



Agustiya Fatriya Rizky¹

MODEL PENINGKATAN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ISLAMIC WORK ETHICS DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh perceived organizational support dan Islamic work ethics terhadap employee engagement, serta menganalisis dampak perceived organizational support, Islamic work ethics, dan employee engagement terhadap employee performance di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan yang membawahi Bank Jateng Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal dan Brebes. Populasi yang dianalisis berjumlah 130 responden, dengan sampel sebanyak 116 responden. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, demikian pula dengan Islamic work ethics yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Selain itu, perceived organizational support dan Islamic work ethics terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Employee engagement juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, serta mampu memediasi pengaruh antara perceived organizational support dan Islamic work ethics terhadap employee performance.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics, Employee Engagement, Employee Performance

Abstract

This research proposal is to find out how the perception of organizational support and Islamic work ethic influence on employee engagement and analyze the influence of perceptions of organizational support, Islamic work ethic and employee engagement on employee performance at the Bank Jateng Syariah Branch Pekalongan in charge of Bank Jateng Syariah Tegal Sub-Branch Office and Brebes. The total population analyzed was 130 respondents with a sample quantity of 116 respondents. The results of the research analysis show that Perceived organization support has a significant positive effect on employee engagement. Islamic work ethic has a significant positive effect on employee engagement. The perceived organizational support has a significant positive effect on employee performance. Islamic work ethic has a significant positive effect on employee performance. Employee engagement has a significant positive effect on employee performance, and employee engagement is able to mediate effect between perceived organizational support and Islamic work ethic on employee performance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics, Employee Engagement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran krusial dalam perekonomian suatu daerah, berfungsi sebagai pusat kepercayaan publik serta menjadi komponen utama dalam berbagai aktivitas finansial. Bank, sebagai institusi finansial terdepan, bertugas menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito, dan instrumen keuangan lainnya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam

Dosen Institut Karya Mulia Bangsa
 email: agustiya42@gmail.com

kemajuan industri perbankan. Walaupun teknologi canggih dan metode kerja modern dapat diimplementasikan, kualitas dan kompetensi tenaga kerja tetap menjadi faktor penentu keberhasilan. Hal ini semakin signifikan mengingat industri perbankan berfokus pada penyediaan layanan jasa.

Sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan optimal kepada nasabah, menjaga integritas dan keamanan finansial, serta memastikan operasional bank berjalan efisien sesuai dengan regulasi dan standar yang berlaku (Anuari et al., 2020). Menurut Pawestri & Pradhanawati (2018), kinerja SDM mencakup serangkaian karakteristik karyawan yang berkontribusi secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam mengelola SDM sangat penting agar dapat membentuk perilaku dan pola pikir yang mendorong kinerja optimal (Lin, 2007).

Penelitian ini berfokus pada karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Kantor Cabang Pembantu Syariah Tegal, dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Brebes. Variabel yang dianalisis meliputi kinerja karyawan (*employee performance*) serta keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Kinerja karyawan menjadi komponen krusial dalam menentukan keberlanjutan jangka panjang organisasi, sedangkan keterlibatan karyawan berperan dalam menjaga dedikasi dan komitmen terhadap institusi (Lăzăroiu, Neguriță, Grecu, Grecu, & Mitran, 2020).

Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, sebagai lembaga perbankan syariah, menerapkan pola kepemimpinan berbasis syariah. Para pemimpin di lembaga ini berupaya menjalankan prinsip kepemimpinan sesuai syariat Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fattah, 2017). Namun, terdapat fenomena di mana Bank Jateng Syariah Pekalongan, Tegal, dan Brebes pada tahun 2020 belum mencapai target pembiayaan akibat ketidakstabilan pendapatan yang dipengaruhi pandemi COVID-19. Hal ini membuat alokasi pendapatan lebih difokuskan pada operasional bank. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi *employee engagement* dan *employee performance*, seperti *perceived organizational support* dan *Islamic work ethics* (Salahudin, Baharuddin, Abdullah, & Osman, 2016).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti Mursidta (2017), Prastyo & Frianto (2020), Mohamed & Ali (2015), dan Sukmayanti (2018), menyimpulkan adanya pengaruh positif, sedangkan studi lain seperti Purwanti (2020) dan Dewi (2021) menunjukkan hasil berbeda. Selain itu, *Islamic work ethics* juga dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Rachman (2018), Saban et al. (2020), Sodik (2018), dan Zahrah et al. (2016). Namun, hasil berbeda ditemukan pada penelitian Amin Wahyudi (2015) dan Hamzah et al. (2021), yang menyatakan bahwa *Islamic work ethics* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Anuari et al. (2020) dan Muliawan et al. (2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih antusias terhadap pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan hasil penelitian tersebut, studi ini mengambil judul: “Peran *Perceived Organizational Support* dan *Islamic Work Ethics* Terhadap *Employee Engagement* dan *Employee Performance* Pada Karyawan Bank Jateng Syariah (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal dan Bank Jateng KCPS Brebes)”.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan riset eksplanatori dengan metode pengumpulan data yang berfokus pada penggunaan **kuesioner** sebagai instrumen utama. Riset eksplanatori bertujuan untuk memahami dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang kompleks dalam konteks penelitian yang telah ditentukan. Penelitian ini menekankan upaya untuk mendalami bagaimana satu variabel dapat mempengaruhi atau berdampak pada perilaku variabel lainnya dalam kerangka penelitian yang relevan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan elemen utama yang menjadi sumber pengambilan sampel atau data yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Finnell & John, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan kantor dari Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes dengan total 130 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel. Dari total 130 karyawan, sebanyak 116 karyawan dijadikan responden penelitian. Sementara itu, pemimpin, wakil pemimpin, kepala seksi, dan kepala unit tidak diikutsertakan sebagai responden karena jumlah mereka sebanyak 14 orang. Dengan demikian, total sampel penelitian ini adalah 116 responden.

Sumber dan Jenis Data

a) Data Primer

Data primer dikumpulkan dengan tujuan memperoleh informasi yang sebelumnya belum tersedia. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data primer antara lain pendistribusian kuesioner kepada responden atau melalui pengamatan langsung terhadap objek atau individu yang diteliti. Proses ini dapat dilakukan dalam bentuk kuesioner tertulis yang diisi oleh responden maupun wawancara langsung oleh peneliti (Ayuniari, Herawati, & Yasa, 2017).

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang sudah tersedia sebelumnya dan dapat digunakan kembali untuk analisis atau tujuan penelitian meskipun data tersebut dikumpulkan bukan untuk kepentingan riset ini (Futri & Juliarsa, 2014). Dalam penelitian ini, data sekunder berupa data sumber daya manusia yang disediakan dan diterbitkan oleh pihak perbankan syariah yang bersangkutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut tabel analisa uji validitas dari setiap instrumen variabel riset:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	K1.1	0,652	0,182	Instrumen Valid
	K1.2	0,599		
	K1.3	0,602		
	K1.4	0,624		
	K1.5	0,627		
<i>Islamic Work Ethics</i>	K2.1	0,639	0,182	
	K2.2	0,626		
	K2.3	0,536		
	K2.4	0,566		
	K2.5	0,709		
<i>Employee Engagement</i>	K3.1	0,657	0,182	
	K3.2	0,710		
	K3.3	0,701		
	K3.4	0,744		
	K3.5	0,546		
<i>Employee Performance</i>	K4.1	0,735	0,182	
	K4.2	0,685		
	K4.3	0,810		
	K4.4	0,915		
	K4.5	0,677		

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai r-hitung dari seluruh item kuesioner variabel lebih besar dibandingkan dengan r-tabel yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data responden dinyatakan valid atau layak dalam merepresentasikan variabel dan indikator penelitian yang diteliti.

Analisis Jalur

Regresi Berganda Antara Perceived Organizational Support dan Islamic Work Ethics terhadap Employee Engagement

Berikut tabel analisa uji regresi linear berganda dari model regresi 1 riset:

Tabel 3**Regresi Berganda Antara Perceived Organizational Support dan Islamic Work Ethics Terhadap Employee Engagement**

Variabel	Standardized Coefficient	Nilai t-hitung	Sig.
<i>Perceived organizational support (X₁)</i>	0,653	8,098	0,000
<i>Islamic work ethics (X₂)</i>	0,168	2,088	0,039
<i>Employee engagement (Y₁) (Dependen)</i>			
<i>Adjusted R-Square = 0,597</i>			
<i>Nilai signiifikasi F = 0,000</i>			

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh penjelasan mengenai nilai persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,653 X_1 + 0,168 X_2$$

Penjabaran terkait hasil persamaan regresi 1 dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien terstandarisasi untuk perceived organizational support memiliki nilai sebesar **0,653** dengan tanda positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai alpha (α) sebesar **0,000**, yang lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi umum, yaitu **0,05**. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perceived organizational support (dukungan organisasi yang dirasakan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (keterlibatan karyawan). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini menegaskan bahwa dukungan dari organisasi berperan penting dalam mendorong keterlibatan karyawan.
2. Koefisien terstandarisasi untuk Islamic work ethics bernilai **0,168** dengan tanda positif. Nilai alpha sebesar **0,039**, yang lebih kecil dari **0,05**, menunjukkan bahwa Islamic work ethics memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Dengan kata lain, semakin tinggi penerapan Islamic work ethics, semakin meningkat pula keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Regresi Berganda Antara Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics dan Employee Engagement terhadap Employee Performance

Berikut tabel analisa uji regresi linear berganda dari model regresi 2 riset:

Tabel 4**Regresi Berganda antara Perceived Organizational Support, Islamic Work Ethics dan Employee Engagement terhadap Employee Performance**

Variabel	Standardized Coefficient	Nilai t-hitung	Sig.
<i>Perceived organizational support (X₁)</i>	0,258	3,292	0,001
<i>Islamic work ethics (X₂)</i>	0,264	4,165	0,000
<i>Employee engagement (Y₁)</i>	0,457	6,281	0,000
<i>Employee performance (Y₂) (Dependen)</i>			
<i>Adjusted R-Square = 0,760</i>			
<i>Nilai signiifikasi F = 0,000</i>			

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2023

Mengacu pada Tabel 4, diperoleh penjelasan terkait nilai persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,258 X_1 + 0,264 X_2 + 0,457 Y_1$$

Penjabaran terkait hasil persamaan regresi 2 adalah sebagai berikut:

1. **Koefisien terstandarisasi perceived organizational support** memiliki nilai **0,258** dengan tanda positif. Nilai alpha yang diperoleh adalah **0,001**, lebih kecil dari tingkat

signifikansi **0,05**. Hal ini menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung bekerja lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. **Koefisien terstandarisasi Islamic work ethics** sebesar **0,264** dengan tanda positif. Nilai alpha yang diperoleh adalah **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**. Hasil ini menunjukkan bahwa Islamic work ethics memiliki pengaruh positif signifikan terhadap employee performance. Semakin tinggi penerapan Islamic work ethics, semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. **Koefisien terstandarisasi employee engagement** bernilai **0,457** dengan tanda positif. Nilai alpha sebesar **0,000**, yang juga lebih kecil dari **0,05**. Ini berarti employee engagement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap employee performance. Dengan kata lain, semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

2) Uji Hipotesis (Uji t)

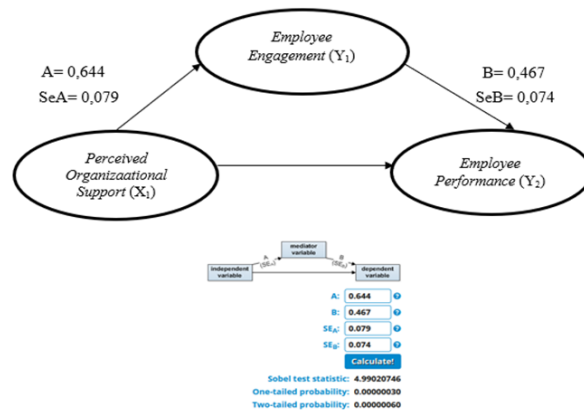
Hasil uji t dalam penelitian ini didasarkan pada signifikansi hasil analisis regresi berganda dari Tabel 3 untuk model regresi 1 dan Tabel 4 untuk model regresi 2, dengan rincian sebagai berikut:

1. **Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement**
Nilai signifikansi diperoleh **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**, dengan koefisien regresi sebesar **0,653** positif. Ini membuktikan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap employee engagement diterima.
2. **Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Employee Engagement**
Nilai signifikansi diperoleh **0,039**, yang lebih kecil dari **0,05**, dengan koefisien regresi sebesar **0,168** positif. Ini menunjukkan bahwa Islamic work ethics memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Islamic work ethics berpengaruh positif terhadap employee engagement dapat diterima.
3. **Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Performance**
Nilai signifikansi sebesar **0,001** dengan koefisien regresi **0,258** positif. Hasil ini menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif signifikan terhadap employee performance, sehingga hipotesis diterima.
4. **Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Employee Performance**
Nilai signifikansi sebesar **0,000** dengan koefisien regresi **0,264** positif. Hal ini membuktikan bahwa Islamic work ethics berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance, sehingga hipotesis dapat diterima.
5. **Pengaruh Employee Engagement terhadap Employee Performance**
Nilai signifikansi sebesar **0,000** dengan koefisien regresi **0,457** positif. Hasil ini menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap employee performance, sehingga hipotesis diterima.

Uji Sobel

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah employee engagement berperan sebagai mediator antara perceived organizational support dan employee performance. Berikut adalah hasil uji Sobel pertama yang mendukung analisis ini.

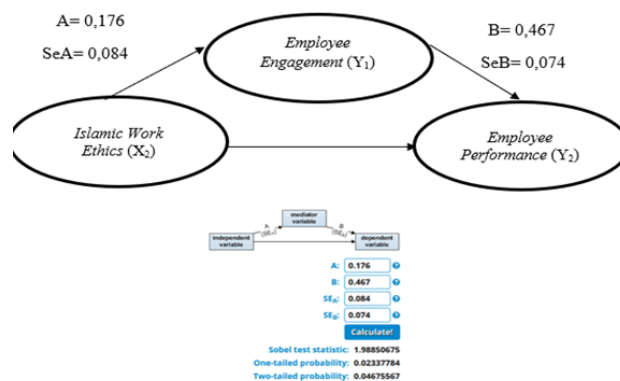


Gambar 2 Uji Sobel 1

Berdasarkan hasil analisis uji Sobel yang ditampilkan dalam bagan Uji Sobel 1, diperoleh nilai statistik uji Sobel sebesar **4,990**, yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sebesar **1,658**, dengan nilai signifikansi **0,000**, lebih kecil dari **0,05**. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan perceived organizational support yang dirasakan oleh karyawan berdampak pada peningkatan employee engagement, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes.

Pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement

Analisis uji Sobel kedua digunakan untuk menentukan apakah employee engagement dapat memediasi pengaruh antara Islamic work ethics dan employee performance. Hasil dari uji Sobel 2 penelitian ini ditampilkan dalam bagan berikut.



Gambar 3 Uji Sobel 2

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement
 Peningkatan perceived organizational support terbukti dapat meningkatkan nilai employee engagement di kalangan karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes. Artinya, semakin besar perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap pendapat karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka. Peningkatan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan juga berhubungan dengan peningkatan dedikasi karyawan dalam terlibat dalam kegiatan operasional untuk mencapai visi dan misi organisasi. Selain itu, perhatian organisasi terhadap tujuan karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih maksimal dan menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya.

Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Employee Engagement
Penerapan nilai-nilai Islamic work ethics yang tinggi terbukti meningkatkan employee engagement di kalangan karyawan Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes. Peningkatan sikap rajin, adil, bijak, dan niat bekerja sebagai ibadah, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat mendorong dedikasi dan ketelitian karyawan dalam bekerja. Hal ini berkontribusi pada peningkatan nilai keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Islamic work ethics memiliki pengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance
Peningkatan perceived organizational support juga terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes. Perhatian organisasi terhadap pendapat dan kesejahteraan karyawan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, organisasi yang memberi perhatian pada tujuan karyawan dapat mempercepat penyelesaian tugas tepat waktu dan membantu tercapainya target kerja. Ketersediaan untuk memaafkan kesalahan juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan kerja sama antar karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap employee performance.

Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Employee Performance
Implementasi Islamic work ethics yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes. Sikap rajin, adil, bijak, serta niat bekerja sebagai ibadah berkontribusi pada peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian dalam pekerjaan. Keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka juga meningkatkan kapabilitas dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Islamic work ethics memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance
Employee engagement yang tinggi terbukti meningkatkan kinerja karyawan di Bank Jateng Cabang Syariah Pekalongan, Bank Jateng KCPS Tegal, dan Bank Jateng KCPS Brebes. Peningkatan nilai vigor (kemauan bekerja keras), dedication (dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi), absorption (ketelitian dalam pekerjaan), dan keikutsertaan dalam pelatihan berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama. Dengan meningkatnya employee engagement, kinerja karyawan akan semakin baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap employee performance.

SIMPULAN

1. Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, yang berarti semakin besar perhatian organisasi terhadap karyawan, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan.
2. Islamic work ethics juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Implementasi nilai-nilai seperti sikap rajin, adil, dan niat bekerja sebagai ibadah dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.
3. Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Semakin besar perhatian organisasi terhadap karyawan, semakin baik kinerja karyawan.
4. Islamic work ethics juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Nilai-nilai etika kerja Islami dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan karyawan.
5. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, dimana semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka.
6. Employee engagement dapat memediasi pengaruh perceived organizational support dan Islamic work ethics terhadap employee performance, yang berarti peningkatan

- perceived organizational support dan Islamic work ethics akan berdampak pada peningkatan employee engagement dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
7. Variabel yang paling berpengaruh langsung terhadap employee performance adalah employee engagement, Islamic work ethics, dan perceived organizational support.
 8. Pengaruh tidak langsung yang paling mempengaruhi adalah perceived organizational support yang meningkatkan employee engagement yang kemudian mendorong peningkatan employee performance, diikuti oleh Islamic work ethics yang meningkatkan employee engagement yang berujung pada peningkatan employee performance.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wahyudi. (2015). the Influence of Organizational Commitment and Islamic Work. Economic Faculty of Slamet Riyadi University Surakarta, 2(19), 39–50.
- Anuari, Afhan, Firdaus, Muhamad Azis, & Subakti, Jani. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529.
- Ayuniari, Ni Pande Kadek, Herawati, Nyoman Trisna, & Yasa, I. Nyoman Putra. (2017). Pengaruh Independensi, Kesesuaian Peran Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Daerah (Studi Pada Inspektorat Provinsi Bali, Kabupaten Klungkung dan Kota Denpasar). *Jurnal Akuntansi Program S1*, 8(2), 1–15.
- Bouraoui, Khadija, Bensemmane, Sonia, Ohana, Marc, & Russo, Marcello. (2019). Corporate social responsibility and employees' affective commitment: A multiple mediation model. *Management Decision*, 57(1), 152–167. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2017-1015>
- Fattah, A. Hussein. (2017). The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 102.
- Finnell, Karla Jaye, & John, Robert. (2018). A Social Marketing Approach to 1% Milk Use: Resonance Is the Key. *Health Promotion Practice*, 19(3), 437–444. <https://doi.org/10.1177/1524839917699594>
- Futri, Putu Septiani, & Juliarsa, Gede. (2014). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, Dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Universitas Udayana*, 8(1), 41–58.
- Gheitani, Alborz, Imani, Saheb, Seyyedamiri, Nader, & Foroudi, Pantea. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Hamzah, Zufadli, Basri, Yuswar Zainal, & Zulhelmy. (2021). the Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), 23–34. <https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136>
- Hidayat, Syamsul, & Tjahjono, Heru Kurnianto. (2015). Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *STIE Bina Bangsa Serang*, 3(3), 625–637.
- Holm, Anna B. (2012). State-of-the-art and future directions for green human resource management. *E-Recruitment: Towards an Ubiquitous Recruitment Process and Candidate Relationship Management**, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1688/1862-0000>
- Karavardar, Gulsah. (2014). Organizational Career Growth and Turnover Intention: An Application in Audit Firms in Turkey. *International Business Research*, 7(9), 67–76.
- Lăzăroiu, George, Neguriță, Octav, Grecu, Iulia, Grecu, Gheorghe, & Mitran, Paula Cornelia. (2020). Consumers' Decision-Making Process on Social Commerce Platforms: Online Trust, Perceived Risk, and Purchase Intentions. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00890>
- Lin, Hsiu Fen. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study.

- International Journal of Manpower, 28(3–4), 315–332.
<https://doi.org/10.1108/01437720710755272>
- Manzoor, Faiza, Wei, Longbao, Nurunnabi, Mohammad, Subhan, Qazi Abdul, Shah, Syed Irshad Ali, & Fallatah, Samaher. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Muliawan, Yudi, Perizade, Badia, & Cahyadi, Afriyadi. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XIV(2), 69–78.
- Mursidta, Silviana. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1–12.
- Murtaza, Ghulam, Abbas, Muhammad, Raja, Usman, Roques, Olivier, Khalid, Afsheen, & Mushtaq, Rizwan. (2014). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Nasrah, Faten, Naser, Mohamad, & Kassim, Erne Suzila. (2018). Islamic Leadership and Employee Engagement. *Malaysian Journal Of Consumer And Family Economics*, 21(2), 1–9.
- Pawestri, Tyasih Sukma, & Pradhanawati, Ari. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Prastyo, Budi, & Frianto, Agus. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement : Sebuah Studi Literatur. *BIMA: Journal of Busniness and Innovation Management*, 3(1), 59–72.
- Rachman, Muhammad Arif. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin. *Jurnal Publikasi*, 1(2), 1–18.
- Saban, Darwis, Basalamah, Salim, Gani, Achmad, & Rahman, Zainuddin. (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>
- Saifullah, Nasir, Alam, Muhammad, Zafar, Muhammad Wasif, & Humayon, Asad Afzal. (2015). Job Satisfaction: A Contest Between Human And Organizational Behavior. *International Journal of Economics and Research - IJER*, 6(2), 45–51.
- Salahudin, Shahrul Nizam bin, Baharuddin, Siti Sarah binti, Abdullah, Muhammad Safizal, & Osman, Abdullah. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 582–590.
- Salmabadi, Mojtaba, Fatehi, Hamid, Mortezaheidari, & Mousavikia, Ali Asghar. (2015). The role Islamic work ethics in the employee engagement. *Journal of Biodiversity and Environmental Sciences (JBES)*, 6(5), 463–470.
- Sehhat, Saied, Mahmoudzadeh, Seyed Mojtaba, Ashena, Mostafa, & Parsa, Samira. (2015). Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran Public Organizations. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(4), 545–566.
- Shafi, Muhammad Qaiser, Raza, Ali, Bajwa, Ali Haider, & Gul, Nafila. (2021). Impact of Paternalistic Leadership on Organizational Readiness for Change: Mediating Role of Employee Engagement and Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 11(01), 126–143.
- Sodiq, Amirus. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118–144.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>

- Stoyanova, Tzvetana;, & Iliev, Ivaylo. (2017). Employee engagement factor for organizational excellence. *ECONSTOR*, 10(1), 21–29.
- Sukmayanti, Ni Ketut, & Sintaasih, Desak Ketut. (2018). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Journal of Business and Management*, 20(5), 1–8. <https://doi.org/10.9790/487X-20050340108>