi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati. Sampel diambil melalui teknik purposive sampling sebanyak 167 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki peran penting bagi terciptanya komitmen organisasi sehingga pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja. Variabel etika kerja Islam merupakan variabel penting dalam pembentukan komitmen organisasi dan prestasi kerja pengurus dan karyawan. Peningkatan etika kerja Islam dari pengurus dan karyawan memberikan pengaruh pada komitmen organisasi, adanya peningkatan etika kerja Islam dari pengurus dan karyawan akan memberikan pengaruh pada prestasi kerja pengurus dan karyawan, dan adanya peningkatan komitmen organisasi yang lebih baik maka akan memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja pengurus dan karyawan.

Kata Kunci: *Etika kerja Islam, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja*

Abstract

This study aimed to analyze the influence of Islamic work ethics on the work performance which is mediated by the organization commitment on Pondok Pesantren Hidayatullah Pati. The samples were taken using purposive sampling, 167 respondents. The results showed that the Islamic



work ethic has an important role for the creation of organizational commitment which is expected to improve the overall performances. Islamic work ethic variable is an important variable in creating organizations commitment and board and employees' work performance. The improvement of Islamic work ethic from the board and employees influences the organizational commitment; the improvement of Islamic work ethic from the board and employees will affect their work performances; the improvement of better organization commitment will have positive influence to the board and employees' work performances.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Organization Commitment, Work Performance*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi diantara kebutuhan yang ada maka kebutuhan material sering menjadi faktor yang dominan dalam kehidupan manusia, bahkan kadang-kadang menempati prioritas utama dalam kehidupan. Hampir dapat dipastikan bahwa pemilikan yang menonjol terhadap kekayaan material, di samping faktor fungsi, kharisma, keturunan, selalu membawa pemilikinya kepada penerimaan status sosial tertentu. Dengan demikian, tidak mengherankan jika sejarah kehidupan manusia selalu diwarnai oleh persaingan yang ketat dalam lingkup persoalan ini. Setiap manusia berjuang untuk mempertahankan hidup dan juga untuk mendapatkan kekayaan material. Manusia selalu mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan materialnya, bahkan kalau bisa lebih dari sekedar cukup.

Perilaku ekonomi termasuk di dalamnya etika kerja dan daya saing, dinyatakan berkaitan dengan ajaran agama tertentu. Dalam tesisnya tentang "Etika Protestan" (Protestant Ethic) dan hubungannya dengan "semangat kapitalisme", Max Weber mengatakan adanya hubungan antara ajaran agama dengan perilaku ekonomi, yakni keduanya saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perubahan-perubahan yang terjadi pada pranata-pranata yang membentuk masyarakat (Abdullah, 1988:4). Dengan suatu fakta statistik, ia menjelaskan fenomena di dunia Eropa modern. Ia menunjukkan bahwa pemimpin-pemimpin perusahaan dan para pemilik modal, atau mereka yang tergolong sebagai buruh terampil (ahli) tingkat tinggi, terlebih lagi karyawan-karyawan perusahaan modern yang sangat terlatih dalam bidang teknis dan niaga, kebanyakan memeluk agama Protestan.

Menurut Weber (1958: 35), kapitalisme modern timbul sebagai hasil kumulatif kekuatan sosial, politik dan ekonomi serta agama yang berakar

jauh di dalam sejarah Eropa. Namun, sejak masa reformasi sampai abad ke-18, pengaruh agama sangat menentukan dalam membentuk pola-pola perilaku. Setidaknya, Weber telah mengarahkan suatu model pemikiran, yaitu faktor struktural dan pola-pola pemikiran harus dianalisis secara cermat dan antara perilaku agama dan perilaku ekonomi harus dipahami dengan sebaik-baiknya.

Islam sebagai agama dan ideologi memang mendorong pada umatnya untuk bekerja keras, tidak melupakan kerja setelah beribadah, dan hendaknya kamu takut pada generasi setelah yang ditinggal dalam kesusahan iman dan ekonomi. Hadis Nabi juga menyatakan pentingnya generasi (umat) yang kuat ketimbang yang lemah dan tidak boleh menggantungkan diri pada orang lain (HR. Tirmidzi), serta beberapa ajaran Islam yang mendorong umatnya untuk menjalankan kegiatan atau aktivitas ekonominya secara baik, profesional, sistematis, dan kontinuitas.

Keberhasilan kerja seseorang di antaranya ditentukan oleh adanya etos kerja yang tinggi dan berakar dalam dirinya. Dengan cara memahami dan meyakini ajaran-ajaran agama yang berhubungan dengan penilaian ajaran agama tersebut terhadap kerja, akan menumbuhkan suatu etos kerja pada diri seseorang. Pada perkembangan selanjutnya etika kerja ini akan menjadi pendorong keberhasilan kerjanya. Persoalannya bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap loyalitas karyawan yang berada di lingkungan organisasi Islam.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan prestasi kerja telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Wayan Marsalia Indica menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Yushak, et al., Yousef dan Sulistyio dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa variabel Etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etika kerja islam di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat (Indica, 2013: 5).

Sementara itu, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebagaimana penelitian yang di lakukan oleh Irfan Nanda Rikiawan, Mochammad Al Musadieg, Hamidah Nayati Utamidari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel-variabel komitmen organisasional yaitu kemauan karyawan, kebanggaan karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap prestasi karyawan (Rikiawan, 2013).

Berdasarkan review terhadap beberapa penelitian terdahulu tersebut di atas, masih terdapat *gap research* hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Pondok Pesantren Hidayatullah di Pati.

KAJIAN LITERATUR

Etika Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti watak, karakter. Toto Tasmara memaknai ethos dengan sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja (Tasmara, 1995). John M. Echols dan Hasan Shadily memaknai ethos adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, atau kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok orang atau manusia. Secara terminologis, ethos digunakan dalam tiga pengertian, yaitu: suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan dari perilaku, dan penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku (Asyari, 1997: 34). Menurut Hamzah Ya’kub, etika ialah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran (Hamzah Ya’kub, 1983: 13).

Etika kerja Islam telah didefinisikan oleh beberapa pakar. Shukri dan Owoyemi (2012) mengemukakan bahwa “*Islamic work ethics as a set of value or system of beliefs derived from the Qur’an and Sunnah concerning work and hard work*”. Rizk (2008) menjelaskan bahwa “*Islamic work ethics is an orientation towards work and approaches it as virtue in human’s lives. Islam places the highest on ethical values as it governs all aspect of life*”. Senada dengan pandangan di atas, Ali dan Owaihan (2008) mengungkapkan bahwa “*Islamic work ethics is that shape and influence the orientation of involvement and participation of adherents in the workplace*”.

Terdapat sejumlah indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur etika kerja Islam, diantaranya: kemalasan merupakan musuh dalam Islam, mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan, seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi saya, hidup tidak bermakna tanpa kerja, menganggur dan

membuang-buang waktu adalah baik untuk masyarakat, saya lebih menekankan dan mendorong hubungan social, pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan, kreatifitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, seseorang yang bekerja seangkah lebih maju dalam kehidupan, pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri, seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi deadline pekerjaannya, seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab, islam menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niatnya dari pada hasil akhir (Rahman, 2010).

Komitmen Organisasi

Menurut Northcraft (dalam Rikiawan, dkk, 2013: 2) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah suatu hubungan yang erat seorang individu dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasional menurut Ivancevich adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Luthan (dalam Rikiawan, dkk, 2013: 2) mengatakan bahwa Komitmen Organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung dimana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus. Selanjutnya menurut Alwi (dalam Rikiawan, dkk, 2013: 2) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson dalam Iryudah (2013: 8) mendefinisikan; *“Organizational Comitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”* (artinya komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama diajukan oleh Porter, Mowday dan Steers (dalam Pangabean, 2004: 135) dan cara yang kedua diajukan oleh Becker. Menurut Porter, komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker (dalam Pangabean, 2004: 135) menggambarkan komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Menurut Sterss dan Porter dalam Sopiah (2008: 34) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dilihat dari tiga faktor, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan.

Prestasi Kerja

Coper (dalam Samsudin, 2010: 159) mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, *"A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organisation over period of time, often with reference to some standart such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability or the like"*. Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Flippo (dalam Budiayasa, 2014), indikator pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian; kualitas kerja yaitu berkaitan dengan ketepatan, ketrampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan. Kuantitas kerja, yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan. Ketangguhan, yaitu berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran. Sikap, yaitu menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

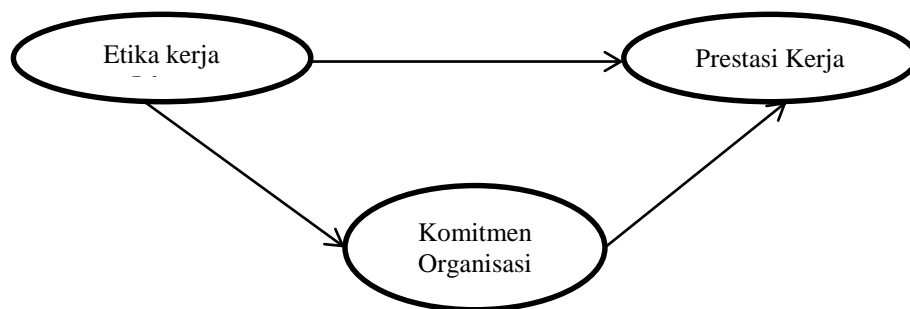
H2: Etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3: Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H4: Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui mediasi komitmen organisasi.

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagaimana terdapat dalam gambar berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah di Wilayah Karesidenan Pati yang berjumlah 288 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria responden yang dijadikan sampel adalah: Lama menjadi pengurus 3 tahun atau lebih, dan yang mempunyai tingkat pendidikan minimal SMP. Jumlah sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan persentase tingkat signifikansi sebesar 5%.

Analisis kuantitatif statistik digunakan dalam kajian ini. Dan untuk memudahkan melakukan analisis dipergunakan program Stuctural Equation Modelling (SEM) yang dioperasikan dengan program Warp PLS 4.0.

PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Tabel berikut menunjukkan deskripsi variabel dalam kajian ini:

Tabel 1. Deskripsi Variabel

Variabel	Mean	Standart Deviasi
Etika Kerja Islam	4,64	.371
Komitmen	4,40	.387
Prestasi Kerja	4,38	.405

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil pengolahan data dari masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk etika kerja Islam sebesar 4,64, komitmen organisasi sebesar 4,40, prestasi kerja sebesar 4,38 dari hasil pengolahan data tersebut dapat kita baca bahwa interpretasi persepsi responden terhadap semua variabel penelitian di atas tinggi karena nilainya antara 3,8 – 5,0

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Tabel berikut menunjukkan Outer/ Measure Ment Model dalam kajian ini:

Tabel 2. Outer/ Measure Ment Model

<i>No</i>	<i>Konstruk</i>	<i>Range</i>	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
1.	Etika Kerja Islam (EKI)	0,655 -0,756	0,720	0,945	0,938
2.	Prestasi Kerja	0,544 - 0,912	0,763	0,916	0,892
3.	Komitmen Organisasi	0,714 - 0,794	0,754	0,840	0,746

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Sesuai dengan prosedur pengujian SEM-PLS, maka evaluasi validitas konvergen konstruk menggunakan indikator berupa loading factor dan average variance extracted (AVE) (Sholihin, 2012: 88). Hasil outer model dengan program Warp PLS 4.0 pada table di bawah menunjukkan kriteria validitas konvergen telah terpenuhi yaitu loading factor lebih besar dari 0,50 untuk masing-masing konstruk dapat disebutkan yaitu etika kerja islam loading factornya antara 0,655 - 0,756; prestasi kerja loading factornya antara 0,544 - 0,912; komitmen organisasi loading factornya antara 0,714 - 0,794. Sementara kriteria validitas konvergen melalui nilai AVE juga telah terpenuhi, yaitu nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,50. Etika kerja islam memiliki nilai AVE sebesar 0,720, prestasi kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,763, komitmen organisasi memiliki nilai AVE sebesar 0,754 yang semuanya sudah di atas 0,50 sebagai syarat terpenuhinya validitas konvergen konstruk.

Demikian juga reliabilitas telah terpenuhi dengan composite reliability dan cronbach's alpha lebih besar dari 0,70. Dalam tabel di bawah

dapat kita baca bahwa nilai composite reliability dari etika kerja islam sebesar 0,945; prestasi kerja nilai composite reliability sebesar 0,916; komitmen organisasi nilai composite reliability sebesar 0,840 yang semuanya sudah diatas 0,70 sebagai sarat terpenuhinya reliabilitas. Selanjutnya nilai reliabilitas dari cronbach's alpha masing-masing konstruk juga telah terpenuhi yaitu etika kerja Islam nilai cronbach's alpha sebesar 0,938; prestasi kerja nilai cronbach's alpha sebesar 0,892; dan cronbach's alpha dari komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,746 yang semuanya sudah di atas 0,70 sebagai syarat terpenuhinya reliabilitas.

Validitas Diskriminan

Tabel 3. *Correlations Among Latent Variables*

	EKI	PK	KO
EKI	0,720	0,601	0,423
PK	0,601	0,763	0,630
KO	0,423	0,630	0,754

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Matriks korelasi pada tabel di bawah menunjukkan evaluasi validitas diskriminan instrumen penelitian. Kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi apabila akar kuadrat AVE lebih besar daripada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing kolom (Sholihin, 2013:89) Kriteria yang digunakan adalah akar kuadrat (*square roots*) average variance extracted (AVE) yaitu kolom diagonal dan diberi huruf bold (tebal) nilainya harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya). Output pada tabel di bawah menunjukkan kriteria akar kuadrat AVE telah terpenuhi karena dalam kolom diagonal nilainya lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama baik yang berada di atas atau di bawahnya. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel dapat mengukur variabel tersebut secara tepat daripada dengan variabel lain, yaitu:

- Indikator etika kerja Islam/EKI (yang berada pada sisi kolom) dapat dengan tepat mengukur variabel prestasi kerja/PK (yang berada pada sisi lajur) dinyatakan dengan akar kuadrat AVE EKI ke EKI sebesar $0,709 >$ akar kuadrat AVE EKI ke PK sebesar 0,601; akar kuadrat EKI ke KO sebesar 0,423.
- Indikator prestasi kerja /PK (yang berada pada sisi kolom) dapat dengan tepat mengukur variabel prestasi kerja / PK (yang berada pada sisi lajur) dinyatakan dengan akar kuadrat AVE PK ke PK sebesar 0,763 $>$ akar kuadrat PK ke EKI sebesar 0,601; akar kuadrat PK ke KO sebesar 0,630

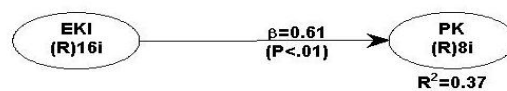
- c. Indikator etika komitmen organisasi / KO (yang berada pada sisi kolom) dapat dengan tepat mengukur variabel komitmen organisasi / KO (yang berada pada sisi lajur) dinyatakan dengan akar kuadrat AVE KO ke KO sebesar $0,754 >$ akar kuadrat KO ke EKI sebesar $0,423$; akar kuadrat KO ke PK sebesar $0,630$

Uji Model Mediasi

Menurut Baron dan Kenny dalam Ratmono (201: 152) prosedur pengujian KO sebagai variabel pemediasi hubungan antara EKI terhadap PK adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan estimasi *direct effect* EKI terhadap PK (jalur c)

Gambar 2. *Direct Effect*

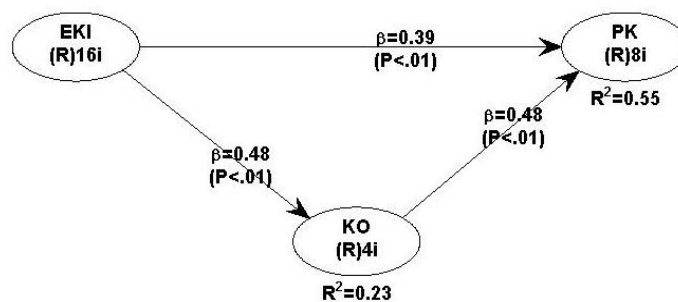


Hipotesisnya adalah: H1: Etika kerja Islam berpengaruh positif secara langsung terhadap terhadap prestasi kerja.

- b. Estimasi *indirect effect* secara simultan

Melakukan estimasi *indirect effect* dengan PLS-SEM Model yaitu; EKI→PK (jalur c''), EKI→KO (jalur a), dan KO→PK (jalur b).

Gambar 3. *Indirect Effect*



Hipotesisnya adalah:

H2: Etika kerja Islam berpengaruh positif tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif langsung terhadap prestasi kerja.

Persyaratan efek mediasi yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. Koefisien jalur c'' signifikan pada model gambar 3, yaitu nilai $P < 0,01$.
2. Koefisien jalur a dan harus signifikan pada model 3, yaitu nilai $P < 0,01$.

Sedangkan pengambilan kesimpulan tentang mediasi adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien jalur c'' dari hasil estimasi model gambar 3 tetap signifikan dan tidak berubah ($c'' = c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.
2. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c'' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
3. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c'' < c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

Hasil pengujian model mediasi di atas sudah memenuhi syarat mediasi karena pada estimasi *direct effect* (gambar 2) koefisien jalur c sudah signifikan dengan ditunjukkannya nilai $P < 0,01$ yang kedua pada estimasi *indirect effect* (gambar 3) koefisien jalur a dan b juga sudah signifikan dengan ditunjukkannya nilai $P < 0,01$. Dengan demikian syarat pengujian model mediasi telah terpenuhi.

Selanjutnya adalah pengambilan kesimpulan tentang mediasi. Dari estimasi *indirect effect* secara simultan yang dilakukan di atas pada gambar 3 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur c'' nilainya turun dari jalur $c = 0,61$ menjadi jalur $c'' = 0,39$ ($c'' < c$) tetapi tetap signifikan karena nilai $P < 0,01$, artinya bahwa hipotesis tentang mediasi telah terbukti sebagai bentuk mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil pengujian menunjukkan dukungan terhadap hipotesis bahwa:

1. Etika kerja Islam berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja. Komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi parsial hubungan antara etika kerja Islam dan prestasi kerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja

Nilai R^2 sebesar 0,55 menunjukkan variansi kinerja sebesar 55% dapat dijelaskan oleh variansi etika kerja Islam melalui komitmen organisasi.

Uji Goodness of Fit

Hasil pengujian model mediasi disajikan pada tabel dibawah yang menunjukkan hasil estimasi model *direct effect* dan *indirect effect* kriteria *goodness of fit*.

Tabel 4. *Goodness of fit*

No	<i>Fit and Quality Indices</i>	<i>Direct effect</i>		<i>Indirect effect</i>	
		<i>Koefesien</i>	<i>P-value</i>	<i>Koefesien</i>	<i>P-value</i>
1	APC	0,612	<,01	0,447	<,01
2	ARS	0,374	<,01	0,389	<,01
3	AVIF	1,565		1,286	

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Hasil *output* menunjukkan kriteria *goodness of fit* telah terpenuhi yaitu nilai APC *direct effect* sebesar 0,612 dan $P < ,01$ (signifikan), untuk *indirect effect* sebesar 0,447 dan $P < ,01$ (signifikan). Selanjutnya untuk nilai ARS *direct effect* sebesar 0,374 dan $P < ,01$ (signifikan), untuk *indirect effect* sebesar 0,389 dan $P < ,01$ (signifikan). Secara statistik nilai AVIF untuk *direct effect* sebesar 1,565 dan untuk *indirect effect* sebesar 1,286 semua nilainya dibawah 5, juga sudah ideal karena nilainya $\leq 3,3$.

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa persyaratan untuk pengujian mediasi telah terpenuhi, yaitu koefisien c, a, dan b. Selanjutnya untuk uji jalur mediasi dapat disajikan padatable berikut:

Tabel 5. *Direct and Indirect Effect*

No	Jalur	<i>Direct effect</i>		<i>Indirect effect</i>	
		<i>Koefesien</i>	<i>P-value</i>	<i>Koefesien</i>	<i>P-value</i>
1	EKI→PK	0,610	<,01	0,390	<,01
2	EKI→KO			0,480	<,01
5	KO →PK			0,480	<,01

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel hasil pengujian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien *direct effect* EKI terhadap PK (c) pada model gambar 2 adalah sebesar 0,610 dan signifikan karena $P\text{-Value} < ,01$. Hasil estimasi model gambar 3 menunjukkan koefisien *indirect effect* EKI terhadap PK (c'') turun menjadi 0,390 namun tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bentuk *partial mediation* atau dengan kata lain KO memediasi secara parsial pengaruh EKI terhadap PK.

Bentuk *partial mediation* ini menunjukkan bahwa KO bukan satu-satunya variabel yang menjadi mediasi hubungan EKI terhadap PK.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa etika kerja Islam dengan prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,61 sebagaimana terlihat dalam Path diagram PLS, dan signifikan hal ini ditunjukkan dengan nilai $P < 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara langsung etika kerja Islam terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan etika kerja Islam pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah di Wilayah Karesidenan Pati akan memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja.

Etika kerja Islam dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,48 sebagaimana terlihat dalam Path diagram PLS, dan signifikan hal ini ditunjukkan dengan nilai $P < 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara langsung etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan etika kerja Islam pada karyawan di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah di Wilayah Karesidenan Pati akan memberikan pengaruh positif pada komitmen organisasinya.

Komitmen organisasi dengan prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,48 sebagaimana terlihat dalam Path diagram PLS, dan signifikan hal ini ditunjukkan dengan nilai $P < 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara langsung komitmen organisasi terhadap prestasi kerja. sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan yang ada pada Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah di Wilayah Karesidenan Pati akan memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja.

Pengujian terakhir, variabel etika kerja Islam terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,39 sebagaimana terlihat dalam Path diagram Warps PLS dan signifikan ditunjukkan dengan nilai $P < 0,01$. Selain itu melalui hasil perhitungan nilai VAF sebesar 0,27 atau 27 %, artinya etika kerja Islam menunjukkan sebagai pemediasi partial. Hasil ini membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu etika kerja Islam berpengaruh positif tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi, artinya bahwa adanya peningkatan etika kerja Islam yang baik akan memberikan pengaruh pada prestasi kerja melalui komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufiq (ed). 1988. "Tesis Weber dan Islam di Indonesia dalam Agama," dalam *Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, cet. IV, Jakarta: LP3ES.
- Ahmad, Shukri dan Owoyemi, Musa Yusuf. 2012. "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition," *IJJBSS net*, Vol. 3, No. 20, Universitas Utara Malaysia, Malaysia.
- Ali, J. Abbas dan Owaihan, Abdullah Al. 2008. "Islamic Work Ethic: A Critical Review". *Cross Cultural Management An International Journal*, Vol. 15.
- Asy'ari, Musa. 1997. *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: Lesfi dan IL.
- Budiyasa, Made Astika. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alam Semesta di Bangli", Tesis, Pascasarjana Universitas Udayana, diakses di <http://www.pps.unud.ac.id> tanggal 2 Januari 2014.
- Indica, Wayan Marsalika. 2013. "Pengaruh Etos kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 9, No. 5, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Iryudah, Sadomi. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Suparma Surabaya." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, No. 2.
- Pangabean, Mutiara S,. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rizk, R.R. 2008. "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics". *Social Responsibility Journal*, Vol. 1, No. 2.
- Rikiawan, Irfan Nanda, dkk. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 6, No.2.
- Rofi, Nur. 2012. "Pengaruh Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. LEO AGUNG Semarang." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol. 3, No. 1.

- Rohman,Wahibur. 2010. "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes." *EJBO*, Vol. 15.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sholihin, M. dan Ratmono, Dwi. 2010. Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0. Yogyakarta: Andi.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara,Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: PT. Dana Bhakti.
- Weber, Max. 1958. *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, translated by Talcott Parsons. New York: Charles Scribners.
- Ya'kub, Hamzah. 1983. *Etika Islam*. Bandung: CV. Diponegoro.