



Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis is licensed under  
A [Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus)

Tegar Pratama Putra<sup>1)</sup>, Madnasir<sup>2)</sup>, Adib Fachri<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan, Indonesia

E-mail: [tegarpratama3002@gmail.com](mailto:tegarpratama3002@gmail.com)

<sup>2)</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan, Indonesia

E-mail: [madnasir@radenintan.ac.id](mailto:madnasir@radenintan.ac.id)

<sup>3)</sup> Universitas Islam Negeri Raden Intan Indonesia

E-mail: [adibfachri@radenintan.ac.id](mailto:adibfachri@radenintan.ac.id)

□ Correspondence Author

### Article Information:

Received 07, 31, 2025

Revised 08, 05, 2025

Accepted 08, 15, 2025

**Keywords:** Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Perspektif Islam

© **Copyright:** 2025. Authors retain copyright and grant the JTMB (Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis) right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam perspektif Islam, dengan studi pada pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0 untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Etika Kerja Islam tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan. Secara parsial, Kompetensi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Dari perspektif Islam, meskipun etika kerja merupakan ajaran penting yang berlandaskan nilai keimanan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapannya di lapangan belum optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang sejalan dengan prinsip *syura* (musyawarah) dan kompetensi yang dilandasi amanah serta profesionalisme menjadi penopang utama terciptanya kinerja yang unggul dan berkah. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas kinerja pegawai berbasis nilai-nilai Islam secara lebih efektif.

**How to cite:** . (Completed by Editor)

Putra, T., Madnasir, M., & Fachri, A. (2025). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus). *JURNAL TERAPAN MANAJEMEN DAN BISNIS*, 11(2). doi:<https://dx.doi.org/10.26737/jtmb.v11i2.7717>

## INTRODUCTION

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi atau lembaga yang ideal, karena manusia yang menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatanyang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.(Sabrina, 2021) Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu diketahui untuk dapat memperbaiki pelayanan.(Ilmi et al., 2024)

Adapun hal yang harus diperhatikan, seperti orang yang bekerja atau pegawainya dan keberhasilan dalam bekerja tergantung kepada kinerja pegawai.(Julaicha & Munir, 2025) Sejalan dengan perkembangan zaman yang semakin maju telah banyak melahirkan tuntutan atas kinerja individu maupun lembaga yang semakin tinggi pula. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut membutuhkan tenaga-tenaga yang berkualitas yang dapat bekerja secara dinamis dan profesional sesuai dengan kualitas keahliannya serta ditunjang dengan loyalitas yang tinggi terhadap sebuah instansi karena pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan instansi. Upaya-upaya dari pihak manajemen instansi sangat diperlukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.(Sukarta & Yuliharsi, 2023)

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut.(Sarumaha, 2022b) Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti etika kerja islam budaya organisasi dan kompetensi.(Sarumaha, 2022) Dengan demikian, keberadaan faktor-faktor seperti etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi inilah yang menjadi kunci dalam menentukan kualitas kinerja pegawai dalam sebuah lembaga. Ketiganya tidak hanya penting dari sisi manajerial, tetapi juga memiliki makna mendalam dalam perspektif Islam yang menekankan keselarasan antara kerja dan ibadah.

Etika kerja islam merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etika kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain.(Mariyanti & Afisha, 2020) Selain etika kerja Islam, budaya organisasi juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai, keyakinan, dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi. Budaya ini memainkan peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan kebiasaan-kebiasaan yang berkembang di dalam struktur organisasi, yang pada akhirnya membentuk norma perilaku yang diikuti oleh para pegawainya.(Sarumaha, 2022) Faktor lain yang menjadi pengaruh kinerja pegawai yaitu kompetensi , kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan

melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. (Anggriawan et al., 2023)

Ketiga faktor ini tidak hanya penting secara teori manajemen modern, tetapi juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya etika, tatanan sosial dalam organisasi, serta kemampuan individu dalam bekerja. Dalam Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal. Etika kerja Islam menekankan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Begitu pula budaya organisasi yang Islami akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menjunjung nilai kolektif dan adab dalam berinteraksi. Selain itu, kompetensi juga sangat ditekankan dalam Islam, karena setiap individu diperintahkan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan secara maksimal dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menunjukkan profesionalitas secara duniawi, tetapi juga memiliki konsekuensi spiritual yang kelak akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

Berdasarkan Ayat QS. Al-Qashash: 26 menggambarkan dua karakter penting dalam memilih seseorang untuk bekerja, yaitu "kuat" dan "dapat dipercaya". Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kata "kuat" dapat diartikan sebagai kemampuan atau kompetensi, yakni keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Sementara itu, "dapat dipercaya" mencerminkan etika kerja yang dilandasi oleh nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan amanah. Ayat ini secara tidak langsung juga mencerminkan pentingnya budaya organisasi yang dibangun atas dasar nilai-nilai Islam, karena lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat karakter dan etos kerja pegawai. Oleh karena itu, ayat ini sangat relevan dijadikan sebagai landasan dalam melihat bagaimana etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Islam.

Penelitian ini diawali dengan menguraikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk mendukung konteks dan arah penelitian. Dimana Penelitian yang dilakukan oleh (Bahjatullah, 2023) Menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai, Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia & Fernos, 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya, semakin kuat dan positif budaya organisasi yang dibangun, maka akan semakin mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut. Budaya yang sehat mampu menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan di antara pegawai, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penelitian Terakhir yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2019) menyatakan bahwa Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja maka akan semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Kompetensi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan

lebih efektif, mengambil keputusan dengan tepat, serta mampu beradaptasi dengan dinamika dan tuntutan pekerjaan secara profesional.

Studi ini berfokus pada pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan administrasi dan membantu pengelolaan administrasi dalam wilayah kecamatan. Kantor ini memiliki peran penting dalam menjalankan dan mendukung kebijakan pemerintah daerah, mengoordinasikan program pembangunan, dan melayani kebutuhan masyarakat secara langsung.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan adanya permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Alip. Permasalahan ini mencakup aspek etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai. Dalam hal etika kerja Islam, masih dijumpai pegawai yang kurang mengedepankan sikap profesional seperti menggunakan ponsel saat melayani masyarakat, sehingga pelayanan menjadi kurang maksimal. Dari sisi budaya organisasi, belum terjalin komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antar sesama pegawai, yang mengakibatkan lemahnya koordinasi kerja. Sementara itu, dalam aspek kompetensi, terdapat ketimpangan dalam kemampuan dan pengetahuan antar pegawai, yang menyebabkan penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan hasil kerja kurang sesuai standar. Ketiga aspek tersebut secara langsung berdampak pada penurunan kinerja pegawai, baik dari segi produktivitas, ketepatan waktu, maupun kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Penurunan kinerja ini juga terlihat dari data absensi pegawai. Berdasarkan dokumentasi kehadiran dalam empat bulan terakhir, terdapat kecenderungan meningkatnya jumlah keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, terutama pada hari kerja aktif seperti Senin dan Kamis. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, yang menjadi salah satu indikator menurunnya kinerja organisasi secara umum. Data ini memperkuat bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga oleh etika kerja, budaya internal yang dibangun, serta kompetensi individu yang belum merata. Oleh karena itu, perlu adanya upaya perbaikan menyeluruh dalam tiga aspek tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Gunung Alip.

**Table.1**  
**Data Absensi Bulanan Kantor Kecamatan Gunung Alip**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Persentase Ketidakhadiran</b> |
|--------------|------------------------|----------------------------------|
| Januari      | 39                     | 12%                              |
| February     | 39                     | 10%                              |
| Maret        | 39                     | 15%                              |
| April        | 39                     | 8%                               |

**Sumber : Data Absensi Bulanan Kantor Kecamatan Gunung Alip, Tahun 2025**

Berdasarkan data rekapitulasi absensi pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai masih tergolong cukup tinggi dan fluktuatif dalam empat bulan terakhir. Pada bulan Januari 2025, dari total 39 pegawai, tercatat persentase ketidakhadiran sebesar 12%, kemudian mengalami penurunan menjadi 10% pada Februari. Namun, angka tersebut kembali meningkat menjadi 15% pada bulan Maret, yang merupakan angka tertinggi selama periode tersebut, sebelum akhirnya menurun

kembali menjadi 8% pada bulan April. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum stabil, dan ketidakhadiran yang cukup signifikan tersebut dapat berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas kerja serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Data ini memperkuat bahwa aspek kinerja pegawai perlu mendapat perhatian lebih lanjut, khususnya dalam upaya penguatan etika kerja Islam, perbaikan budaya organisasi, dan peningkatan kompetensi, agar kinerja aparatur di lingkungan Kantor Kecamatan Gunung Alip dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Melihat kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Alip masih belum optimal dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti lemahnya penerapan etika kerja Islam, budaya organisasi yang belum berjalan efektif, serta kompetensi pegawai yang belum merata. Permasalahan-permasalahan ini, jika tidak segera ditangani, dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, agar dapat dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islami.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini menggabungkan tiga variabel penting etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi yang biasanya diteliti secara terpisah, ke dalam satu model analisis untuk melihat pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kedua, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berbasis perspektif Islam, yang tidak hanya menilai kinerja dari sisi manajerial dan teknis, tetapi juga dari sisi nilai-nilai spiritual dan akhlak Islami. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah tingkat kecamatan, yaitu Kantor Kecamatan Gunung Alip, yang selama ini masih jarang dijadikan objek kajian terkait manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Dengan fokus pada konteks pelayanan publik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis nilai-nilai Islami.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, terlihat bahwa meskipun Kantor Kecamatan Gunung Alip merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik di wilayahnya, kenyataannya masih ditemukan permasalahan yang berdampak pada kinerja pegawai. Permasalahan tersebut mencakup lemahnya penerapan etika kerja Islam dalam aktivitas kerja sehari-hari, belum optimalnya budaya organisasi dalam mendukung sinergi antarpegawai, serta ketimpangan kompetensi yang berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian tugas. Padahal, kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain, mayoritas penelitian sebelumnya cenderung menelaah kinerja pegawai dari pendekatan konvensional tanpa memperhatikan dimensi spiritual dan nilai-nilai etika Islam yang seharusnya menjadi dasar perilaku dalam organisasi berbasis pelayanan publik. Dalam perspektif Islam, kinerja bukan hanya dilihat dari hasil kerja fisik, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan dijalankan dengan amanah, kejujuran, profesionalisme, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara empiris pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Islam pada Kantor Kecamatan Gunung Alip.

## **METHODS**

Grand teori dalam penelitian ini menggunakan Organizational Behavior Theory yang dikembangkan oleh Colquitt, dkk., yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi dipengaruhi oleh mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, serta karakteristik individu. Teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai tidak

hanya ditentukan oleh individu itu sendiri, tetapi juga oleh lingkungan organisasi tempat ia bekerja. (Siswoyo Haryono, n.d.) Dalam konteks organisasi, individu tidak bekerja secara terpisah, melainkan berinteraksi dengan berbagai sistem dan struktur yang memengaruhi perilaku dan output kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk kontribusi individu terhadap tujuan organisasi melalui tindakan dan perilaku kerja yang dilakukan secara sadar dalam suatu sistem sosial kerja. (Ambarwati, 2021)

Organizational Behavior Theory menyusun kerangka berpikir melalui tiga elemen utama. Pertama, Organizational Mechanisms, yaitu elemen organisasi yang mencakup budaya organisasi dan struktur organisasi yang dapat membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai. (NISWATUN, 2025) Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi yang sehat akan memperkuat kolaborasi dan keteraturan kerja, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Budaya kerja yang kuat akan mendorong terciptanya kedisiplinan, loyalitas, dan rasa tanggung jawab dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Kedua Group Mechanisms, yang mencakup proses kerja dalam tim, gaya kepemimpinan, serta komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Mekanisme ini menggambarkan bagaimana hubungan sosial dan kerja sama antarindividu di dalam organisasi berdampak pada efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, lemahnya komunikasi antara atasan dan bawahan di Kantor Kecamatan Gunung Alip menjadi salah satu indikator bahwa mekanisme kelompok belum berjalan optimal, sehingga memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan dan dukungan tim sangat diperlukan dalam menciptakan sinergi antarpegawai untuk mencapai tujuan bersama.

Ketiga, Individual Characteristics, yaitu kemampuan, kepribadian, serta nilai-nilai dan norma yang diyakini oleh pegawai. Karakteristik ini secara langsung berkaitan dengan kompetensi, etika kerja, dan sikap kerja individu. Dalam perspektif Islam, etika kerja tidak hanya dipandang sebagai aturan moral semata, tetapi juga sebagai nilai ibadah yang menuntut kejujuran, amanah, dan tanggung jawab. (Sabarofek & Sawaki, 2018) Pegawai yang memiliki kompetensi dan etika kerja Islami yang kuat akan lebih mampu menjalankan tugas dengan baik, menyesuaikan diri terhadap budaya kerja, dan memberi kontribusi positif terhadap organisasi. (Widodo & Yandi, 2022)

Dengan demikian, Organizational Behavior Theory relevan dijadikan sebagai landasan dalam penelitian ini karena mencakup semua variabel yang diteliti, yakni etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi, yang semuanya bermuara pada peningkatan kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memiliki posisi penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bermakna, baik dari segi teknis maupun spiritual. Teori ini tidak hanya memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja, tetapi juga menekankan pentingnya sinergi antara individu dan lingkungan kerjanya dalam menciptakan kinerja yang optimal dalam perspektif Islam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur pengaruh antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik, sedangkan penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena yang terjadi secara sistematis, khususnya mengenai pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan terdiri dari data primer berupa hasil kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus sebanyak 39 orang, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, jurnal, buku, dan dokumen relevan lainnya. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 4.0, yang memungkinkan analisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Tahapan analisis meliputi pengujian validitas konvergen dan diskriminan, serta reliabilitas konstruk, diikuti dengan evaluasi model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model). Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, nilai t-statistik, dan p-value untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel laten, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan analisis terhadap nilai R<sup>2</sup> untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat, serta nilai Q<sup>2</sup> dan f<sup>2</sup> sebagai ukuran relevansi prediktif dan efek ukuran masing-masing jalur.

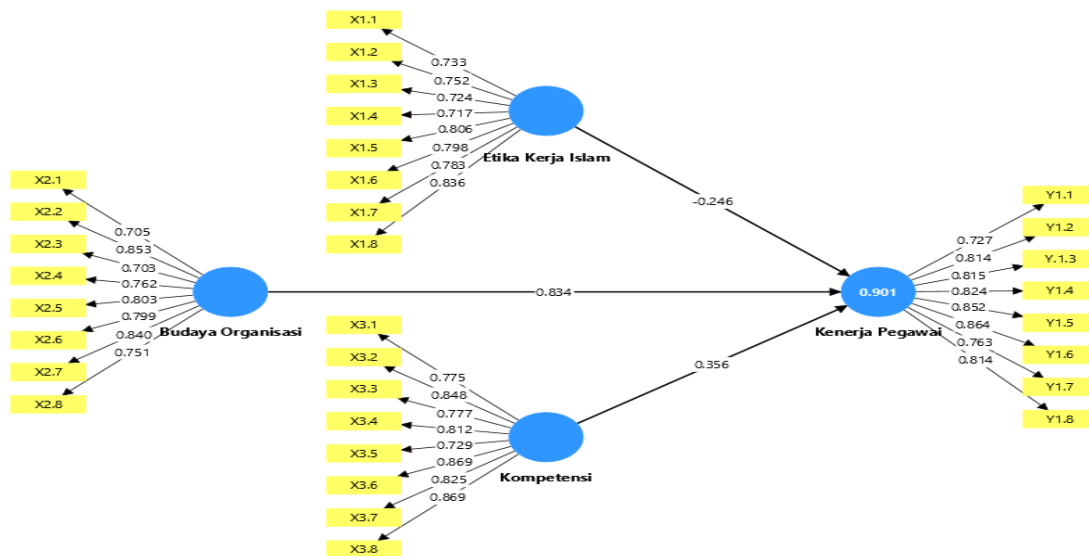
## RESULT AND DISCUSSION

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus. Para pegawai ini berasal dari berbagai latar belakang usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, yang memungkinkan peneliti mendapatkan data yang beragam dan relevan dalam memahami dinamika kinerja pegawai dalam lingkungan birokrasi pemerintah. Pegawai dipilih sebagai subjek penelitian karena mereka merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan, sehingga kinerjanya sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Pemilihan pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip sebagai fokus utama didasarkan pada tujuan untuk mengevaluasi bagaimana Etika Kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi memengaruhi kinerja mereka dalam perspektif Islam. Dengan memasukkan nilai-nilai Islam ke dalam analisis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga spiritual dan moral, dalam membentuk kualitas kerja pegawai.

**Table.2**  
**Tabulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-----|---------------|-----------|------------|
| 1.  | Laki-laki     | 14        | 35,9%      |
| 2.  | Perempuan     | 25        | 64,1%      |
|     | Total         | 39        | 100%       |

**Sumber : Data diolah 2025**



**Fig .1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Model luar (*outer model*) dalam SmartPLS menggambarkan hubungan antara konstruk laten seperti Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai dengan indikator-indikator yang mengukurnya. Pada tahap ini, penilaian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat dan konsisten. Evaluasi outer model mencakup beberapa kriteria utama, yaitu nilai loading factor, validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Loading factor digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan indikator terhadap konstruknya, sedangkan validitas konvergen menguji apakah indikator-indikator yang seharusnya saling berkorelasi memang menunjukkan konsistensi. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Sementara itu, reliabilitas komposit digunakan untuk menguji konsistensi internal dari indikator dalam satu konstruk. Dengan melalui pengujian outer model ini, penelitian memastikan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh Etika Kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai dalam perspektif Islam.

Tiap indikator harus punya nilai faktor pemuatan lebih dari 0,7 agar dirasa mampu mengukur konstruk laten dengan baik. Dalam penelitian ini, sebagian besar indikator punya nilai faktor pemuatan di atas 0,7, yang memberitahukan kemampuan pengukuran yang baik. Jika ada indikator dengan nilai pemuatan di bawah 0,7, indikator tersebut umumnya dirasa kurang kuat dan dapat dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model.

Validitas konvergen dievaluasi menggunakan Average Variance Extracted (AVE), dengan nilai minimum yang disyaratkan sebesar 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk masing-masing konstruk berada di atas angka 0,5, yang berarti konstruk seperti pendapatan, gaya hidup, religiusitas, dan minat menabung di bank syariah memiliki validitas konvergen yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan konstruk yang dimaksud dengan baik.

Sementara itu, reliabilitas internal konstruk diukur menggunakan Composite Reliability (CR). Nilai CR yang disyaratkan adalah lebih dari 0,7, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Dalam model ini, semua konstruk, yaitu Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai, memiliki nilai CR di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah

konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk secara reliabel.

Secara keseluruhan, hasil dari analisis model pengukuran menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, konstruk Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai telah diukur secara akurat dan layak digunakan untuk mendukung analisis struktural lebih lanjut dalam model penelitian ini. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang diestimasi memakai perangkat lunak PLS. Ukuran reflektif individu dirasa tinggi jika korelasinya lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

**Table.3**  
**Hasil Uji Validitas**

| Simbol | Variabel          | Indikator | R hitung | Sig  | Status |
|--------|-------------------|-----------|----------|------|--------|
| X1     | Etika Kerja Islam | X1.1      | 0.733    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X1.2      | 0.752    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X1.3      | 0.724    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X1.4      | 0.717    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X1.5      | 0.806    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X1.6      | 0.798    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X1.7      | 0.783    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X1.8      | 0.836    | 0,70 | Valid  |
| X2     | Budaya Organisasi | X2.1      | 0.705    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X2.2      | 0.853    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X2.3      | 0.703    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X2.4      | 0.762    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X2.5      | 0.803    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X2.6      | 0.799    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X2.7      | 0.840    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X2.8      | 0.751    | 0,70 | Valid  |
| X3     | Kompetensi        | X3.1      | 0.775    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X3.2      | 0.848    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X3.3      | 0.777    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X3.4      | 0.812    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X3.5      | 0.729    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X3.6      | 0.869    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X3.7      | 0.825    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | X3.8      | 0.869    | 0,70 | Valid  |
| Y      | Kinerja Pegawai   | Y1.1      | 0.727    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | Y1.2      | 0.814    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | Y1.3      | 0.815    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | Y1.4      | 0.824    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | Y1.5      | 0.852    | 0,70 | Valid  |
|        |                   | Y1.6      | 0.864    | 0,70 | Valid  |

|      |       |      |       |
|------|-------|------|-------|
| Y1.7 | 0.763 | 0,70 | Valid |
| Y1.8 | 0.814 | 0,70 | Valid |

**Sumber : SmartPLS 4.0**

Hasil analisis memakai SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1.2. Pada tabel tersebut, nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan indikator variabel yang belum mencukupi validitas konvergen, dengan nilai loading factor di bawah 0,70, akan diberi status tidak valid. Hal ini memberitahukan jika indikator tersebut kurang efektif dalam mengukur variabelnya. Sementara itu, indikator variabel dengan nilai di atas 0,70 akan diberi status valid, yang menandakan jika indikator tersebut punya kemampuan yang kuat dalam mengukur variabelnya.

Validitas diskriminan dilaksanakan untuk memastikan jika tiap konsep dari variabel laten berbeda secara jelas dengan variabel lainnya. Sebuah model dikatakan punya validitas diskriminan yang baik jika nilai loading terbesar dari tiap indikator variabel laten ada pada variabel laten yang sesuai, dibandingkan dengan nilai loading terhadap variabel laten lainnya. Berikut ialah hasil pengujian validitas diskriminan yang diperoleh:

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk serta nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk tiap konstruk. Sebuah konstruk dirasa punya reliabilitas tinggi jika nilainya sampai 0,70, dan  $AVE > 0,50$ . Tabel 1.3 akan menampilkan nilai Composite Reliability dan AVE untuk semua variabel.

**Table. 4**  
**Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian**

| Variabel          | Cronbach's alpha | Keandalan komposit (rho_a) | Keandalan komposit (rho_c) | Rata-rata varians diekstraksi (AVE) | Status   |
|-------------------|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|----------|
| Etika Kerja Islam | 0.901            | 0.907                      | 0.921                      | 0.592                               | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0.907            | 0.914                      | 0.925                      | 0.607                               | Reliabel |
| Kompetensi        | 0.927            | 0.931                      | 0.940                      | 0.663                               | Reliabel |
| Kinerja Pegawai   | 0.925            | 0.928                      | 0.938                      | 0.657                               | Reliabel |

**Sumber : SmartPLS 4.0**

Berdasarkan Tabel.3 dapat disimpulkan jika semua konstruk mencukupi kriteria reliabilitas. Hal ini terlihat dari nilai composite reliability yang lebih dari 0,70 dan AVE yang lebih dari 0,50, sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan, sehingga semua konstruk diberi status reliabel.

Pengujian inner model atau model struktural dilaksanakan untuk menganalisis hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan memakai R-square untuk konstruk dependen, uji t, serta signifikansinya

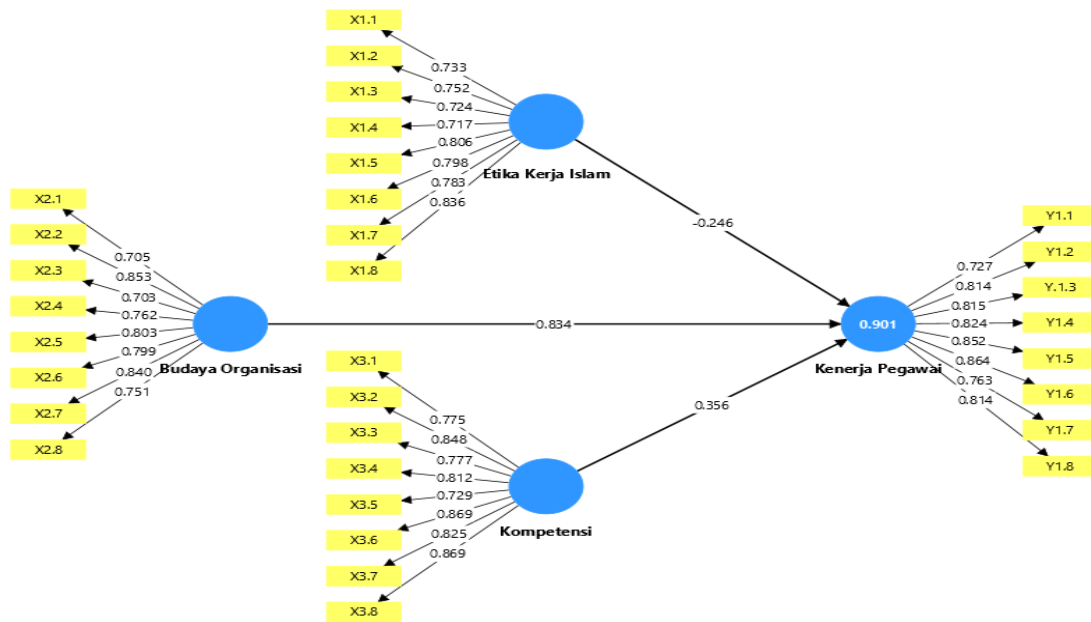


Fig. 2

Table. 4  
 Nilai R-Square

| VARIABEL        | R Square Adjusted |
|-----------------|-------------------|
| Kinerja Pegawai | 0.893             |

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-square Adjusted untuk variabel Kinerja Pegawai tercatat senilai 0,893. Hasil ini memberitahukan jika 97,5% dari variabel Kinerja Pegawai dapat dijabarkan oleh variabel Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi.

**Uji t (secara parsial)**

Signifikansi parameter yang diestimasi memberi informasi penting mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis, dasar yang dipakai ialah nilai yang ada pada output hasil untuk inner weight. Tabel 1.6 menyajikan output estimasi untuk pengujian model structural

Table. 5  
 Pengujian Hipotesis

| Hipotesis                            | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Etika Kerja Islam-> Kinerja Pegawai  | -0.246              | -0.260          | 0.190                      | 1.297                    | 0.195    |
| Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai | 0.834               | 0.852           | 0.183                      | 4.565                    | 0.000    |
| Kompetensi -> Kinerja Pegawai        | 0.356               | 0.354           | 0.174                      | 2.049                    | 0.040    |

### Sumber : SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5 dalam penelitian ini, nilai-nilai yang disajikan memberikan informasi mengenai pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, dan Kompetensi, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islam memiliki nilai koefisien sebesar -0,246. Artinya, secara umum, hubungan antara Etika Kerja Islam dan Kinerja Pegawai bersifat negatif, yakni semakin tinggi persepsi terhadap Etika Kerja Islam, justru kinerja pegawai cenderung menurun. Meskipun demikian, hubungan ini tidak signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,195, yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan secara statistik. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa di lingkungan Kantor Kecamatan Gunung Alip, penerapan atau pemahaman terhadap Etika Kerja Islam belum memberikan dampak langsung yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor lain, seperti motivasi kerja, beban kerja, dukungan atasan, atau bahkan pemahaman terhadap nilai-nilai Etika Kerja Islam itu sendiri yang masih bersifat normatif dan belum terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari.

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,834. Artinya, secara umum, terdapat hubungan positif dan kuat antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, yakni semakin baik budaya organisasi yang terbentuk, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Hubungan ini signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai signifikan dan positif. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa di Kantor Kecamatan Gunung Alip, budaya organisasi yang positif seperti kerja sama antarpegawai, kejelasan aturan, lingkungan kerja yang mendukung, serta nilai-nilai kebersamaan dan profesionalisme memiliki kontribusi nyata dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip kerja dalam perspektif Islam yang menekankan pentingnya ukhuwah, amanah, dan etos kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja.

Sebagai penutup dari hasil analisis ini, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,356. Artinya, terdapat hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai, di mana semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja mereka juga cenderung meningkat. Hubungan ini signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,040, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif dan signifikan. Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa di Kantor Kecamatan Gunung Alip, kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional memiliki peranan penting dalam menunjang kualitas dan produktivitas kerja. Dalam perspektif Islam, hal ini juga sejalan dengan prinsip *ihsan* (berbuat sebaik-baiknya) dan *itqan* (bekerja secara profesional dan sempurna), di mana seorang pegawai dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan kemampuan yang optimal sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual.

Berdasarkan hasil analisis statistik, Etika Kerja Islam diketahui tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus. Hasil ini menarik karena tidak sejalan dengan ekspektasi teoritis maupun temuan penelitian sebelumnya

yang umumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara etika kerja berbasis nilai Islam dan kinerja pegawai. Dalam kerangka *Organizational Behavior Theory*, perilaku individu di lingkungan kerja tidak hanya dibentuk oleh nilai-nilai pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan organisasi, sistem kerja, dan budaya organisasi. Meskipun Etika Kerja Islam diyakini mampu membentuk sikap positif seperti disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik kerja sehari-hari atau belum mendapat dukungan memadai dari sistem organisasi yang ada.

Dari hasil wawancara singkat dengan beberapa pegawai, terungkap bahwa meskipun mereka memahami prinsip-prinsip seperti *amanah* (bertanggung jawab) dan *itqan* (bekerja dengan sungguh-sungguh), penerapan nilai tersebut sering terkendala oleh prosedur birokrasi yang kaku, minimnya apresiasi terhadap kinerja berbasis etika, dan adanya beban kerja administratif yang tidak selalu selaras dengan motivasi spiritual. Akibatnya, meskipun etika kerja Islami diakui secara normatif, pengaruhnya terhadap kinerja nyata menjadi kurang terlihat.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja berbasis Etika Kerja Islam memerlukan intervensi yang lebih menyeluruh, tidak hanya pada tataran individu, tetapi juga pada sistem organisasi dan budaya kerja. Artinya, internalisasi nilai-nilai Islam harus dibarengi dengan kebijakan dan insentif yang mendorong perilaku etis menjadi bagian dari indikator kinerja yang diakui dan diapresiasi.

Penelitian ini didukung oleh (DEWI, 2025) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tetapi penilitin tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahendra et al., 2025) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian ini juga di dukung oleh (Affifah, 2025) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi kompleks antar faktor, seperti kompetensi, motivasi, budaya organisasi, serta mekanisme evaluasi dan penghargaan. Dengan demikian, penggunaan *Organizational Behavior Theory* sebagai landasan teoritis membantu memberikan pemahaman bahwa perilaku kerja tidak hanya dibentuk oleh nilai individu seperti etika, melainkan juga oleh sistem dan dinamika organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, penguatan Etika Kerja Islam harus dibarengi dengan pengembangan budaya kerja dan manajemen organisasi yang mendukung agar dampaknya terhadap kinerja bisa lebih maksimal.

Berdasarkan hasil analisis, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus. Temuan ini diperoleh melalui pengujian parsial yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai serta menciptakan lingkungan yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menumbuhkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui *Organizational Behavior Theory*, yang menegaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh norma, nilai, struktur, dan dinamika sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, budaya organisasi mencerminkan nilai dan norma bersama yang menjadi pedoman bertindak dan berinteraksi. Ketika budaya disiplin, kolaborasi, tanggung jawab, dan pelayanan publik yang optimal tertanam kuat, pegawai akan cenderung menyesuaikan diri dengan nilai-nilai tersebut serta berkontribusi sesuai ekspektasi organisasi.

Penelitian ini didukung oleh (Pratama & As' ad, 2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Hanas et

al., 2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan penelitian terakhir yang dilakukan oleh (Wati & Dewi, 2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan selaras dengan tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga memperkuat norma sosial internal, di mana pegawai terdorong untuk menjaga kinerja mereka karena pengaruh rekan kerja, atasan, dan sistem nilai yang berlaku di lingkungan kantor. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap persepsi kontrol perilaku, di mana pegawai merasa lebih mampu dan didukung untuk bekerja dengan optimal ketika budaya organisasi mendukung pertumbuhan individu, komunikasi yang sehat, serta sistem penghargaan yang adil.

Sebagai contoh, lingkungan kerja yang menjunjung nilai-nilai Islami seperti amanah, musyawarah, dan profesionalisme akan membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Pegawai akan merasa termotivasi karena budaya organisasi sejalan dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut. Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya sebagai latar belakang struktural, tetapi juga sebagai kekuatan penggerak yang memperkuat perilaku dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus. Pengujian parsial menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, memegang peran penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif, efisien, dan penuh tanggung jawab, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Pengaruh positif ini dapat dijelaskan lebih dalam melalui Organizational Behavior Theory, yang menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kapabilitas pribadi dan sejauh mana organisasi mampu mengakomodasi potensi tersebut. Kompetensi yang dimiliki seseorang akan sangat menentukan bagaimana ia berperilaku dan berkontribusi dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini, kompetensi menjadi salah satu faktor internal yang membentuk perilaku kerja produktif, kreatif, dan adaptif.

Penelitian ini didukung oleh (Wati & Dewi, 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian selanjutnya yang mendukung penelitian ini (Koroh et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian terakhir yang mendukung penelitian ini (Hartono, 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini karena kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menjadi modal utama dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Kompetensi juga berkaitan erat dengan persepsi kontrol diri dalam bekerja, yaitu bagaimana individu merasa mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan tingkat kompetensi tinggi tidak hanya memiliki bekal teknis, tetapi juga mampu menyelesaikan masalah secara mandiri, mengambil inisiatif, serta menunjukkan tanggung jawab moral dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sangat relevan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan *itqan* (profesionalisme) dan *amanah* (tanggung jawab).

Sebagai contoh, pegawai yang kompeten dalam bidang administrasi publik tidak hanya menjalankan prosedur dengan baik, tetapi juga mampu berinovasi dan memberikan pelayanan yang lebih efektif kepada masyarakat. Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi, seperti pelatihan dan pembinaan, turut memperkuat kinerja mereka secara berkelanjutan. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya menjadi modal teknis, tetapi juga menjadi pondasi penting dalam membentuk kinerja yang unggul, sesuai dengan prinsip-prinsip perilaku organisasi dan nilai-nilai Islam.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus. Temuan ini menjadi menarik karena secara teoritis, etika kerja Islam yang meliputi nilai-nilai seperti kejujuran (*ṣidq*), amanah, tanggung jawab, kerja keras (*ijihad*), dan keikhlasan seharusnya menjadi fondasi kuat dalam mendorong kinerja yang optimal. Namun, dalam praktiknya, nilai-nilai tersebut tampaknya belum sepenuhnya diinternalisasi atau diaplikasikan secara konsisten oleh pegawai. Bisa jadi, nilai-nilai etika Islam masih dipahami secara normatif dan belum menjadi budaya kerja nyata dalam lingkungan organisasi. Ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengetahuan nilai-nilai Islam dan implementasinya dalam perilaku kerja sehari-hari.

Di sisi lain, budaya organisasi dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam perspektif Islam, budaya organisasi yang baik sejalan dengan konsep *al-‘ādah al-muḥammadah* (kebiasaan yang terpuji), di mana nilai-nilai seperti musyawarah (*syura*), keadilan, keterbukaan, dan ukhuwah (persaudaraan) menjadi fondasi hubungan kerja yang harmonis. Ketika budaya organisasi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adil, komunikatif, dan kolaboratif, maka semangat kerja pegawai pun akan meningkat. Sementara itu, kompetensi dalam Islam bukan hanya soal keterampilan teknis, tetapi juga mencakup *fathanah* (kecerdasan) dan amanah (dapat dipercaya), yang keduanya menjadi prinsip utama dalam bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, meskipun etika kerja Islam tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, bukan berarti nilai-nilai Islam tidak penting. Justru hal ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja dan pengembangan kompetensi masih perlu ditingkatkan. Islam menekankan pentingnya niat baik, proses yang halal, serta manfaat kerja bagi orang lain sebagai bagian dari ibadah. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang Islami dan meningkatkan kompetensi dengan pendekatan integratif antara ilmu dan iman adalah langkah strategis untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tidak hanya tinggi secara kuantitatif, tetapi juga bernilai berkah dan bernilai akhirat

## CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip, Kabupaten Tanggamus, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam, budaya organisasi, dan kompetensi memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan, yang menunjukkan bahwa meskipun nilai-nilai Islami seperti amanah dan *itqan* penting, namun tanpa dukungan sistem organisasi dan budaya kerja yang kondusif, nilai-nilai tersebut belum mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Hal ini menegaskan bahwa perilaku kerja tidak hanya dibentuk oleh nilai individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi secara menyeluruh.

Sebaliknya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan rasa tanggung jawab, semangat kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas. Nilai-nilai

bersama yang dianut dalam organisasi memperkuat perilaku kerja dan motivasi individu untuk berkontribusi secara optimal.

Begitu pula dengan kompetensi, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan lebih siap menghadapi tantangan kerja, menyelesaikan tugas secara efisien, serta bertindak dengan profesionalisme dan tanggung jawab. Kompetensi menjadi landasan penting dalam menciptakan kinerja yang unggul, terlebih jika didukung oleh sistem pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya mengandalkan nilai-nilai pribadi seperti etika, tetapi harus ditopang oleh budaya organisasi yang kuat serta peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

## ACKNOWLEDGMENT

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Artikel yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus)*" dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Artikel ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dan motivasi yang tiada henti. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, koreksi, serta masukan yang sangat berharga dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh staf dan pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus yang telah bersedia memberikan informasi serta data yang diperlukan dalam penelitian ini. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhir kata, semoga Artikel ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya. Aamiin.

## CONFLICTS OF INTEREST

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan (*conflicts of interest*) dalam penyusunan Artikel yang berjudul "*Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi pada Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus)*". Seluruh proses penelitian dilakukan secara independen tanpa adanya tekanan, intervensi, atau kepentingan pribadi maupun lembaga yang dapat mempengaruhi hasil dan objektivitas penelitian ini.

## AUTHOR CONTRIBUTIONS

Penelitian ini merupakan hasil dari kerja sama antara penulis utama dan dosen pembimbing. Penulis pertama bertanggung jawab penuh dalam penyusunan latar belakang, perumusan masalah, pengumpulan data, analisis data, serta penulisan keseluruhan isi artikel. Penulis kedua dan ketiga, selaku dosen pembimbing, berkontribusi dalam memberikan arahan konseptual, koreksi akademik, serta evaluasi terhadap isi dan metodologi penelitian agar sesuai dengan kaidah ilmiah dan relevan dengan perspektif bisnis Islam. Seluruh penulis telah meninjau dan menyetujui naskah akhir untuk dipublikasikan

## REFERENCES

- Affifah, C. D. L. (2025). *PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN UMKM BATIK KABUPATEN SRAGEN*. IAIN SALATIGA.
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67.
- Bahjatullah, Q. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84):: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Sharia Economic Law*, 1(2), 95–118.
- DEWI, F. (2025). *PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEEFEKTIFAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan DPRD Provinsi Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Hanas, A., Timuneno, T., Dhae, Y. K., & Fanggidae, R. E. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PEMEMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 433–441.
- Hartono, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Sampang Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 720–736.
- Ilmi, Z., Hasbiyah, S., & Jumaidi, J. (2024). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR KECAMATAN HALONG KABUPATEN BALANGAN. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(2), 585–592.
- Julaicha, S., & Munir, M. (2025). Kompetensi, Pengembangan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 25(1), 141–152.
- Koroh, G., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta Tomohon. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 54–63.
- Mahendra, Y., Misbach, I., & Syaharuddin, S. (2025). Peran Moderasi Etika Kerja Islami pada Kreativitas terhadap Kinerja Usaha Pelaku UMK di Kabupaten Wajo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 545–553.
- Mariyanti, E., & Afisha, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(1), 48–62.
- NISWATUN, D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Pratama, T. P., & As' ad, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1166–1177.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai: studi kasus pada pt. Televisi mandiri papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93–105.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Sarumaha, W. (2022a). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Sarumaha, W. (2022b). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 20–26.
- Siswoyo Haryono, M. M. (n.d.). *KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PONDOK PESANTREN: IMPLEMENTASI MODEL INTEGRATIF PERILAKU ORGANISASI*.
- Sukarta, P., & Yulihastri, Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4311–4321.
- Wati, A. K., & Dewi, M. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 129–138.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.