



**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS*, KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**Bahtiar Ari Mustaqim**

*Universitas Islam Negeri Salatiga, Indonesia*  
E-mail: bahtiararimus@gmail.com

**Abstract**

*This study analyzes "The Influence of Islamic Work Ethics, Human Resource Quality, and Compensation on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia with Work Motivation as an Intervening Variable). The sample used in this study was 30 respondents at Bank BSI Kota KC Sragen employees. So the instruments used in this study are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests and path analysis tests, based on the results of the analysis that has been done, the variables include "The Influence of Islamic Work Ethics, Human Resource Quality, and Compensation on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia with Work Motivation as an Intervening Variable (Study on Bsi KC Sragen Customers), can be concluded as follows. the influence of Islamic work ethics has a positive effect on employee performance, Human resource quality does not affect employee performance, Compensation has a positive effect on employee performance, Islamic work ethics has a positive effect on work motivation, Human resource quality does not affect work motivation, Compensation has a positive effect on work motivation, Work motivation does not affect employee performance, Work motivation is able to mediate Islamic work ethics on employee performance, Work motivation is able to mediate Human resource quality on employee performance, Work motivation is able to mediate Compensation on employee performance.*

**Keywords:** *Mobile banking; mudharabah agreement; loyalty: satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Dalam mempertahankan konsumen agar tidak beralih ke perusahaan lain pihak perusahaan bisa lebih memperhatikan dalam pelayanan salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik digunakan sebagai modal sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin disebuah organisasi (Kartikasari, 2019).

Menurut Kurniawan (2018) kinerja adalah hasil kerja dan sikap kerja yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Suatu bank umum syariah memiliki beberapa faktor yang bisa dijadikan tolak ukur dalam mengevaluasi kinerja

pegawainya diantaranya melalui etika kerja islam, kualitas sumber daya manusia dan kompensasi serta didukung dengan motivasi kerja yang ada. untuk mengevaluasi kuantitas kerja di setiap unit kerja serta kualitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Etika kerja merupakan salah satu unsur penting yang bisa dijadikan acuan dalam melaksanakan aktivitas bisnis. Etika dibentuk oleh budaya, kebiasaan serta sistem nilai yang biasanya diyakini. Etika kerja islam bersumber dari al-quran dan al-hadis. Jika seseorang memiliki etika kerja islam yang tinggi maka mereka akan memiliki akhlak yang baik untuk terlibat dalam pekerjaan dengan cara yang baik pula (Maksum & Fikriah, 2020). Penelitian mengenai pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Ahmad (2021) dan Sari & Nugraheni (2019) yang memperoleh hasil bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al., (2021) yang diperoleh hasil bahwa etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga masih perbedaan hasil penelitian sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.

Menurut Indriani (2021) kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, mengingat perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan pegawai dan apa yang dibutuhkan perusahaan. Lingkungan persaingan bisnis saat ini, perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya insani yang unggul. Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maupun organisasi salah satunya dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian mengenai hubungan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Indriani (2021) dan Simbolon (2021) memperoleh hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang (2013) yang memperoleh hasil bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka diperlukan penelitian yang lebih jauh mengenai pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi disebut penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu ekuivalen. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikannya pengkontribusiannya dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Leonardo, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan Nugraha dan Tjahjawati (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Arifudin (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja (Susanto, 2019). Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja dipilih menjadi

variable intervening karena menjadi faktor penting yang mendukung prestasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih terarah serta tujuan perusahaan dapat lebih cepat tercapai. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Setiawati et al., (2020) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nuning (2019) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian inilah maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, dalam penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui pengaruh *islamic work ethics*, kualitas sumber daya manusia, kompensasi, kinerja karyawan, serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di bank syariah. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Islamic Work Ethics*, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sragen)”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Sumber dan Jenis data Penelitian ini, menggunakan data primer. Data primer ialah data yang didapat oleh peneliti secara langsung di lapangan (Bawono, 2006). Untuk mendapatkan data primer ini, peneliti menyebarkan kuisioner atau angket kepada responden. Metode pengumpulan data Dalam pengambilan data pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisioner atau angket, angket merupakan kumpulan beberapa pertanyaan yang diberikan kepada responden yang akan di isi sesuai dengan pengalaman ataupun pemahaman mereka (Bawono, 2006).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh *islamic work ethics* kinerja karyawan**

Pengujian variable *islamic work ethics* (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari tabel 4.10, di mana *islamic work ethics* mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0.467 dan nilai signifikansi sebesar 0.006 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi  $< 0.05$ , hal ini berarti bahwa pengaruh *islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan demikian dinyatakan H1 diterima.

Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui penerapan nilai-nilai etika Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan ketekunan dalam bekerja. Karyawan yang menghayati prinsip-prinsip tersebut cenderung menunjukkan sikap disiplin, bekerja dengan integritas tinggi, serta berusaha memberi yang terbaik dalam pekerjaan. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsik, di mana bekerja dianggap sebagai ibadah, yang memberi makna lebih dan mendorong karyawan untuk berkontribusi maksima Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Romdhoni & Ratnasari, 2018) dengan hasil yang diperoleh bahwasanya *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan**

Pengujian variable kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari tabel 4.10, di mana kualitas sumber daya manusia mempunyai nilai koefisiensi beta sebesar -0.065 dan nilai signifikansi sebesar 0.852 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi  $>0.05$ , hal ini berarti bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah negative dan tidak signifikan dengan demikian dinyatakan H2 ditolak.

Kualitas SDM yang dianggap berkualitas, seringkali mengalami perbedaan dalam pemahaman, sikap, atau pengalaman dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan spesifik pekerjaan. Jika pelatihan yang diberikan tidak relevan atau tidak cukup untuk kebutuhan tugas yang dihadapi, hal ini dapat menurunkan efisiensi dan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, kualitas SDM yang terlalu tinggi dalam hal pendidikan atau pengalaman juga dapat menyebabkan ketidaksesuaian dengan standar atau harapan pekerjaan yang ada. Karyawan dengan keahlian atau pengalaman yang lebih tinggi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dianggap monoton atau tidak menantang, yang akhirnya mempengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas mereka. Lingkungan organisasi yang tidak mendukung, seperti budaya kerja yang tidak sesuai dengan karakter individu, dapat mempengaruhi kualitas SDM dalam menjalankan tugas mereka. Dengan kata lain, meskipun seseorang memiliki kualifikasi yang tinggi, kurangnya dukungan dan sistem manajerial yang tepat dapat berujung pada kinerja yang menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Finandhita Mirnawati Hastuti, 2018) dengan hasil yang diperoleh bahwasanya kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan tidak signifikan.

## **3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Pengujian variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari gambar 4.10, di mana kompensasi mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0.612 dan nilai signifikansi sebesar 0.007 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi  $< 0.05$ , hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan demikian H3 diterima.

Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya, berperan sebagai faktor motivator yang signifikan bagi karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, berkomitmen lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, dan lebih produktif. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja, mengurangi motivasi, dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi

yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Romdhoni & Ratnasari, 2018) dengan hasil yang diperoleh bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh *islamic work ethics* terhadap motivasi kerja**

Pengujian variabel *islamic work ethics* (X1) terhadap variabel motivasi kerja (Z) bisa dilihat dari tabel 4.11, di mana kualitas pelayanan mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0.563 dan nilai signifikansi sebesar 0.006 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi  $< 0.05$ , hal ini berarti bahwa pengaruh *islamic work ethics* terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H4 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Nur Lita Faridah, Luqman Hakim, 2021) dengan hasil yang diperoleh bahwasanya *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

#### **5. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi kerja**

Pengujian variabel kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Z) bisa dilihat dari tabel 4.11, di mana *word of mouth* mempunyai nilai koefisien beta sebesar -0.479 dan nilai signifikansi sebesar 0.199 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi  $> 0.05$ , hal ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia terhadap variabel motivasi kerja adalah negative dan tidak signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H5 ditolak

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Dicky Adikia Putra, 2016) dengan hasil yang diperoleh bahwasanya kualitas sumber daya manusia terhadap variabel motivasi kerja adalah negative dan tidak signifikan.

#### **6. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja**

Pengujian variabel kompensasi (X3) terhadap variabel motivasi kerja (Z) bisa dilihat dari tabel 4.11, di mana kompensasi mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0.567 dan nilai signifikansi sebesar 0.044 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi  $< 0.05$ , hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap variabel motivasi kerja adalah positif dan signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H6 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ahmad Dzul Ilmi, 2020) dengan hasil yang diperoleh bahwasanya kompensasi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengujian variabel kinerja karyawan (Y) terhadap variabel motivasi kerja (Z) bisa dilihat dari tabel 4.11, di mana kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0.250 dan nilai signifikansi sebesar 0.381 pada koefisien alpha 5%. Karena nilai signifikansi  $> 0.05$ , hal ini berarti bahwa pengaruh kinerja karyawan terhadap variabel motivasi kerja adalah tidak signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H7 ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Razak et al., 2018) dengan hasil yang diperoleh bahwasanya pengaruh kinerja karyawan terhadap variable motivasi kerja adalah tidak signifikan.

**8. Islamic work ethics terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja**

Diketahui bahwa pengaruh langsung *Islamic work ethics* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari tabel 4.11, di mana adalah 0.467. dan Pengaruh tidak langsung *Islamic work ethics* (X1) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0.250 \times 0.467 = 0.116$ . sedangkan pengaruh total *Islamic work ethics* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung  $0.250 \times 0.467 = 0.116$ .

Untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien sebesar 0.116 signifikan atau tidak, maka diuji dengan Sobeltest sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sp^2p^3 &= \sqrt{p^3Sp^2^2 + p^2sp^3^2 + sp^2sp^3^3} \\
 &= \sqrt{(0,563)^2(0.198)^2 + (0.563)^2(0.405)^2 + (0.198)^2(0.405)^3} \\
 &= \sqrt{(0.7448331477)(0.44497190) + (0.7448331477)(0.6363961) + (0.44497190)(0.6363961)} \\
 &= \sqrt{(0.749828667) + (1.3812292477) + (1.081368)} \\
 &= 3.2124259147
 \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai  $Sp^2 p^3$ , bisa dipakai guna menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{p^2p^3}{sp^2 p^3} = \frac{0.563 \times 0.250}{3.2124259147} = 3.2124259147$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai t hitung 3.2124259147 > 0,4683 dengan taraf signifikansi 0.05 ((df) = n2), maka dapat disimpulkan signifikan. Artinya motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *Islamic work ethics* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis ke delapan (H8) yaitu motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *Islamic work ethics* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

**9. Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja**

Diketahui bahwa pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari tabel 4.10, di mana adalah 0,065. dan pengaruh tidak langsung kualitas sumber daya manusia (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0.065 \times 0,467 = 0.303$  sedangkan pengaruh total kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung adalah  $0.065 \times 0,467 = 0.303$ .

Untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien sebesar 0,303 signifikan atau tidak, maka diuji dengan Sobeltest sebagai berikut:

$$Sp^2p^3 = \sqrt{p^3Sp^2^2 + p^2sp^3^2 + sp^2sp^3^3}$$

$$= \sqrt{\frac{(0,479)(0.198)^2 + (0.250)^2(0.250)^2}{(0.198^2)(0.250)^3}}$$

$$\sqrt{\frac{(0.687749955)(0.444971909) + (0.7589466384)(0.51233555) + (0.444971909)(0.51233555)}{(1.13272186) + (1.27128219) + (0.957307459)}}$$

$$= \sqrt{3.36131151}$$

Berdasarkan nilai  $Sp^2 p^3$ , bisa dipakai guna menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{p^2 p_3}{sp^2 p_3} = \frac{0.576 \times 0.192}{3.36131151} = 3.36131151$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai t hitung  $0,3.36131151 < 0,4683$  dengan taraf signifikansi 0.05 ((df) = n2), maka dapat disimpulkan signifikan. Artinya kualitas sumber daya manusia (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis kesembilan (H9) motivasi kerja mampu memediasi kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

#### 10. Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Diketahui bahwa pengaruh langsung kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dari tabel 4.10, di mana adalah 0,465. dan pengaruh tidak langsung kompensasi (X3) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0.217 \times 0,198 = 0.042$  sedangkan pengaruh total kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung  $0.217 \times 0,198 = 0.042$ .

Untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien sebesar 0,042 signifikan atau tidak, maka diuji dengan Sobeltest sebagai berikut:

$$Sp^2 p_3 = \sqrt{p^3 Sp^2^2 + p^2 sp^3^2 + sp^2 sp^3^3}$$

$$= \sqrt{\frac{(0.567)(0.198)^2 + (0.250)^2(0.217)^2 + (0.198)^2(0.217)^3}{(0.752994024)(0.444971909) + (0.438178046)(0.465832588) + (0.444971909)(0.465832588)}}$$

$$= \sqrt{(1.19796592) + (0.94010634) + (0.910804489)}$$

$$= \sqrt{3,04887675}$$

Berdasarkan nilai  $Sp^2 p^3$ , bisa dipakai guna menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus:

$$t = \frac{p^2 p_3}{sp^2 p_3} = \frac{0.250 \times 0.567}{3,04887675} = 3,04887675$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai t hitung  $3,04887675 > 0,4683$  dengan taraf signifikansi 0.05 ((df) = n2), maka dapat disimpulkan

signifikan. Artinya motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis kesembilan (H10) yaitu motivasi kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh syariah. Sehingga penulis bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Islamic Work Ethics, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dengan Motivasi Kerja *sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Sragen)” maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Pengaruh *islamic work ethics* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan demikian dinyatakan H1 diterima.
2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan adalah negative dan tidak signifikan dengan demikian dinyatakan H2 ditolak.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan dengan demikian H3 diterima
4. Pengaruh *islamic work ethics* terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H4 diterima
5. Kualitas sumber daya manusia terhadap variabel motivasi kerja adalah negative dan tidak signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H5 ditolak
6. Pengaruh kompensasi terhadap variabel motivasi kerja adalah positif dan signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H6 diterima.
7. Pengaruh kinerja karyawan terhadap variabel motivasi kerja adalah tidak signifikan berdasarkan dari uraian tersebut dinyatakan H7 ditolak
8. Motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *Islamic work ethics* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis ke delapan (H8) yaitu motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *Islamic work ethics* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
9. kualitas sumber daya manusia (X2) melalui motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis kesembilan (H9) motivasi kerja mampu memediasi kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
10. Motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis kesembilan (H10) yaitu motivasi kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A. (2021). Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan BPRS Mau Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 9(1).
- Ahmad Dzul Ilmi, A. A. (2020). *Pelanggan, bauran pemasaran dan sharia compliance terhadap loyalitas*.
-

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA*, 3(2).
- Bawono, A. (2006a). *Multi Variate Analisis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Bawono, A. (2006b). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga Press.
- DICKY ADIKIA PUTRA. (2016). *Pengaruh Mutu Pelayanan Dan Mutu Produk Terhadap Kepuasan Nasabah Dalam Menabung (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kcp Liwa Lampung Barat)*. 1–23.
- Finandhita Mirnawati Hastuti. (2018). Pengaruh Kesadaran Merek, Persepsi Kualitas Dan Loyalitas Merek Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen Wardah. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Skripsi Universitas Islam Indonesia*, 1–30.
- Ghozali, I. (2013a). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2013b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi ke T). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriani, R. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Manajemen Profesional*, 2(2).
- Kartikasari, N. I. (2019). *Analisis Prosedur Pembiayaan Mudharabah Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Umum Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).
- Kusuma, A., Purwanto, H., & Utama, P. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy sebagai Moderasi. *Forum Ekonomi*, 23(2).
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2).
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3).
- Nuning, A. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan*. UMSU.
- Nur Lita Faridah, Luqman Hakim, T. S. (2021). *Pengaruh Pembelajaran Inset Ekonomi Syariah, Pengetahuan Produk, Lingkungan Sosial Dan Religiusitas Terhadap Minat Menabung Di Bank Syariah*. 98–113.
- Razak, A., Baheri, J., & Irsyad Ramadhan, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Kendari. *Journal of Economic and Business*, 1(2), 10–20.
- Romdhoni, A. H., & Ratnasari, D. (2018). *Pengaruh Pengetahuan , Kualitas Pelayanan , Produk , dan Religiusitas terhadap Minat Nasabah untuk Menggunakan Produk Simpanan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. 4(02), 136–147.
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keadilan dan Komitmen sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 8(4).
- Setiawati, S., Destika, M. R. R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(2).
- Sibagariang, A. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Sarana Pendukung dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD. *Jurnal Akuntansi*,

*I(1).*

Simbolon, S. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia. *Prodi Manajemen*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).