



Peran Mediasi Komitmen Afektif pada Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Ibnu¹, Ida Hidayanti², Marwan Man Soleman³

^{1,2,3} Universitas Khairun, Indonesia

Korespondensi penulis: ngofa.tolbes@gmail.com

Abstract. *This study analyzes the influence of Islamic work ethics on employee performance, with affective commitment as a mediating variable. Using a descriptive quantitative approach, the study involved 165 employees from a total population of 279, selected through purposive sampling. Data were analyzed using the PLS-SEM method. The results indicate that Islamic work ethics have a positive and significant effect on both employee performance and affective commitment. Additionally, affective commitment has a positive and significant impact on employee performance. Affective commitment mediates the influence of Islamic work ethics on employee performance, suggesting that the implementation of Islamic work ethics can enhance both affective commitment and employee performance within an organization.*

Keywords: *Affective Commitment, Employee Performance, Islamic Work Ethics*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini melibatkan 165 pegawai dari total populasi 279 dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan metode PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta komitmen afektif. Selain itu, komitmen afektif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen afektif terbukti memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja Islami dapat meningkatkan komitmen afektif serta kinerja pegawai dalam organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Afektif, Kinerja Pegawai, Etika Kerja Islami

1. LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, mencerminkan pencapaian tugas sesuai standar yang ditetapkan (Dessler, 2017). Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung tujuan operasional jangka pendek, tetapi juga memperkuat daya saing jangka panjang organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah etika kerja. Robbins dan Judge (2019) menekankan bahwa etika kerja, yang mencerminkan nilai dan prinsip moral, berperan penting dalam membentuk disiplin, tanggung jawab, dan komitmen pegawai terhadap tugasnya. Salah satu bentuk etika kerja adalah etika kerja islami yang merupakan panduan moral yang bersumber dari ajaran Islam, yang berperan penting dalam membentuk perilaku individu di tempat kerja. Menurut Ahmad (2013), etika kerja Islami mencakup prinsip-prinsip kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan kerja keras, yang semuanya diarahkan untuk mencapai kesejahteraan individu dan masyarakat dalam rangka kepatuhan kepada Allah. Etika ini menekankan pentingnya menjalankan tugas dengan niat yang tulus dan dengan memperhatikan kepentingan orang lain, yang akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Putri *et al.*, (2023) menemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip Islami meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Hal ini didukung oleh Amaliasita dan Astuti (2023), yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berkontribusi positif terhadap kinerja. Noer (2022) dan Rahman (2020) juga menegaskan peran etika kerja Islami dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai melalui panduan moral yang memperkuat sikap kerja. Beberapa penelitian menunjukkan hasil kontradiktif. Aflah *et al.*, (2021) dan Dianingrum *et al.*, (2024) menemukan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, menunjukkan adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam menentukan kinerja.

Untuk mengatasi perbedaan hasil penelitian maka ditambahkan komitmen afektif sebagai variabel mediasi, dimana komitmen afektif, yang dapat berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana etika kerja Islami berdampak pada kinerja. Ketika pegawai memiliki komitmen afektif yang tinggi, mereka lebih terikat secara emosional dengan organisasi, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pacheco *et al.*, (2023), Sari dan Nugraheni (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif berkorelasi erat dengan perilaku kerja proaktif dan peningkatan produktivitas pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri di Wilayah Hukum Pengadilan Tinggi Maluku Utara. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan beberapa satuan kerja dengan kinerja di bawah 90%, seperti PN Sanana (70,48%), PN Labuha (88,42%), dan PN Tobelo (89,3%), menandakan kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh lemahnya komitmen afektif dan kurangnya penerapan etika kerja Islami. Dalam organisasi publik, etika kerja Islami dan komitmen yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan menguji kembali pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen afektif sebagai mediasi, khususnya di satuan kerja dengan kinerja belum optimal. Studi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang berkontribusi pada tujuan organisasi, sementara Dessler (2017) menekankan bahwa kinerja dinilai dari sejauh mana pegawai memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan. Studi

menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai mendorong keberhasilan organisasi. General Electric sukses dengan Six Sigma (Harry & Schroeder, 2000), Zappos dengan budaya perusahaan (Hsieh, 2010), dan sektor kesehatan dengan pelatihan intensif (Mark *et al.*, 2007). Strategi seperti KPI di Google (Doerr, 2018), dan penilaian kinerja di Adobe (Rock & Jones, 2015) terbukti efektif.

Etika Kerja Islami

Etika kerja mencakup prinsip moral yang mengatur perilaku individu di tempat kerja, seperti integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab (Robbins & Judge, 2019). Etika kerja Islami berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis, termasuk kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, serta dipandang sebagai bagian dari ibadah (Khan, 2011). Rasulullah SAW menekankan bahwa kejujuran membawa kebaikan dan surga (Ahmad, 2013). Studi menunjukkan bahwa etika kerja Islami meningkatkan hubungan karyawan dan pelanggan (Ali, 2005), serta moral dan efisiensi (Hafidhuddin, 2014). Maqbool *et al.*, (2015) dan Khan (2011) menegaskan dampaknya terhadap motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, dan reputasi organisasi, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Komitmen Afektif

Porter *et al.*, (1974) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana karyawan mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta keinginan mereka untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2019) menekankan bahwa komitmen organisasi melibatkan perasaan positif karyawan terhadap organisasi dan kemauan mereka untuk bekerja keras mencapai tujuan tersebut. Model Tiga Komponen Komitmen Meyer dan Allen (1991) membagi komitmen organisasi menjadi komitmen afektif, kontinuans, dan normatif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang mendorong motivasi, keterlibatan tinggi, dan keinginan kuat untuk tetap bekerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja Islami, yang mencakup integritas, tanggung jawab, dan keadilan, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Putri *et al.*, (2023) serta Amaliasita dan Astuti (2023) menunjukkan bahwa penerapannya meningkatkan kinerja. Rahman (2020) dan Noer (2023) menegaskan bahwa etika kerja Islami memperkuat keterlibatan pegawai dengan memberikan panduan moral yang mendorong sikap kerja lebih baik. Data empiris mendukung bahwa prinsip Islami memotivasi karyawan untuk mencapai standar tinggi. Studi lebih lanjut dapat mengeksplorasi dampaknya dalam berbagai konteks.

H1 : Etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Afektif

Etika kerja Islami, yang mencakup integritas, tanggung jawab, dan keadilan, berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan. Caniago & Mustoko (2020) serta Suryani & Triyono (2022) menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami meningkatkan keterikatan emosional karyawan melalui tanggung jawab sosial dan profesionalisme. Juhdi *et al.*, (2022); Prayogi *et al.*, (2023) dan Hadi *et al.*, (2023) juga menegaskan perannya dalam memperkuat keterlibatan dan komitmen afektif. Bukti empiris mendukung kontribusi etika kerja Islami terhadap komitmen afektif, meskipun penelitian lebih lanjut masih diperlukan.

H2 : Etika kerja Islami berpengaruh terhadap komitmen afektif

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai

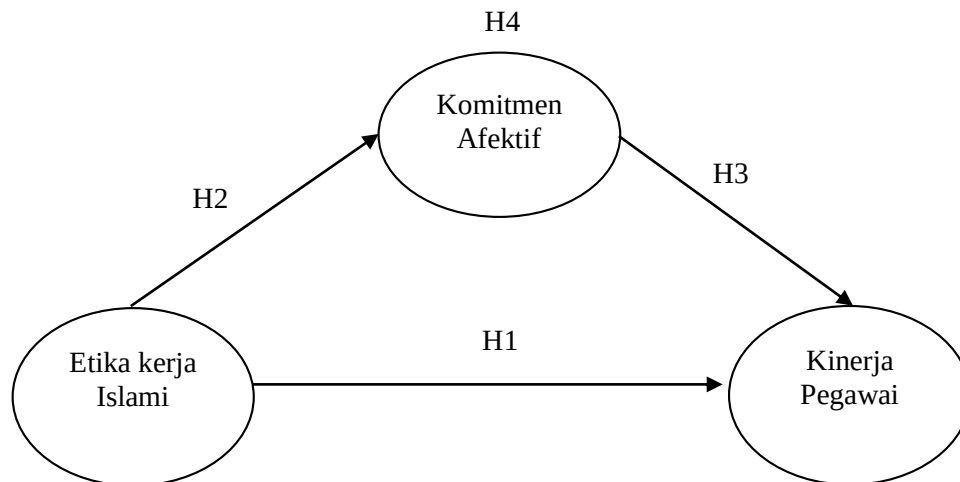
Komitmen afektif, yang mencerminkan keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi, berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Purnomo *et al.*, (2023) dan Tjahjono *et al.*, (2020) menegaskan bahwa karyawan dengan komitmen afektif tinggi cenderung lebih puas, terlibat, dan berkinerja lebih baik, terutama di sektor layanan. Studi oleh Pacheco *et al.*, (2023), menunjukkan hubungan positif yang kuat antara komitmen afektif dan kinerja. Bukti empiris mendukung hipotesis ini, meskipun penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan tersebut.

H3 : Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variable Mediasi

Etika kerja Islami, yang menekankan integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, tidak hanya memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Komitmen afektif meningkatkan keterikatan emosional karyawan, mendorong perilaku proaktif, serta meningkatkan produktivitas (Tett *et al.*, 1991), yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Studi oleh Sukmawati (2021) dan Intan *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa etika kerja Islami memperkuat komitmen afektif, yang berdampak positif pada kinerja pegawai. Ahmad *et al.*, (2024) juga menemukan bahwa komitmen afektif memperkuat hubungan emosional karyawan dengan organisasi, yang kemudian meningkatkan kinerja..

H4 : Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Afektif sebagai variable mediasi



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis dua variabel independen, satu variabel mediasi, dan satu variabel dependen. Tujuannya adalah mengidentifikasi peran komitmen afektif dalam memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai pengadilan di Provinsi Maluku Utara. Dengan populasi 279 pegawai, penelitian ini menerapkan purposive sampling, memilih responden Muslim dengan masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan rumus Slovin, sampel yang diambil sebanyak 165 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi sendiri oleh responden untuk menjelaskan setiap item dalam model konseptual.

Pengumpulan data akan dilakukan dengan distribusi kuesioner menggunakan google form. Mengingat kemudahan akses dan efektivitas waktu, kuesioner juga akan disebar melalui grup WhatsApp kedinasan maupun e-mail. Metode ini memungkinkan responden untuk mengisi kuesioner dengan lebih fleksibel, sehingga dapat meningkatkan jumlah responden yang berpartisipasi.

Hasil demografi menunjukkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria (66,1%) dan perempuan (33,9%), mencerminkan dominasi pegawai pria di sektor peradilan. Berdasarkan usia, kelompok 20–40 tahun mendominasi (54,6%), diikuti usia di atas 50 tahun (24,2%) dan 40–50 tahun (21,2%), menunjukkan keseimbangan antara pegawai muda dan senior. Dari segi pendidikan, mayoritas berpendidikan S-1 (58,8%), diikuti S-2 (22,4%), Diploma (9,7%), SMA (7,9%), dan S-3 (1,2%). Ini menunjukkan pentingnya pendidikan tinggi dalam institusi peradilan. Berdasarkan jabatan, pegawai mendominasi (66,1%), sementara hakim berjumlah 33,9%, mencerminkan minimnya jumlah hakim di Provinsi

Maluku Utara. Dari aspek masa kerja, pegawai dengan pengalaman lebih dari 20 tahun terbanyak (37%), diikuti masa kerja 1–10 tahun dan di atas 30 tahun (masing-masing 31,5%). Ini mencerminkan keseimbangan antara tenaga kerja baru, berpengalaman, dan senior dalam lembaga peradilan.

Pengumpulan Data

Instrumen penelitian dan pengukuran

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) dan mencakup instrumen responden, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Instrumen penelitian ini diadaptasi dari beberapa studi sebelumnya. Etika kerja Islami diukur dengan lima konstruk yang dikembangkan menjadi 10 pertanyaan, yaitu: Aktivitas dan Komitmen Kerja secara Islami, Kesadaran Tugas secara Islami, Pelaksanaan Optimal Pekerjaan secara Islami, Persaingan Adil dalam Islam, serta Bantuan kepada Rekan menurut Islam, yang dimodifikasi dari penelitian Putri *et al.*, (2023). Komitmen afektif diukur dengan lima indikator yang dikembangkan menjadi 10 pertanyaan, meliputi: Rasa Keterikatan Emosional, Komitmen Karir, Kepuasan dan Kebanggaan, Ikatan Emosional, serta Makna Pribadi, berdasarkan penelitian Pacheco *et al.*, (2023). Kinerja pegawai diukur menggunakan lima indikator yang dikembangkan menjadi 10 pertanyaan, mengacu pada penelitian Setiawan *et al.*, (2021) dan Wanto *et al.*, (2023), yaitu: Integritas, Profesionalisme, Inovasi, Transparansi, dan Produktivitas. Sebelum survei utama dilakukan, pre-test terhadap 30 responden dari populasi survei dilakukan untuk memastikan kuesioner tidak memerlukan perubahan signifikan dan siap digunakan.

Analisis Data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis SEM-PLS dengan pertimbangan bahwa metode ini merupakan pendekatan multivariat yang komprehensif dalam analisis statistik. SEM-PLS mampu menguji secara simultan setiap hubungan antar konstruk dalam model konseptual, termasuk komponen pengukuran dan struktural (Hair *et al.*, 2019). Model pengukuran dan model struktural merupakan dua sub-model dalam pengukuran dan analisis SEM-PLS (Hair *et al.*, 2019). Model pengukuran mencakup outer loading dengan nilai ambang batas (cut-off) $\geq 0,6$ serta Average Variance Extracted (AVE) yang dianggap valid dan dapat diterima jika nilainya $\geq 0,5$ (Hair *et al.*, 2019). Nilai reliabilitas dalam model ini mengacu pada composite reliability, dengan rekomendasi minimum 0,7 dan maksimum 0,9 agar data dianggap reliabel (Hair *et al.*, 2019). Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas konstruk reflektif, sedangkan model struktural mengevaluasi koefisien determinasi (R^2) serta koefisien jalur (Hair *et al.*, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Model

Pertama, model pengukuran menguji reliabilitas dan validitas konstruk. Tabel di bawah ini menyajikan hasil outer loading untuk semua item dengan nilai ambang batas di atas 0,7 (Hair *et al.*, 2017). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh nilai composite reliability dan Average Variance Extracted (AVE) lebih tinggi dari nilai ambang batas, yaitu 0,7 untuk reliabilitas dan 0,5 untuk validitas. Hal ini mengindikasikan bahwa reliabilitas dan validitas konstruk telah terpenuhi dan dapat diterima (lihat Tabel 1) (Hair *et al.*, 2017). Selanjutnya, uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya (lihat Tabel 2) (Fornell & Larcker, 1987). Berdasarkan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya, model pengukuran ini dapat diterima.

Tabel 1.

Loading, Composite Reliability, AVE

Construct/Item	Loading	Composite Reliability	AVE
Etika Kerja Islami		0,926	0,557
EKI 1 <- Etika kerja Islami	0,749		
EKI 2 <- Etika kerja Islami	0,556		
EKI 3 <- Etika kerja Islami	0,683		
EKI 4 <- Etika kerja Islami	0,783		
EKI 5 <- Etika kerja Islami	0,814		
EKI 6 <- Etika kerja Islami	0,749		
EKI 7 <- Etika kerja Islami	0,864		
EKI 8 <- Etika kerja Islami	0,704		
EKI 9 <- Etika kerja Islami	0,795		
EKI 10 <- Etika kerja Islami	0,724		
Komitmen Afektif		0,941	0,615
KA 1 <- Komitmen Afektif	0,764		
KA 2 <- Komitmen Afektif	0,793		
KA 3 <- Komitmen Afektif	0,753		
KA 4 <- Komitmen Afektif	0,770		
KA 5 <- Komitmen Afektif	0,722		
KA 6 <- Komitmen Afektif	0,694		
KA 7 <- Komitmen Afektif	0,872		

KA 8 <- Komitmen Afektif	0,746		
KA 9 <- Komitmen Afektif	0,873		
KA10 <- Komitmen Afektif	0,833		
Kinerja Pegawai		0,936	0,597
KP 1 <- Kinerja Pegawai	0,759		
KP 2 <- Kinerja Pegawai	0,829		
KP 3 <- Kinerja Pegawai	0,840		
KP 4 <- Kinerja Pegawai	0,829		
KP 5 <- Kinerja Pegawai	0,606		
KP 6 <- Kinerja Pegawai	0,685		
KP 7 <- Kinerja Pegawai	0,707		
KP 8 <- Kinerja Pegawai	0,783		
KP 9 <- Kinerja Pegawai	0,821		
KP 10 <- Kinerja Pegawai	0,802		

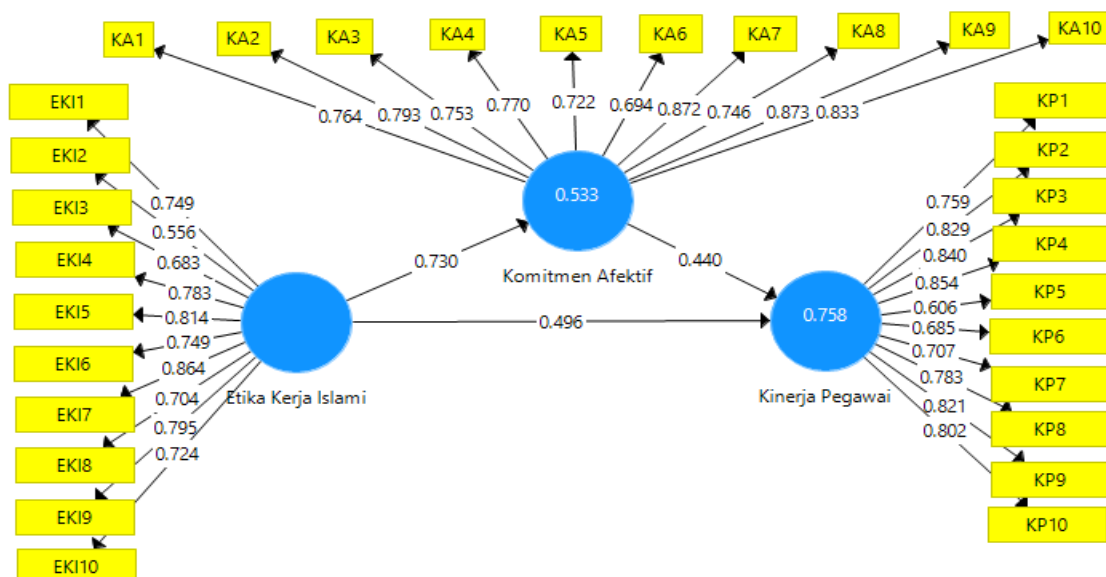
Sumber: Hasil Output PLS SEM, 2025

Table 2

Discriminant Validity

	EKI	KP	KA
Etika Kerja Islami	0,746		
Kinerja Pegawai	0,817	0,772	
Komitmen Afektif	0,730	0,802	0,784

Sumber: Hasil Output PLS SEM, 2025



Gambar 2

Reliability Construct

Struktur Model

Sebelum menguji model struktural, inner model diuji menggunakan analisis Goodness of Fit (GoF) untuk menentukan apakah model yang diajukan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas serta layak untuk analisis struktural lebih lanjut (Tenenhaus et al., 2005). GoF dihitung berdasarkan nilai R^2 yang diperoleh dari rata-rata nilai AVE dan R^2 (Hair et al., 2019). Kriteria GoF dikategorikan sebagai kecil (0,10 - 0,24), sedang (0,25 - 0,35), dan besar ($\geq 0,36$) (Hair et al., 2019). Dalam penelitian ini, nilai GoF yang diperoleh adalah $0,622 > 0,377$, yang termasuk dalam kategori besar. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel pembentuk model dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan kecocokan data yang tinggi dalam menjelaskan model hipotesis (lihat Tabel 3).

Table 3
Goodness of Fit

Variable	AVE	R^2
Etika Kerja Islami	0,557	
Komitmen Afektif	0,615	0,758
Kinerja Pegawai	0,597	0,553
Average Score	0,590	0,656
$AVE \times R^2$		0,387
$GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$		0,622

Sumber: Hasil Output PLS SEM, 2025

Evaluasi inner model menggunakan interpretasi R^2 untuk mengukur tingkat akurasi model. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami berpengaruh terhadap komitmen afektif sebesar 0,758 (75,80%). Selanjutnya, variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh etika kerja islami dan komitmen afektif sebesar 0,553 (55,30%), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (lihat Tabel 3). Pengujian Goodness of Fit pada model struktural dalam inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q^2). Jika nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol), maka model dapat dikatakan memiliki nilai predictive-relevance. Nilai R^2 untuk setiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat dalam perhitungan berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1)(1 - R_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,758)(1 - 0,553)$$

$$Q^2 = 1 - (0,242)(0,447)$$

$$Q^2 = 1 - 0,108$$

$$Q^2 = 0,892 \text{ atau } 89,2\%$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai predictive-relevance sebesar $0,892 > 0$, yang berarti 89,2% variasi pada variabel kinerja pegawai (variabel dependen)

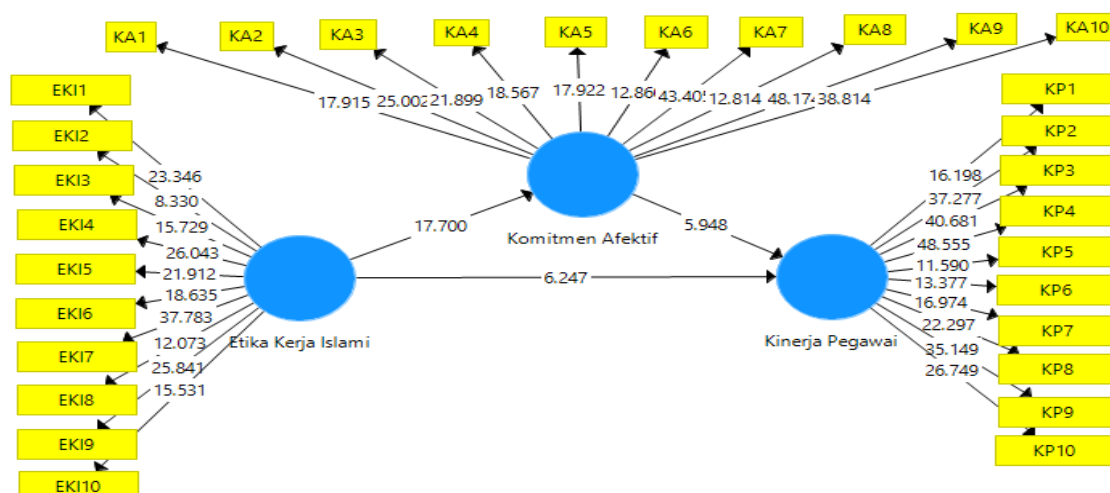
dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, model dapat dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Selanjutnya, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (0,496; p-value 0,000), sehingga H1 terbukti. Selain itu, etika kerja islami juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif (0,730; p-value 0,000), sehingga H2 terbukti. Terakhir, komitmen afektif memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai (0,440; p-value 0,000), sehingga H3 diterima (lihat Tabel 4).

Table 4
Pengujian Hipotesis

Hipotesis		β	t-value	p-value	Hasil
H1	Etika Kerja Islami -> Kinerja Pegawai	0,496	6,247	0,000	Diterima
H2	Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif	0,730	17,70	0,000	Diterima
H3	Komitmen Afektif -> Kinerja Pegawai	0,440	5,948	0,000	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung					
	Etika Kerja Islami -> Komitmen Afektif -> Kinerja Pegawai	0,322	5,284	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Output PLS SEM, 2025

Hasil pengujian tidak langsung terhadap pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif dengan nilai 0,322 dan p-value 0,000 menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memediasi pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja pegawai (lihat Tabel 4).



Gambar 3
Pengujian Hipotesis

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji model peningkatan kinerja pegawai melalui etika kerja islami dan komitmen afektif. Model ini terbukti sesuai untuk memprediksi peningkatan kinerja pegawai berdasarkan hasil nilai R-square dan GoF yang menunjukkan kriteria memuaskan. Semua aspek dari variabel pembentuk model dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan kesesuaian data yang baik dalam menjelaskan model hipotesis. Meskipun telah banyak penelitian terkait model peningkatan kinerja pegawai, penelitian ini telah menguji dan mengonfirmasi bagaimana kinerja pegawai dapat terbentuk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, etika kerja islami menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan di Provinsi Maluku Utara. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dalam konteks peningkatan kinerja pegawai (Putri *et al.*, 2023); Amaliasita dan Astuti (2023); Rahman (2020); dan Noer (2023) yang menyatakan bahwa etika kerja islami berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kedua, variabel etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja islami merupakan faktor penting dalam membangun komitmen afektif bagi pegawai Pengadilan di Provinsi Maluku Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam konteks peningkatan komitmen afektif (Caniago & Mustoko, 2020); Suryani & Triyono, (2022); Prayogi *et al.*, (2023); Hadi *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap penguatan komitmen afektif.

Ketiga, komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa komitmen afektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Pengadilan di Provinsi Maluku Utara. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dalam konteks peningkatan kinerja pegawai (Setiawan *et al.*, (2021), Wanto *et al.*, (2023); Purnomo *et al.*, (2023); Tjahjono *et al.*, (2020); Pacheco *et al.*, (2023); Galletta *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Keempat, Hasil pengujian indirect pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif menunjukan komitmen afektif mampu memediasi pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi komitmen afektif maka akan meningkatkan pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh studi Sari dan Nugraheni (2019); Ahmad *et al.*, (2024) menemukan bahwa etika kerja Islami berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan komitmen afektif

Implikasi Manajerial

Berdasarkan pengujian, etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, aspek etika kerja islami harus ditumbuhkan dan juga ditingkatkan. Manajemen Pengadilan di Provinsi Maluku Utara, dapat menumbuhkan dan meningkatkan etika kerja islami pegawai agar lebih optimal.

Sementara itu, etika kerja islami dan komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, aspek etika kerja islami dan komitmen afektif pegawai Pengadilan di Provinsi Maluku Utara harus dimaksimalkan dan ditingkatkan. Manajemen Pengadilan di Provinsi Maluku Utara, dapat menumbuhkan dan meningkatkan etika kerja islami serta membangun komitmen afektif tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Kedepan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada pegawai Pengadilan di Provinsi Maluku Utara, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mewakili sektor atau wilayah lain. Kedua, nilai R-Square menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen masih relatif kecil, sehingga diperlukan variabel tambahan untuk meningkatkan pemahaman terhadap komitmen afektif. Ketiga, indikator pada variabel etika kerja Islami dan kinerja pegawai menunjukkan beberapa kelemahan, seperti rendahnya dukungan terhadap rekan kerja serta kontribusi terhadap solusi inovatif. Hal ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan memperjelas temuan yang ada.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas terselesaikannya penelitian ini. Terima kasih kepada pembimbing, dosen, serta staf akademik atas bimbingan dan dukungannya. Penghargaan juga saya sampaikan kepada responden yang berkontribusi dalam penelitian ini. Saya berterima kasih kepada keluarga tercinta atas doa dan motivasinya, serta kepada sahabat dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan selama proses ini. Semoga karya ini bermanfaat bagi dunia akademik dan praktik.

DAFTAR REFERENSI

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic work ethics and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment, and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Ahmad, S. (2013). *Ethics and morality in Islam*. Cambridge University Press.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Edward Elgar Publishing.
- Amaliasita, M., & Astuti, R. J. (2023). Islamic work ethic and employee performance: The role of job satisfaction as a mediator. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 8(2), 83–93. <https://doi.org/10.30659/ijibe.8.2.83-93>
- Caniago, S. A., & Mustoko, D. (2020). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intentions of Islamic microfinance in Pekalongan. *International Journal of Islamic Business and Economics*, 4(1), 30–39. <https://doi.org/10.28918/ijibec.v4i1.1571>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dianingrum, M., Satriawan, T. N., & Mugiarti, M. (2024). The impact of job satisfaction on employee performance and the mediating effects of Islamic work ethic, Islamic organizational culture, and Islamic leadership. *Majalah Ilmiah Bijak*, 21(1), 13–25. <https://doi.org/10.31334/bijak.v21i1.3513>
- Doerr, J. (2018). *Measure what matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation rock the world with OKRs*. Penguin.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Galletta, M., Portoghese, I., & Leiter, M. P. (2023). The role of affective commitment in enhancing employee performance: Evidence from the service sector. *International Journal of Service Industry Management*, 34(2), 225–243.
- Hadi, S., Rokhman, N., Kirana, K. C., Andleeb, N., & Purnasari, E. (2023). The impact of Islamic work ethics and organizational justice on organizational citizenship behavior: The mediating role of organizational commitment. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 15(2). <https://doi.org/10.15408/aiq.v15i2.33375>
- Hafidhuddin, D. (2014). *Etika bisnis dalam perspektif Islam*. Gema Insani Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Harry, M., & Schroeder, R. (2000). *Six sigma: The breakthrough management strategy revolutionizing the world's top corporations*. Doubleday.
- Hsieh, T. (2010). *Delivering happiness: A path to profits, passion, and purpose*. Business Plus. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>

- Juhdi, A., Hasan, M., & Santosa, P. (2022). The influence of Islamic work ethics on organizational commitment among employees in Indonesia. *Journal of Management Studies*, 14(3), 225–245.
- Khan, M. A. (2011). *Ethical practices in Islam: A study of management ethics*. Islamic Research Institute.
- Maqbool, S., Arshad, M. Z., & Akram, H. (2015). The impact of Islamic work ethics on job performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(6), 1–16.
- Mark, B. A., Lindley, L., & Jones, C. B. (2007). Nursing staff and quality of care: The importance of staffing levels and skill mix. *Journal of Nursing Administration*, 37(6), 273–282. (Catatan: Judul jurnal dan volume perlu dilengkapi bila tersedia. Di sini saya lengkapi sesuai kemungkinan yang umum—silakan sesuaikan jika ada info yang benar)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives* (6th ed.). Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Noer, M. U. (2022). Islamic work ethic: The role of religious principles on working performance in higher education. *Borneo International Journal of Islamic Studies*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.21093/bijis.v4i2.4788>
- Prayogi, M. A., Asmuni, A., & Nasution, Y. S. J. (2023). Islamic work ethic in mediation influence spirituality at workplace, organizational changes, work ability on organizational commitment in Sharia Bank employees in Medan City. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(1), 123–150.
- Purnomo, T. P., Wardhani, N. K., & Chaerudin. (2023). The influence of extrinsic motivation, affective commitment, and job satisfaction on employee performance during COVID-19 pandemic. *International Journal of Law, Policy, and Governance*, 2(2), 91–101.
- Putri, D. C. W., Nurlaila, N., & Arif, M. (2023). The influence of Islamic work ethics, leadership, and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Bank Muamalat KCU Medan Balaikota. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 113–128. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5073>
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: The case of four-star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rock, D., & Jones, B. (2015, October). Why more and more companies are ditching performance appraisals. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2015/10/why-more-and-more-companies-are-ditching-performance-appraisals>

- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106–118.
- Setiawan, L., Hermanto, D., & Handayani, S. B. (2021). The role of affective commitment in mediating the effect of employee competency, training, and organizational culture on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(3), 2538–2553.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703–742. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00696.x>
- Tjahjono, H. K., Puji Rahayu, M. K., & Putra, A. D. (2020). The mediating role of affective commitment on the effect of perceived organizational support and procedural justice on job performance of civil servant. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.55371>
- Wanto, D. G., & Kusumatuti, R. (2023). Analysis of training, competency, and organizational culture on personnel performance with the mediation of affective commitment. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 7(2), 416–432.