I. PENDAHULUAN

Pemerintah melalui BPJPH (Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal) meluncurkan program Sertifikasi Halal Gratis (SEHATI) hingga 17 Oktober 2024, yang diperuntukkan bagi UMKM dengan produk berisiko rendah dan proses produksi sederhana melalui skema *self-declare* (Suriyani et al., 2024). Di balik keberhasilan program ini, terdapat peran strategis Pendamping Proses Produk Halal (PPH) yang menjadi ujung tombak dalam mendampingi pelaku usaha menjalani proses sertifikasi halal secara *self-declare*.

Salah satu pihak yang memiliki peran yang strategis dalam pencapaian sertifikasi halal melalui skema *self declare* adalah pendamping Proses Produk Halal (PPH). Di bawah Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H), kinerja pendamping PPH dalam mencapai target sertifikasi halal melalui skema *self declare* sangat penting. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja optimal karyawan berdampak besar pada kualitas proses dan layanan perusahaan atau organisasi. Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yaitu para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus memiliki SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Pranogyo, Hamidah, et al., 2021).

Para pendamping PPH yang secara langsung turun ke lapangan untuk membantu UMKM dalam proses pengurusan sertifikasi halal khususnya untuk produk makanan dan minuman. Para pendamping PPH bekerja secara *freelance* dengan upah sesuai dengan jumlah sertifikat halal yang berhasil diterbitkan untuk para pelaku usaha produk makanan dan minuman. Jaminan produk halal harus mencakup sumber, proses produksi dan proses distribusi (Khan & Haleem, n.d.). Sebagai fasilitator, pendamping PPH berfungsi membantu pelaku usaha dari tahap persiapan hingga penyelesaian proses sertifikasi halal, mulai dari pemilihan bahan baku, proses produksi, hingga penanganan produk akhir sesuai dengan standar halal yang ditetapkan oleh pemerintah dan lembaga terkait.

Kinerja pendamping PPH sebagaimana kinerja karyawan memudahkan tercapainya tujuan organisasi dan mendukung kondisi yang diperlukan untuk memenuhi internal dan eksternal tuntutan pekerjaan (Otoo, 2024a). Demikian halnya LP3H juga harus menunjukkan kinerjanya membantu pemerintah dalam mencapai target sertifikasi halal bagi produk makanan dan minuman dengan menciptakan kinerja pendamping Proses Produk Halal yang baik. Tanpa sumber daya manusia yang baik dan pekerja keras organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui dan menjaga faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan yang efektif adalah kombinasi dari seperangkat keterampilan yang baik dan lingkungan yang produktif, maka organisasi semestinya harus memberi mereka alat yang dibutuhkan untuk sukses (Pranogyo, Hamida, et al., 2021).

Penelitian oleh Harmen et al. (2024) menunjukkan bahwa profesionalisme dan etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelayanan dalam konteks bisnis syariah. Sementara itu, studi oleh Sa'diyah dan Erawati (2024) menyoroti efektivitas pendampingan halal dalam meningkatkan kinerja UMKM melalui sertifikasi self-declare (Sadiyah & Erawati, 2024). Alfarizi (2023) dalam menegaskan bahwa kepatuhan terhadap praktik halal dan sertifikasi halal berkontribusi terhadap kinerja bisnis berkelanjutan, terutama di sektor UMKM kuliner (Alfarizi, 2023). Selain itu, Cahyani et al. (2023) menguraikan bahwa nilai-nilai etika profesi seperti amanah, shiddiq, dan fathanah sangat penting dalam menghadapi tantangan tugas penyelia halal di lapangan (Tri Cahyani et al., n.d.).

Urgensi peningkatan kinerja pendamping semakin nyata ketika dikaitkan dengan target penerbitan sertifikat halal nasional. Pada tahun 2024, pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) menargetkan penerbitan 10 juta sertifikat halal sebagai bagian dari strategi menjadikan Indonesia pusat industri halal dunia. Memasuki tahun 2025, BPJPH menetapkan target 3,5 juta pelaku usaha per tahun untuk memperoleh sertifikasi halal, dengan sekitar 300.000 melalui jalur reguler dan program Sertifikasi Halal Gratis (SEHATI) dengan kuota 1 juta sertifikat halal bagi UMK pada 2025. Hingga akhir tahun 2025, kuota Sehati telah tercapai 100%. Sementara itu, untuk wilayah Karsidenan Banyumas, yaitu Kabupaten Banyumas dan Cilacap merupakan Top 20 Kab./Kota dengan jumlah produk bersertifikat halal terbanyak untuk tingkat nasional dengan masing-masing capaian sebanyak 126.747 sertifikat untuk Kabupaten Banyumas dan 118.128 sertifikat untuk Kabupaten Cilacap (BPJPH, 2026).

Data capaian ini menunjukkan bahwa keberhasilan program sertifikasi halal sangat bergantung pada kualitas pendampingan di lapangan. Tanpa pendamping yang profesional, beretika, dan puas dengan pekerjaannya, target besar tersebut sulit tercapai. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh profesionalisme, etika kerja, dan kepuasan terhadap kinerja pendamping PPH di wilayah Karsidenan Banyumas menjadi relevan dan penting untuk mendukung kebijakan nasional dalam percepatan sertifikasi halal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pendamping PPH dengan kepuasan pendamping sebagai variabel intervening di Karsidenan Banyumas.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1. Grand Theory

2.1.1. Teori Keadilan

Menurut Teori Keadilan (*Equity Theory*), tingkat kepuasan seseorang ditentukan oleh ada atau tidaknya rasa keadilan dalam suatu kondisi, terutama dalam lingkungan kerja. Teori ini menekankan empat komponen utama, yaitu input, output, keadilan, dan ketidakadilan (Bahri, 2018). Input mencakup segala hal yang dianggap berharga oleh karyawan dan mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tugas, serta fasilitas atau perlengkapan kerja. Sementara itu, output adalah berbagai hal yang dinilai bernilai oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, tunjangan, status, penghargaan, simbol prestise, serta peluang untuk berkembang atau mengaktualisasikan diri. Menurut teori keadilan, karyawan cenderung menilai keseimbangan antara usaha yang mereka berikan dan hasil yang mereka terima dengan membandingkannya pada orang lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan adil, mereka akan merasa puas. Jika ketidakseimbangan terjadi namun masih menguntungkan, kepuasan bisa muncul tetapi tidak selalu. Namun, ketika ketidakseimbangan itu merugikan, karyawan biasanya akan mengalami ketidakpuasan.

2.1.2. Teori Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson, kinerja (*performance*) merupakan gambaran tentang apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan kinerja ini dapat diukur melalui sejumlah indikator spesifik yang mencerminkan hasil kerja individu. Pengukuran kinerja karyawan merupakan bagian penting dari performa organisasi dan literatur ilmiah meninjau berbagai metode pengukuran kinerja dalam organisasi. Meskipun fokus utama adalah metodologi, literatur yang direview mencakup indikator-indikator inti seperti kualitas hasil kerja (*quality of*

work), kuantitas hasil kerja (*quantity of work*), dan ketepatan waktu (*timeliness*) dalam menilai kinerja secara komprehensif di berbagai studi ilmiah tentang produktivitas dan performa (Vuong & Nguyen, 2022)

Kinerja karyawan dapat diukur melalui *quality and quantity of work* serta *timeliness* sebagai indikator penting dalam kajian prestasi kerja individual dalam penelitian ilmiah terdahulu (Tuffaha, 2020). Indikator-indikator tersebut antara lain kuantitas hasil kerja (berapa banyak output yang dihasilkan), kualitas hasil kerja (standar mutu hasil pekerjaan), ketepatan waktu (sesuai tidaknya penyelesaian tugas dengan waktu yang ditetapkan) dan kehadiran dalam pekerjaan sebagai ukuran kontribusi serta disiplin kehadiran karyawan di tempat kerja. Dimensi-dimensi ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya tentang banyaknya pekerjaan tetapi juga seberapa baik, tepat waktu, serta konsisten seorang individu hadir dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang diharapkan organisasi.

Dalam konteks penerapan di lapangan variabel seperti profesionalisme, etika kerja, dan kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja yang diukur menurut dimensi Mathis & Jackson. *Profesionalisme* mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, serta disiplin dalam menerapkan proses pendampingan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu output; studi menunjukkan profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena meningkatkan keterampilan dan standar pelaksanaan tugas mereka (Kemuning & Puji, 2025). Selain itu, *kepuasan kerja* yang tinggi cenderung mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap tugas, yang berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan, termasuk pada peran pendampingan dalam proses produk halal yang membutuhkan fokus, komunikasi efektif, serta konsistensi dalam memenuhi standar sertifikasi halal (Rahma et al., 2024).

2.2. Kinerja

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu utama keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, karena kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai pengetahuan, keahlian, dan tuntutan pekerjaannya (Otoo, 2024b). Otoo (2024) juga menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat melalui beberapa atribut, seperti perencanaan kerja, efisiensi kerja, upaya yang diberikan, serta kreativitas dan inovasi.

Dodge menjelaskan bahwa kinerja pegawai (*employee job performance*) merupakan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan harapan organisasi (Dogbe et al., 2024). Menurutnya, kinerja adalah kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai ekspektasi organisasi sebagai pendorong utama produktivitas, profitibilitas dan keberlanjutan organisasi. Menurutnya, kinerja juga mencerminkan perilaku kerja yang sesuai nilai moral organisasi.

Sementara itu, Adu (Adu et al., 2024) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipahami sebagai hasil kerja yang tercermin melalui dua bentuk perilaku utama, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* (TP) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berkaitan langsung dengan tugas inti yang mencakup : perencanaan dan pengorganisasian kerja, kemampuan memprioritaskan tugas, akuntabilitas, orientasi pada hasil, efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan *Contextual performance* (CP) adalah perilaku ekstra-rol yang tidak tercantum dalam tugas formal, tetapi mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi yang mencakup : membantu rekan kerja, sukarela melakukan tugas tambahan, menjaga moral tim, mematuhi aturan, organisasi dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

2.3. Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti aktivitas kerja yang memerlukan pengetahuan, wawasan, kompetensi dan pendekatan spesifik yang perlu dikuasai seseorang (Fadel et al., 2025). Profesionalisme kerja merupakan sebuah sikap kerja profesional yang diwujudkan melalui perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan karyawan (Prasetyo & Noor, 2024).

Profesionalisme merupakan suatu kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan yang tinggi, keterampilan, serta latihan khusus yang membuat seseorang mampu menjalankan pekerjaannya secara cermat, teliti, dan dapat dipercaya. Profesionalisme muncul dari kata *profesi*, yaitu pekerjaan yang membutuhkan Ilmu pengetahuan yang mendalam, Keterampilan teknis, metode kerja yang terstandar dan latihan dan pengalaman khusus. Dengan demikian, profesionalisme adalah kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi, keterampilan, dan latihan khusus, sehingga auditor dapat bekerja dengan baik, benar, dan menghasilkan kualitas audit yang dapat dipercaya (Timor & Hanum, 2023).

2.4. Etika Kerja

Etika (*ethical behaviour*) merupakan prinsip moral yang mengarahkan tindakan individu atau kelompok dalam organisasi. Dalam artikelnya, (Abdulkareem et al., 2025) menyebutkan :*"Ethics pertains to the moral principles that direct an individual's or group's actions. In an organisational context, ethical behaviour encompasses adherence to laws and regulations, fairness, honesty, integrity and respect for stakeholders."* Berdasarkan pengertian ini, perilaku etis dalam konteks organisasi mencakup kepatuhan terhadap hukum dan regulasi, kejujuran dan integritas, keadilan dalam memperlakukan orang lain, menghormati hak dan martabat individu, menjaga nilai-nilai etika organisasi.

2.5. Kepuasan Kerja

Mengutip definisi klasik dari Locke (1969), kepuasan karyawan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan akibat penilaian terhadap pekerjaan. *"Employee satisfaction is the pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating the achievement of one's job values."* (Elrehail et al., 2020), artinya, kepuasan muncul ketika pekerjaan memenuhi nilai, harapan, dan kebutuhan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional atau respons positif yang menunjukkan bagaimana seorang individu merasakan pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan tersebut dianggap bermakna dan memiliki arti penting bagi dirinya. Kepuasan kerja terbentuk dari perpaduan antara kepuasan kognitif dan afektif. Kepuasan afektif muncul dari evaluasi emosional yang positif terhadap pekerjaan dan berkaitan dengan suasana hati karyawan saat bekerja. Sementara itu, kepuasan kognitif berasal dari penilaian yang rasional dan logis mengenai kondisi kerja, peluang yang tersedia, serta hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Bahri, 2018).

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Hubungan Profesionalitas terhadap Kepuasan Pendamping PPH

Profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Profesionalisme yang tinggi mendorong sikap positif terhadap pekerjaan dan

meningkatkan kenyamanan kerja (Ketut et al., 2024). Profesionalisme memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja. Profesionalisme mendorong rasa bangga terhadap pekerjaan dan meningkatkan motivasi kerja (Andoyo & Sholihah, 2022). Tingkat profesionalisme berkaitan dengan perbedaan signifikan dalam *job satisfaction* dan *job performance* pekerja industri konvensi; level profesionalisme yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja dan performa kerja yang lebih baik (Yan et al., 2022). Profesionalisme secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan yang menunjukkan profesionalisme tinggi juga melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini mendukung konsep bahwa profesionalisme mendorong sikap positif terhadap pekerjaan dan kenyamanan kerja sehingga secara tidak langsung dapat memperbaiki kinerja (Guliyev et al., 2019).

Dalam konteks pendamping produk halal, profesionalisme tidak hanya mencakup pengetahuan teknis tentang sertifikasi halal, tetapi juga kemampuan komunikasi, etika pelayanan, dan konsistensi dalam mendampingi pelaku usaha. Ketika pendamping merasa mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan mendapat pengakuan atas kompetensinya, maka kepuasan kerja akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

H1: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pendamping produk halal.

2.6.2. Hubungan Etika Kerja terhadap Kepuasan Pendamping PPH

Etika kerja mencerminkan nilai-nilai moral dan prinsip perilaku yang mengarahkan sikap serta tindakan karyawan dalam bekerja, seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar profesional. Nilai-nilai ini memengaruhi bagaimana individu mengevaluasi lingkungannya serta menerima tugas pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul ketika seorang pekerja merasa pekerjaannya memenuhi harapan, kebutuhan, dan persepsi nilai diri mereka (misalnya rasa dihargai, tanggung jawab pekerjaan yang jelas, penghargaan yang adil). Kerja yang etis cenderung menciptakan lingkungan kerja yang adil, saling menghormati, dan saling menghargai antar individu. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin kuat etika kerja yang dimiliki pekerja/diterapkan organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan responden (Amrullah et al., 2024), (Safitri et al., 2025).

Penelitian empiris yang dilakukan pada sektor perbankan di Yordania menunjukkan bahwa *work ethics/work ethic climate* memiliki asosiasi positif dengan *job satisfaction*. Pekerja yang menerapkan etika kerja yang baik cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Mahmoud Al-Nashash et al., 2018). Penelitian kuantitatif lainnya juga menunjukkan bahwa *work ethics* memberikan pengaruh signifikan positif terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja), meskipun tekanan kerja (*work stress*) berdampak negatif (Manaf, 2024). Hal ini menegaskan bahwa semakin kuat etika kerja suatu organisasi/individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan.

H_2 : Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendamping produk halal.

2.6.3. Hubungan Profesionalisme terhadap Kinerja Pendamping PPH

Profesionalisme dipandang sebagai kumpulan kompetensi teknis, kepatuhan terhadap standar dan prosedur, tanggung jawab profesional, serta sikap etis yang konsisten dalam melaksanakan tugas. Dalam kerangka sumber daya manusia, profesionalisme meningkatkan kapabilitas pelaksana tugas dan memperkuat akuntabilitas sehingga secara teori berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Efek positif profesionalisme terhadap kinerja pada tahun 2022, yang menegaskan peran profesionalisme sebagai determinan kinerja di lingkungan organisasi formal (Maksum et al., 2022). Profesionalisme berkaitan erat dengan pencapaian kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mekanisme komitmen organisasi dan disiplin kerja (Sapari Kahpi et al., 2022). Peningkatan profesionalisme berkorelasi dengan kenaikan indikator kinerja seperti kualitas output, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kepuasan pemangku kepentingan (Sitepu & Bukit, 2024). Berdasarkan uraian teoritis dan dukungan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pendamping PPH. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_3 : Profesionalisem berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PPH

2.6.4. Hubungan antara Etika Kerja dengan Kinerja Pendamping PPH

Etika kerja merupakan seperangkat prinsip moral dan nilai perilaku yang menjadi pedoman bagi individu saat melaksanakan tugas pekerjaan, mencakup kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas hasil kerja. Secara teoritis, etika kerja mendukung peningkatan kinerja karena pekerja yang memiliki etika kerja tinggi cenderung melakukan tugas secara konsisten, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Hubungan positif antara etika kerja dan kinerja juga telah banyak ditemukan dalam berbagai penelitian empiris mutakhir.

Kinerja dipengaruhi oleh perilaku etis pegawai (Dogbe et al., 2024). Perilaku etis meningkatkan kualitas kinerja karena pegawai yang etis, seorang pegawai akan bekerja dengan integritas, menghindari perilaku merugikan dan menjaga kepercayaan organisasi. Pekerja dengan etika kerja yang kuat cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik baik secara individu maupun kolektif (Ningsih et al., 2025). Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, menguatkan temuan bahwa aspek etika merupakan salah satu determinan penting dalam peningkatan kinerja kerja (Minarsih & Ria, 2022).

Dalam konteks pendamping PPH, yang tugasnya mensyaratkan ketelitian administratif, integritas dalam bimbingan teknis, serta komunikasi yang efektif dengan pelaku usaha, penerapan etika kerja yang kuat menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, berdasarkan dukungan temuan empiris dan landasan teoritis tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_4 : Etika Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PPH

2.6.5. Hubungan Antara Kepuasan Dengan Kinerja Pendamping PPH

Kepuasan karyawan adalah evaluasi emosional positif terhadap pekerjaan yang muncul ketika pekerjaan memenuhi nilai, kebutuhan, dan harapan karyawan, serta berdampak pada produktivitas dan keunggulan bersaing organisasi (Elrehail et al., 2020). Karyawan yang puas akan lebih produktif, lebih berkomitmen dan lebih berkontribusi pada keunggulan bersaing organisasi sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Jika karyawan merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil dengan baik. Demikian pula sebaliknya, jika karyawan tidak senang atau gembira, maka akan mempengaruhi hasil kerjanya.

Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan evaluasi emosional positif terhadap pekerjaan tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kinerja individu di organisasi (Gazi et al., 2024a). Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan menunjukkan kontribusi yang semakin kuat terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif organisasi (Dursun, 2025). Dampak positif kepuasan kerja pada kinerja ini mencakup komitmen tinggi, loyalitas lebih besar, produktivitas yang meningkat, serta penurunan tingkat absensi dan *turnover* (Amiruddin, 2025)

H_5 : Kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PPH

2.6.6. Hubungan Antara Profesionalisme terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Secara teoritis, profesionalisme meningkatkan kemampuan (*ability*) dan orientasi pelaksanaan tugas sehingga mendorong terjadinya hasil kerja yang lebih baik. Selain itu profesionalisme juga memperkuat pengalaman kerja yang positif yang terefleksikan dalam kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks pendamping PPH, yang tugasnya menuntut ketelitian administratif, pengetahuan teknis tentang persyaratan halal, dan komunikasi efektif dengan pelaku usaha, profesionalisme diperkirakan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan pendamping yang pada gilirannya memperkuat kinerja pegawai.

Profesionalisme berpengaruh secara positif terhadap kinerja personel (Pratama, 2025). Selain itu, beberapa penelitian terbaru secara eksplisit menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kinerja, menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme meningkatkan job satisfaction, yang selanjutnya meningkatkan outcome kinerja (Haryadi et al., 2025). Studi ini juga secara langsung menemukan bahwa *job satisfaction* (kepuasan) memediasi hubungan antara profesionalisme dan kinerja pegawai (Susianti et al., 2025). Dengan demikian, berdasarkan landasan teoritis dan bukti empiris tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu:

H6 : Profesionalisme Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pendamping PPH Melalui Kepuasan Pendamping

2.6.7. Hubungan Antara Etika Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Etika kerja berperan sebagai fondasi normatif yang membentuk perilaku kerja dan interaksi profesional di lingkungan kerja. Pekerja dengan etika kerja tinggi cenderung melaksanakan tugas secara konsisten, mematuhi prosedur, dan menjaga kualitas layanan sehingga menghasilkan pengalaman kerja yang lebih positif. Etika kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja. Etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan, melalui kepuasan tersebut, berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor. Peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara faktor-faktor sumber daya manusia (termasuk etika kerja) dan kinerja, dengan bukti bahwa peningkatan etika kerja meningkatkan tingkat kepuasan yang kemudian mendorong produktivitas, ketepatan tugas, dan kualitas pelayanan. Pekerjaan yang menuntut ketelitian administratif dan integritas tinggi pengaruh etika kerja melalui jalur kepuasan kerja menjadi sangat relevan karena kepuasan memfasilitasi motivasi intrinsik dan komitmen terhadap tugas yang berdampak pada outcome pendampingan (Iswara, 2024).

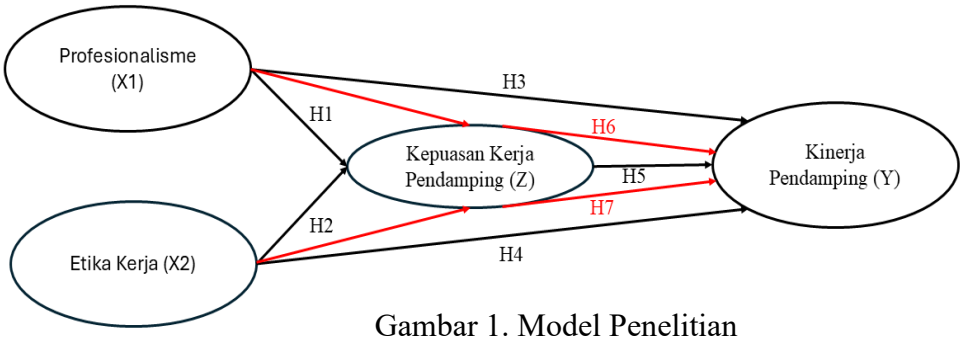
Kepuasan kerja terbukti menjadi mediator penting yang "menyatukan" hubungan antara etika kerja dan kinerja, sesuai dengan klaim bahwa etika kerja meningkatkan pengalaman kerja yang lebih positif, yang kemudian berdampak pada motivasi intrinsik dan outcome kinerja (Norawati & Harahap, 2024). Temualn lain juga menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja juga secara signifikan memediasi hubungan antara etika kerja dan kinerja. Temuan ini sangat relevan karena menunjukkan mekanisme bagaimana etika kerja dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan bukti empiris tersebut, hipotesis yang diajukan adalah :

H7 : Etika Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pendamping PPH Melalui Kepuasan Pendamping

III. MODEL PENELITIAN

Model penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh dua variabel independen, yaitu profesionalisme dan etika kerja, terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pendamping PPH dalam konteks program sertifikasi halal gratis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel.

Dalam penelitian ini, dikembangkan sebuah model konseptual untuk menguji pengaruh profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pendamping produk halal, dengan kepuasan pendamping sebagai variabel intervening. Model ini terdiri dari empat konstruk utama, yaitu profesionalisme (X1), etika kerja (X2), kepuasan pendamping (Z), dan kinerja pendamping (Y). Hubungan antarvariabel dijabarkan melalui tujuh hipotesis yang mencerminkan baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram berikut ini :



Gambar 1. Model Penelitian

3.1. Metode Penelitian

3.1.1. Definisi Konsep

a. Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap, perilaku, dan seperangkat kualitas yang menunjukkan komitmen seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kompetensi, integritas, etika, dan akuntabilitas yang tinggi sesuai standar profesi atau organisasi. Profesionalisme mencakup keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, kemampuan teknis yang relevan, serta sikap bertanggung jawab dan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Profesionalisme juga menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan memelihara reputasi positif dalam hubungan kerja. Profesionalisme mencakup sikap, perilaku, dan kualitas yang menunjukkan kemampuan, integritas, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar dan kode etik profesi. Ini menjadi dasar bahwa seorang profesional tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga karakter yang mendorong pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab. (Arif & Fahmi, 2025).

b. Etika Kerja

Etika kerja adalah seperangkat nilai moral dan norma perilaku (mis. kejujuran, disiplin, tanggung jawab, keadilan) yang menjadi pedoman bertindak individu dalam konteks pekerjaan. Operasionalnya dapat diukur melalui indikator seperti kejujuran dalam pelaporan, kepatuhan terhadap aturan, sikap disiplin (kehadiran, ketepatan waktu), dan komitmen terhadap kualitas kerja. Etika kerja berfungsi sebagai landasan keputusan dan memengaruhi interaksi sosial serta kualitas layanan (Aravik et al., 2024).

c. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah kondisi afektif/kognitif karyawan yang mencerminkan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan (gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja, kesempatan pengembangan). Operasionalnya biasanya diukur melalui skala Likert yang menangkap dimensi kepuasan intrinsik (konten pekerjaan, prestasi) dan ekstrinsik (penghargaan, kondisi kerja). Kepuasan kerja sering diposisikan sebagai mediator antara faktor-faktor sumber daya manusia dan kinerja serta berpengaruh pada perilaku kerja dan retensi (Gazi et al., 2024b).

d. Kinerja (*Employee Performance*)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan standar organisasi, yang diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan prosedural. Operasional pengukuran

kinerja dapat berupa indikator objektif (volume output, waktu penyelesaian, tingkat kesalahan) dan indikator subjektif (penilaian atasan, kepuasan pengguna layanan). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, profesionalisme, dan etika kerja (Retnowati et al., 2023).

3.1.2. Definisi Operasional

a. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) atau variabel stimulus adalah variabel yang menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sumanto, 2022). Variabel Independen dalam penelitian ini meliputi :

1) Profesionalisme (X_1) merupakan tingkat kemampuan dan sikap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar kompetensi, etika, dan peraturan yang berlaku, yang tercermin melalui penguasaan kompetensi, integritas, disiplin, tanggung jawab, serta kualitas kinerja yang dihasilkan. Dalam hal ini, profesionalisme tercermin dari kemampuan pendamping dalam memberikan layanan yang akurat, konsisten, sesuai dengan standar halal dan menjaga etika kerja dalam interaksi dengan pelaku usaha.
2) Etika Kerja (X_2) merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi individu dalam bersikap dan bertindak selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, yang tercermin melalui kejujuran, disiplin, tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta sikap saling menghormati di lingkungan kerja. Etika kerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Abdulkareem (2025) yang mencakup perilaku kepatuhan terhadap aturan organisasi, perilaku jujur, integritas, berkomitmen, transparan dan bertanggung jawab, menjunjung tinggi nilai dan prinsip etika organisasi (Abdulkareem et al., 2025).

b. Variabel Intervening

Variabel intervening atau mediasi menurut Holmbeck (1997) adalah variabel yang menentukan bagaimana efek yang diberikan terjadi antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel intervening juga disebut variabel antara atau penyela yang terletak di antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi timbul atau berubahnya variabel dependen (Sumanto, 2022).

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan pendamping PPH (Z) yang didefinisikan sebagai keadaan emosional positif akibat penilaian bahwa pekerjaan memenuhi nilai dan kebutuhan pegawai, mencakup efisiensi, konsistensi, ketelitian, kerja tim, kontribusi organisasi, operasional tim, prioritas, standar kerja, kerja sama, adaptasi, produktivitas.

c. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat atau variabel output, kriteria, konsekuensi adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas (Sumanto, 2022). Kinerja Pendamping PPH (Y) yaitu tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran dan jabatan yang diemban, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pendamping PPH dalam hal ini mengacu pada indikator yang diungkapkan oleh

Adu (2024) yang mencakup *Task Performance (TP)* dan *Contextual Performance (CP) (Adu et al., 2024). Task Performance (TP)* diukur melalui indikator perilaku yang terkait langsung dengan tugas inti, berupa: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan tugas inti, efisiensi kerja, perencanaan dan pengorganisasian. *Contextual Performance (CP)* diukur melalui indikator perilaku ekstra, seperti: membantu rekan kerja, kerja sama tim, kepatuhan terhadap aturan, inisiatif, kesediaan melakukan tugas tambahan dan kontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif. Definisi operasional dan indikator yang akan diukur dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber Referensi
1	Profesionalisme	Penguasaan kompetensi, Integritas, Disiplin, Kualitas kinerja yang dihasilkan, Teliti dan Akurat	(Etika Cahya, 2025) (Febriyanto et al., 2025) (Suparjo et al., 2020)
2	Etika Kerja	Kejujuran, Disiplin, Tanggung jawab, Kepatuhan terhadap aturan, Sikap saling menghormati, Komunikasi yang baik, Transparan, Menjunjung tinggi nilai dan prinsip etika organisasi	(Abdulkareem et al., 2025)
3	Kepuasan	Efisiensi, Konsistensi, Ketelitian, Mampu bekerja kerja secara tim, Prioritas, Standar kerja, Adaptasi, Produktivitas	(Krueger et al., 2002) (Saputra et al., 2020)
4	Kinerja	*a. Task Performance (TP)* berupa: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, mampu menyelesaikan tugas inti *b. Contextual Performance (CP)* diukur berupa membantu rekan kerja, kerja sama tim, kepatuhan terhadap aturan, inisiatif	(Adu et al., 2024)

3.2. Populasi dan Sampel

Sasaran penelitian ini adalah para pendamping Proses Produk Halal (PPH) di wilayah Kabupaten Banjarnegara dengan jumlah populasi sebanyak 2.057 orang pendamping dengan rincian sebagai berikut :

a. Kabupaten Banyumas sebanyak 806 orang pendamping
b. Kabupaten Cilacap sebanyak 633 orang pendamping
c. Kabupaten Banjarnegara sebanyak 296 orang pendamping
d. Kabupaten Purbalingga sebanyak 322 orang pendamping (sumber data : BPJPH Kementerian Agama RI)

Sampel dipilih secara *random sampling* (acak sederhana). Adapun penentuan jumlah sampel yang diambil didasarkan pada rumus Slovin berikut ini (Anshori & Iswati, 2017) :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana :
n = jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
e = tingkat kesalahan yang diinginkan (*margin of error*)
Total sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) atau penelitian survei yang mengungkap studi kasus (*case studies*), untuk mencermati persoalan yang melatarbelakangi timbulnya fenomena sosial melalui pendekatan kuantitatif dengan menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan angket yang dibuat secara online dengan menggunakan Google Form. Pada instrumen tersebut, responden hanya dapat memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Setiap item soal disediakan 5 alternatif jawaban dengan pedoman skor pada setiap pilihan jawaban angket yang memuat indikator dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Jawaban "Sangat Setuju" memiliki skor 5
b. Jawaban "Setuju" memiliki skor 4
c. Jawaban "Ragu-Ragu memiliki skor 3
d. Jawaban "Tidak Setuju" memiliki skor 2
e. Jawaban "Sangat Tidak Setuju" memiliki skor 1

3.4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini disusun untuk menguji hubungan kausal antara variabel profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pendamping produk halal dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Mengingat model penelitian melibatkan beberapa konstruk laten dan hubungan yang kompleks, analisis dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS).

3.4.1. Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikatornya. Tujuan utama tahap ini adalah memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara valid dan reliabel. Evaluasi outer model dalam penelitian ini meliputi :

1. Uji Validitas Konvergen
   Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) merupakan pengujian dalam model pengukuran (*measurement model*) yang bertujuan untuk memastikan bahwa sejumlah indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel laten benar-benar memiliki hubungan yang kuat dan mampu merepresentasikan konstruk yang sama. Validitas konvergen dinilai melalui nilai *loading factor, Average Variance Extracted* (AVE), dan *Composite Reliability* (CR).
   a. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki *loading factor* $\geq 0{,}70$.
   b. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila AVE $\geq 0{,}50$.
   c. Nilai CR $\geq 0{,}70$ menunjukkan konsistensi internal yang baik.
2. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Pengujian dilakukan menggunakan:

a. Kriteria Fornell-Larcker, yaitu akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk.
b. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), dengan nilai HTMT ≤ 0,85 atau ≤ 0,90 sebagai batas toleransi.

3. Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

a. *Cronbach's Alpha* ≥ 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik.
b. *Composite Reliability* ≥ 0,70 menunjukkan konsistensi indikator dalam mengukur konstruk.

3.4.2. Analisis Inner Model (Model Struktural)

Analisis inner model digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten sesuai hipotesis penelitian. Tahapan evaluasi inner model meliputi :

1. Uji *R-Square* (R^2)

   Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. R^2 sekitar 0,75 = kuat, R^2 sekitar 0,50 = moderat dan R^2 sekitar 0,25 = lemah.

2. Uji *Q-Square* (Q^2) / *Predictive Relevance*

   Predictive Relevance (Q^2) atau *Stone-Geisser's* Q^2 merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan prediksi model terhadap variabel endogen. Nilai Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model.

   a. $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki relevansi prediktif.
   b. $Q^2 \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki kemampuan prediksi.

3. Uji *Goodness of Fit* (GoF)

   GoF digunakan sebagai ukuran kesesuaian model secara keseluruhan, dihitung dari akar kuadrat rata-rata AVE dan R^2.

4. Uji *Path Coefficient*

   Koefisien jalur digunakan untuk melihat arah dan kekuatan pengaruh antar variabel.

   a. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh searah.
   b. Nilai koefisien negatif menunjukkan pengaruh berlawanan.

5. Uji Kolinearitas

   Pengujian kolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model struktural dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 2. Kriteria Penilaian VIF

Nilai VIF	Interpretasi
< 3,00	Sangat baik, tidak ada masalah kolinearitas
< 5,00	Tidak terdapat masalah kolinearitas
5,00–10,00	Terdapat indikasi kolinearitas
> 10,00	Terjadi masalah kolinearitas serius

6. *Size Effect* (f^2)

Size Effect (f^2) atau effect size merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Jika nilai R-Square menunjukkan kemampuan model secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel endogen, maka f^2 menunjukkan kontribusi masing-masing variabel independen secara individual terhadap peningkatan nilai R-Square.

Kriteria Nilai Size Effect adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kriteria Size Effect (f^2)

0,02 – < 0,15	Kecil (Small Effect)
0,15 – < 0,35	Sedang (Medium Effect)
≥ 0,35	Besar (Large Effect)

3.4.3. Analisis *Bootstrapping*

Bootstrapping digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dalam model struktural. Prosedur ini menghasilkan nilai t-statistic, p-value dan *confidence interval*.

1. Uji Signifikansi (t-statistic dan p-value)
   a. Hipotesis diterima apabila nilai t-statistic ≥ 1,96 (α = 0,05).
   b. Atau p-value ≤ 0,05.
2. Uji *Indirect Effect* (Mediasi)
   Bootstrapping juga digunakan untuk menguji efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara profesionalisme dan etika kerja terhadap kinerja pendamping produk halal. Analisis mediasi dilakukan dengan melihat:
   a. Signifikansi pengaruh langsung (*direct effect*)
   b. Signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)
   c. Tipe mediasi (penuh, parsial, atau tidak ada mediasi)

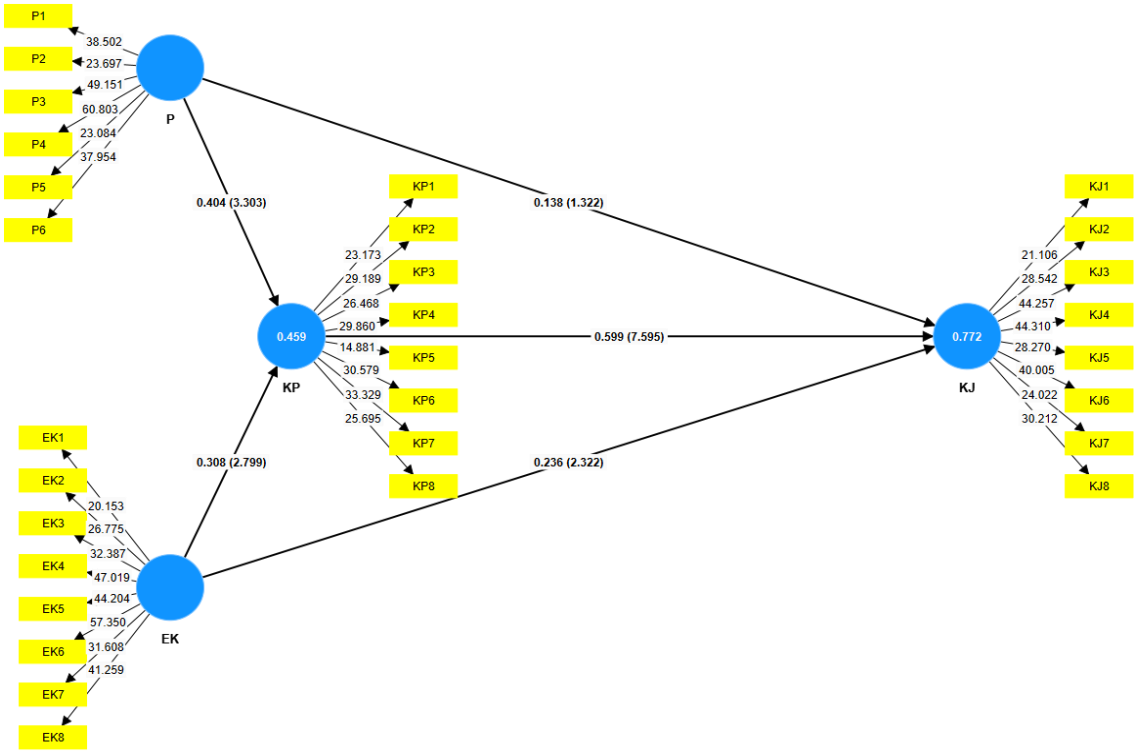
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Profil Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Ditinjau dari jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 53 orang atau 53%, sedangkan responden perempuan berjumlah 47 orang atau 47%. Ditinjau dari karakteristik usia, responden didominasi oleh kelompok usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (35%). Responden pada kelompok usia 36–45 tahun berjumlah 29 orang (29%), kelompok usia 18–25 tahun dan 45–55 tahun masing-masing berjumlah 18 orang (18%).Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1 tahun berjumlah 26 orang (26%), masa kerja 2 tahun sebanyak 9 orang (9%), masa kerja 3 tahun sebanyak 40 orang (40%), masa kerja 4 tahun sebanyak 23 orang (23%), dan masa kerja 5 tahun sebanyak 2 orang (2%). Responden dalam penelitian ini berasal dari Kabupaten Banjarnegara sebanyak 23 orang (23%), Banyumas sebanyak 36 orang (36%), Cilacap sebanyak 17 (17%) dan Purbalingga sebanyak 24 (24%) di bawah 11 Lembaga LP3H (Lembaga Pendamping Proses Produk Halal). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian dan informasi yang relevan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Outer Model



Gambar 2. Outer Model
Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

4.2.2 Uji Validitas

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk yang diukurnya. Uji ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen (lampiran 2), diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Nilai *loading* tertinggi terdapat pada indikator EK6 sebesar 0,938, sedangkan nilai loading terendah terdapat pada indikator KJ1 sebesar 0,793. Selain itu, seluruh konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi batas minimum 0,50, yaitu Etika Kerja sebesar 0,822, Kepuasan Kerja sebesar 0,745, Kinerja Pendamping sebesar 0,735, dan Profesionalisme sebesar 0,782. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga instrumen penelitian mampu menjelaskan varians indikator-indikator yang membentuknya dan layak digunakan untuk pengujian model struktural.

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk atau variabel laten benar-benar berbeda dan memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan metode *Cross Loading*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada

konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan loading pada konstruk lain. Sebagai contoh, indikator Etika Kerja memiliki *loading* sebesar 0,855 pada konstruk Etika Kerja, lebih tinggi dibandingkan pada konstruk Kepuasan Kerja (0,567), Kinerja Pendamping (0,509), dan Profesionalisme (0,656). Kondisi yang sama juga terjadi pada seluruh indikator penelitian. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga setiap konstruk mampu merepresentasikan konsep yang berbeda secara empiris dan layak digunakan dalam analisis model struktural.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk atau variabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas data penelitian:

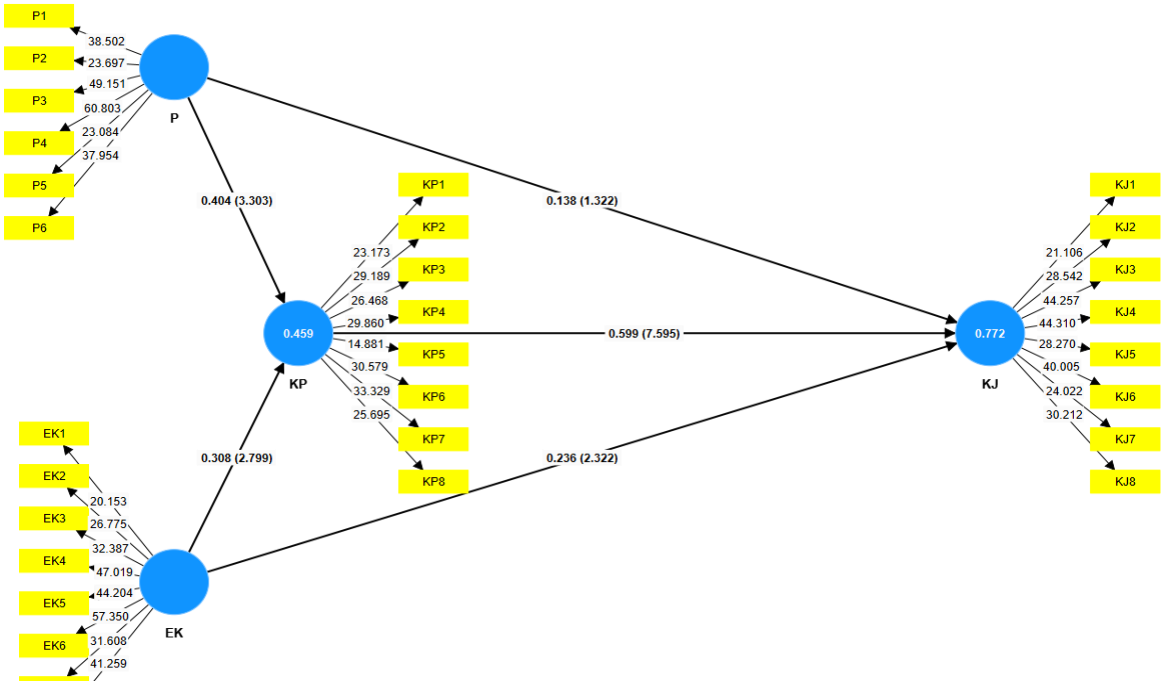
Tabel 4 . Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	*Composite reliability* (rho_a)	*Composite reliability* (rho_c)
Etika Kerja (X_2)	0,969	0,971	0,974
Kinerja (Y)	0,951	0,952	0,959
Kepuasan (Z)	0,948	0,949	0,957
Profesionalitas (X_1)	0,944	0,945	0,956

Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha, rho_A,* dan *Composite Reliability (rho_C)* di atas 0,70. Variabel Etika Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,969 dan *Composite Reliability* sebesar 0,974. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,951 dan *Composite Reliability* sebesar 0,959. Variabel Kinerja Pendamping memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948 dan *Composite Reliability* sebesar 0,957. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Profesionalisme sebesar 0,944 dan *Composite Reliability* sebesar 0,956. Dengan demikian seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga layak digunakan dalam analisis model struktural lebih lanjut.

4.2.4 Inner Model



Gambar 3. Inner Model
Sumber : Output Smart PLS, diolah Tahun 2026

4.2.5 Uji Kolinearitas (*Collinearity Test*)

Uji kolinearitas adalah kondisi ketika dua atau lebih variabel dalam model memiliki hubungan atau korelasi yang sangat tinggi. Uji kolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel prediktor sehingga dapat mengganggu estimasi koefisien jalur (*path coefficient*) dan mengurangi ketepatan interpretasi model. Hasil uji kolinearitas dapat terlihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Hubungan Antar Variabel	VIF
Etika Kerja -> Kinerja	3,044
Etika Kerja -> Kepuasan	2,869
Kepuasan -> Kinerja	1,849
Profesionalisme -> Kinerja	3,170
Profesionalisme -> Kepuasan	2,869

Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk hubungan Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 3,044, Etika Kerja terhadap Kinerja Pendamping sebesar 2,869, Kinerja Pendamping terhadap Kepuasan Kerja sebesar 1,849, Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja sebesar 3,170, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pendamping sebesar 2,869. Seluruh nilai VIF berada di bawah batas maksimum 5,00, bahkan masih berada di bawah batas yang lebih ketat yaitu 3,30. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian bebas dari masalah kolinearitas sehingga layak digunakan untuk pengujian model struktural dan pengujian hipotesis.

4.2.6 R Square

R-Square (R^2) atau koefisien determinasi merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel eksogen (independen) dalam menjelaskan variabel endogen (dependen) dalam model struktural (*inner model*). Hasil Uji R Square ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,772	0,765

Kepuasan Pendamping	0,459	0,448

Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

Hasil pengujian koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,772 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,765. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 77,2% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Etika Kerja, Profesionalisme, dan Kepuasan Pendamping, sedangkan 22,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat (substantial).

Sementara itu, variabel Kepuasan Pendamping memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,459 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa 45,9% variasi Kepuasan Pendamping dapat dijelaskan oleh variabel Etika Kerja dan Profesionalisme, sedangkan 54,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang (moderate). Dengan demikian, model struktural yang dibangun memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

4.2.7 *Size Effect* (F^2)

Size Effect (f^2) atau effect size merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Jika nilai *R-Square* menunjukkan kemampuan model secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel endogen, maka f^2 menunjukkan kontribusi masing-masing variabel independen secara individual terhadap peningkatan nilai R-Square. Hasil uji Size Effect ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 7. *Size Effect*

	f-square	Interpretasi
Etika Kerja -> Kinerja	0,080	Kecil
Etika Kerja -> Kepuasan	0,061	Kecil
Kepuasan -> Kinerja	0,851	Besar
Profesionalisme -> Kinerja	0,026	Kecil
Profesionalisme -> Kepuasan	0,105	Kecil

Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian *effect size* (f^2), diketahui bahwa pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Pendamping memiliki nilai f^2 sebesar 0,080 dan terhadap Kinerja sebesar 0,061, yang termasuk dalam kategori pengaruh kecil. Profesionalisme terhadap Kepuasan Pendamping memiliki nilai f^2 sebesar 0,026 dan terhadap Kinerja sebesar 0,105, yang juga termasuk kategori pengaruh kecil. Sementara itu, pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Pendamping memiliki nilai f^2 sebesar 0,851 yang termasuk kategori pengaruh besar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kinerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam menjelaskan variasi Kepuasan Pendamping, sedangkan Etika Kerja dan Profesionalisme memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap variabel endogen dalam model penelitian.

4.2.8 Predictive Relevance (Q^2)

Pengujian ini menunjukkan seberapa baik nilai observasi dapat direkonstruksi oleh model dan parameter yang diestimasi. Hasil analisis relevansi prediktif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. *Predictive Relevance* (Q^2)

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Etika Kerja	800,000	800,000	0,000
Kinerja	800,000	349,596	0,563
Kepuasan Pendamping	800,000	536,959	0,329
Profesionalisme	600,000	600,000	0,000

Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

Pengujian *predictive relevance* dilakukan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat nilai Stone-Geisser's Q^2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki nilai Q^2 sebesar 0,563, sedangkan variabel Kepuasan Pendamping memiliki nilai Q^2 sebesar 0,329. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nol, yang menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik. Nilai Q^2 Kinerja yang melebihi 0,35 menunjukkan kemampuan prediksi yang besar, sedangkan nilai Q^2 Kepuasan Pendamping menunjukkan kemampuan prediksi yang sedang hingga kuat. Oleh karena itu, model struktural yang dibangun tidak hanya mampu menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel endogen yang diteliti.

4.2.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan *Path Coefficient* (koefisien jalur) merupakan nilai yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh antar variabel laten dalam model struktural (inner model). Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian terbukti secara statistik atau tidak. Hasil uji hipotesis melalui *Path Coefficient* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. *Path Coefficient*

Hubungan Antar Variabel	Original sample (O)	P values	Ket.
Etika Kerja -> Kinerja	0,236	0,020	Hipotesis Diterima
Etika Kerja -> Kepuasan	0,308	0,005	Hipotesis Diterima
Kepuasan -> Kinerja	0,599	0,000	Hipotesis Diterima
Profesionalisme -> Kepuasan	0,138	0,186	Hipotesis Ditolak
Profesionalisme -> Kinerja	0,404	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pendamping (β=0,236; t=2,322; p=0,020) serta terhadap Kinerja (β=0,308; t=2,799; p=0,005). Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja (β=0,599; t=7,595; p=0,000). Selanjutnya, Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (β=0,404; t = 3,303; p=0,001). Namun demikian, Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pendamping (β=0,138; t=1,322; p=0,186). Dengan

demikian, dari lima hipotesis yang diajukan, empat hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan Kepuasan Pendamping, sementara pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Pendamping lebih cenderung terjadi melalui peningkatan Kinerja.

4.2.10 Uji Mediasi

Hasil uji mediasi dapat dilihat dari hasil Uji *Spesific Indirect Effect* seperti yang tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel 10. *Spesific Indirect Effect*

	Original sample (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard deviation* (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P *values*
Etika Kerja -> Kepuasan -> Kinerja	0,184	0,179	0,069	2,661	0,008
Profesionalisme -> Kepuasan -> Kinerja	0,242	0,251	0,083	2,923	0,003

Sumber : Output Smart PLS, diolah tahun 2026

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Pendamping dengan nilai koefisien sebesar 0,184, T-statistics sebesar 2,661, dan P-value sebesar 0,008. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Pendamping mampu memediasi hubungan antara Etika Kerja dan Kinerja Pendamping. Karena pengaruh langsung Etika Kerja terhadap Kepuasan Pendamping juga signifikan, maka Kepuasan Pendamping berperan sebagai mediator parsial.

Selanjutnya, Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendamping melalui Kepuasan Pendamping dengan nilai koefisien sebesar 0,242, T-statistics sebesar 2,923, dan P-value sebesar 0,003. Sementara itu, pengaruh langsung Profesionalisme terhadap Kinerja tidak signifikan. Oleh karena itu, Kepuasan Pendamping berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara Profesionalisme dan Kinerja Pendamping. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan Profesionalisme akan meningkatkan Kinerja apabila diikuti oleh peningkatan Kepuasan Pendamping.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Pendamping PPH

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH). Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, diperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,138, nilai t-statistic sebesar 1,322, dan p-value sebesar 0,186. Hasil tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai t-statistic lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme Pendamping PPH cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja, tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat untuk membuktikan adanya pengaruh langsung yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pendamping PPH tidak dapat diterima secara empiris.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa profesionalisme tidak selalu memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kepuasan kerja, melainkan sering kali bekerja melalui variabel lain seperti kinerja atau komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Tarquiyah, Arief, dan Ariyantiningsih (Tarqiyah et al., 2025) pada ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo yang menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompetensi dan beban kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesamaan konteks kelembagaan tersebut memberikan indikasi bahwa dalam lingkungan kerja Kementerian Agama, profesionalisme belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan karakteristik pekerjaan Pendamping PPH. Sebagai tenaga pendamping yang bertugas membantu pelaku usaha dalam proses sertifikasi halal, Pendamping PPH dituntut untuk memahami regulasi, prosedur pendampingan, serta melakukan verifikasi data dan dokumen. Profesionalisme yang tinggi memungkinkan pendamping menjalankan tugas dengan lebih baik, namun belum tentu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja apabila tidak diikuti dengan penghargaan yang memadai, dukungan organisasi, atau keberhasilan dalam mencapai target kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yan Wei (Yan et al., 2022) yang menemukan bahwa persepsi profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pekerja konvensi di Korea Selatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki persepsi profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasa kompeten dan dihargai dalam pekerjaannya. Namun demikian, perbedaan konteks pekerjaan, sistem organisasi, dan karakteristik responden dapat menyebabkan perbedaan hasil penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja Pendamping PPH, namun pengaruhnya tidak signifikan secara langsung. Kepuasan kerja Pendamping PPH lebih banyak terbentuk melalui peningkatan kinerja yang dihasilkan dari profesionalisme yang dimiliki. Dengan demikian, upaya peningkatan profesionalisme tetap penting untuk dilakukan karena dapat meningkatkan kinerja pendamping, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

4.3.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Pendamping PPH

Hipotesis kedua (H_2) penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SEM-PLS diperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,236, nilai t-statistic sebesar 2,322, dan p-value sebesar 0,020. Nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pendamping PPH. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja yang dimiliki oleh Pendamping PPH, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, apabila etika kerja rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan cenderung menurun. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai etika kerja seperti tanggung jawab, disiplin, integritas, komitmen, kejujuran, dan dedikasi dalam menjalankan tugas merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya.

Secara teoritis, etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Individu yang memiliki etika kerja tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai bentuk amanah dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara optimal. Dalam konteks Pendamping PPH, etika kerja memiliki peran yang sangat penting karena tugas pendamping tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif sertifikasi halal, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral dalam memastikan proses pendampingan kepada pelaku usaha berjalan sesuai ketentuan halal yang berlaku. Pendamping yang memiliki etika kerja tinggi akan berupaya memberikan pelayanan terbaik, bekerja secara profesional, menjaga integritas, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Keberhasilan dalam menjalankan tugas tersebut akan menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suparjo (Suparjo et al., 2020) yang menemukan bahwa integritas, profesionalisme, dan nilai-nilai etika kerja memiliki kontribusi positif terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan sikap kerja pegawai. Nilai-nilai etika yang kuat akan menciptakan perilaku kerja yang positif sehingga mendorong munculnya kepuasan dalam bekerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Susianti (Susianti et al., 2025) yang menyatakan bahwa aspek pelayanan publik, kompensasi, dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja yang mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan memiliki hubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Yan Wei (Yan et al., 2022) menemukan bahwa persepsi profesionalisme dan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja karena individu merasa mampu menjalankan tugas sesuai standar profesi yang ditetapkan. Temuan tersebut menguatkan argumentasi bahwa nilai-nilai etika kerja yang diwujudkan melalui perilaku kerja yang bertanggung jawab dan profesional akan meningkatkan kepuasan kerja.

Dari perspektif teori perilaku organisasi, hasil penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti gaji atau fasilitas kerja, tetapi juga oleh faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, termasuk etika kerja. Pendamping yang memiliki etika kerja tinggi akan memperoleh kepuasan batin ketika mampu menyelesaikan tugas dengan baik, memberikan manfaat bagi pelaku usaha, serta berkontribusi dalam mendukung implementasi program sertifikasi halal nasional. Semakin tinggi etika kerja yang dimiliki pendamping, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

4.3.3 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pendamping PPH

Hipotesis ketiga (H_3) penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH). Berdasarkan hasil pengujian SEM-PLS diperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,404, nilai t-statistic sebesar 3,303, dan p-value sebesar 0,001. Nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki Pendamping PPH, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Sebaliknya, rendahnya profesionalisme akan berdampak pada menurunnya kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pendamping.

Dalam konteks Pendamping PPH, profesionalisme menjadi faktor yang sangat penting karena tugas pendamping melibatkan proses verifikasi, pendampingan pelaku usaha, pengumpulan dokumen, serta pemahaman terhadap regulasi dan prosedur sertifikasi halal. Pendamping yang memiliki profesionalisme tinggi akan mampu menjalankan tugas secara lebih efektif, akurat, dan sesuai standar yang ditetapkan oleh pemerintah maupun lembaga penyelenggara sertifikasi halal. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sitepu dan Bukit (Sitepu & Bukit, 2024) yang menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karier pada Pengadilan Negeri Jambi Kelas IA. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme rendah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kahpi et al. (Sapari Kahpi et al., 2022) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Banten. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme mendorong pegawai untuk bekerja sesuai kompetensi, standar kerja, dan tanggung jawab yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian Suparjo, dkk (Suparjo et al., 2020) menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pelayanan. Pegawai yang menunjukkan perilaku profesional cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dan mencapai target organisasi secara optimal.

Penelitian lain oleh Tuffaha (Tuffaha, 2020) dalam kajian literaturnya mengenai determinan kinerja karyawan menjelaskan bahwa kompetensi, kemampuan profesional, komitmen terhadap pekerjaan, dan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja individu. Profesionalisme menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan seseorang dalam mencapai target kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Temuan penelitian ini juga relevan dengan kondisi empiris Pendamping PPH. Sebagai ujung tombak dalam program percepatan sertifikasi halal, Pendamping PPH dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam memahami regulasi halal, prosedur sertifikasi, serta kemampuan melakukan pendampingan kepada pelaku usaha. Profesionalisme yang tinggi memungkinkan pendamping menjalankan tugas secara lebih sistematis, akurat, dan bertanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pendampingan yang diberikan kepada pelaku usaha. Semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki pendamping, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme melalui pendidikan dan pelatihan, penguatan kompetensi teknis, pembinaan etika profesi, serta peningkatan komitmen terhadap standar profesi perlu terus dilakukan guna mendukung optimalisasi kinerja Pendamping Proses Produk Halal.

4.3.4 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pendamping PPH

Hipotesis keempat (H_4) penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH). Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS diperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,308, nilai t-statistic sebesar 2,799, dan p-value sebesar 0,005. Nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja yang dimiliki Pendamping PPH, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya etika kerja akan berdampak pada penurunan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja pendamping. Temuan ini mengindikasikan bahwa etika kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan Pendamping PPH dalam menjalankan tugas pendampingan sertifikasi halal.

Etika kerja menjadi sangat penting karena tugas pendamping tidak hanya berhubungan dengan penyelesaian administrasi sertifikasi halal, tetapi juga berkaitan dengan tanggung jawab moral dalam memastikan keakuratan informasi dan kesesuaian proses pendampingan dengan ketentuan Sistem Jaminan Produk Halal. Pendamping yang memiliki etika kerja tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga integritas dalam proses verifikasi, memberikan pelayanan yang optimal kepada pelaku usaha, serta berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kondisi tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pendamping.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suparjo, Yohana, dan Akbar (Suparjo et al., 2020) yang menemukan bahwa integritas, profesionalisme, dan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai etika yang tercermin dalam integritas dan tanggung jawab kerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Timor dan Hanum (Timor & Hanum, 2023)yang menjelaskan bahwa etika profesi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memegang teguh prinsip-prinsip etika profesi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik karena menjalankan tugas berdasarkan standar profesi, integritas, dan tanggung jawab yang tinggi.

Selain itu, penelitian Tuffaha (Tuffaha, 2020) dalam kajian literaturnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menyimpulkan bahwa sikap kerja, komitmen, disiplin, dan tanggung jawab merupakan determinan utama yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut merupakan bagian integral dari etika kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan produktif.

Dalam praktik pendampingan sertifikasi halal, Pendamping PPH yang memiliki etika kerja tinggi akan lebih proaktif dalam memberikan bimbingan kepada pelaku usaha, lebih teliti dalam memverifikasi dokumen, serta lebih konsisten dalam mematuhi prosedur yang berlaku. Sikap tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan proses pendampingan dan peningkatan capaian kinerja pendamping secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan kajian Tri Cahyani, dkk (Tri Cahyani et al., n.d.) mengenai peran etika profesi dalam menghadapi tantangan tugas penyelia halal di industri halal Indonesia. Penelitian tersebut menegaskan bahwa etika profesi menjadi landasan

penting dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan efektivitas peran pelaku yang terlibat dalam ekosistem halal.

Berdasarkan hasil analisis dan dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa etika kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH. Semakin tinggi etika kerja yang dimiliki pendamping, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pendamping PPH

Hipotesis kelima (H_5) penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH). Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS diperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,599, nilai t-statistic sebesar 7,595, dan p-value sebesar 0,000. Nilai t-statistic yang jauh lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,599 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja dibandingkan hubungan antar variabel lainnya dalam model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan Pendamping PPH, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berpotensi menurunkan semangat kerja, komitmen, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas pendampingan.

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Teori yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dengan kondisi yang diperoleh dari pekerjaannya. Individu yang merasa puas akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, tingkat motivasi yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja dapat muncul dari berbagai aspek, seperti keberhasilan mendampingi pelaku usaha memperoleh sertifikat halal, pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, hubungan kerja yang baik, serta perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat bagi masyarakat. Ketika pendamping merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelaku usaha dan menyelesaikan tugas secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susianti, dkk (Susianti et al., 2025) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, komitmen, dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Yan, dkk (Yan et al., 2022) yang menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kepuasan

kerja berperan sebagai faktor psikologis yang mendorong individu untuk bekerja secara lebih efektif dan profesional.

Selain itu, penelitian Vuong dan Nguyen (Vuong & Nguyen, 2022) dalam kajian sistematis mengenai pengukuran kinerja karyawan menyimpulkan bahwa faktor-faktor psikologis dan perilaku kerja, termasuk kepuasan kerja, merupakan determinan penting yang memengaruhi pencapaian kinerja individu dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai target dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja. Individu yang puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, loyalitas yang lebih kuat, dan kesediaan untuk melakukan upaya ekstra dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Pendamping PPH yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih aktif dalam memberikan konsultasi kepada pelaku usaha, lebih teliti dalam melakukan verifikasi dokumen, serta lebih responsif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pelaku usaha selama proses sertifikasi halal.

Temuan penelitian ini semakin diperkuat oleh hasil analisis *effect size* (f^2) yang menunjukkan bahwa pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Pendamping memiliki nilai yang besar, serta nilai *R-Square* sebesar 0,772 yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja Pendamping PPH. Berdasarkan hasil analisis dan dukungan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pendamping, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

4.3.6 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis keenam (H_6) penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH) melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menggunakan SEM-PLS diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,242, nilai t-statistic sebesar 2,923, dan p-value sebesar 0,003. Nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung profesionalisme terhadap kinerja melalui kepuasan kerja terbukti positif dan signifikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Pendamping PPH, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan pendamping. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara profesionalisme dan kinerja.

Secara teoritis, profesionalisme mencerminkan tingkat kompetensi, penguasaan pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab, integritas, dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas sesuai standar profesi. Individu yang memiliki profesionalisme tinggi

cenderung lebih memahami pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Kondisi tersebut akan menimbulkan perasaan bangga, penghargaan diri (*self-esteem*), dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui teori *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut teori tersebut, faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja. Profesionalisme yang tinggi memungkinkan individu memperoleh pencapaian kerja yang lebih baik, pengakuan dari lingkungan kerja, dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks Pendamping PPH, profesionalisme tercermin dari kemampuan memahami regulasi halal, melakukan verifikasi dokumen secara akurat, memberikan pendampingan kepada pelaku usaha, serta menjaga integritas dalam setiap proses pendampingan. Ketika pendamping mampu melaksanakan tugas secara profesional dan memperoleh hasil kerja yang baik, mereka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan tersebut kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif, responsif, dan berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susianti, dkk (Susianti et al., 2025)yang menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi cenderung memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Temuan tersebut menguatkan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana profesionalisme dapat meningkatkan kinerja.

Selain itu, penelitian Yan, dkk (Yan et al., 2022) menemukan bahwa profesionalisme memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja dan kinerja. Individu yang memiliki persepsi profesionalisme tinggi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan tingkat profesionalisme yang rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu jalur yang menjelaskan hubungan antara profesionalisme dan kinerja.

Penelitian Kahpi, dkk (Sapari Kahpi et al., 2022) juga menunjukkan bahwa profesionalisme merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan sikap dan perilaku kerja positif. Profesionalisme yang didukung oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme yang memperkuat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Pendamping PPH.

Selanjutnya, penelitian Sitepu dan Bukit (Sitepu & Bukit, 2024)menjelaskan bahwa profesionalisme yang didukung oleh kompetensi dan pengembangan karier mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Individu yang merasa mampu menjalankan tugas sesuai standar profesi akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih

tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa peningkatan profesionalisme Pendamping PPH tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan teknis dan kualitas pelaksanaan tugas, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pendamping. Kepuasan kerja tersebut kemudian menjadi faktor pendorong yang memperkuat kinerja pendamping dalam melaksanakan tugas pendampingan sertifikasi halal. Semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki pendamping, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, dan pada akhirnya semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4.3.7 Etika Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis ketujuh (H_7) penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH) melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menggunakan SEM-PLS diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,184, nilai t-statistic sebesar 2,661, dan p-value sebesar 0,008. Nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung etika kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja terbukti positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja Pendamping PPH, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pendamping. Dengan kata lain, semakin tinggi etika kerja yang dimiliki pendamping, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja.

Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan prinsip moral yang menjadi pedoman individu dalam melaksanakan pekerjaan yang tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, integritas, komitmen, kerja keras, dan kejujuran. Individu yang memiliki etika kerja tinggi cenderung memandang pekerjaan sebagai amanah yang harus dilaksanakan secara optimal. Sikap tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, tetapi juga menimbulkan rasa bangga dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Menurut teori *Work Ethic Theory*, individu yang memiliki etika kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaannya sehingga memperoleh kepuasan psikologis dari hasil kerja yang dicapai. Kepuasan tersebut kemudian mendorong individu untuk bekerja lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Etika kerja memiliki peran yang sangat penting karena tugas pendamping tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral dalam mendampingi pelaku usaha untuk memenuhi ketentuan sertifikasi halal. Pendamping yang memiliki etika kerja tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh

tanggung jawab, menjaga integritas dalam proses verifikasi, serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelaku usaha.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suparjo, dkk (Suparjo et al., 2020)yang menemukan bahwa integritas, profesionalisme, dan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai etika yang diwujudkan melalui integritas dan tanggung jawab kerja mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja pegawai. Nilai-nilai etika tersebut juga berkontribusi dalam membentuk sikap kerja positif yang meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian Susianti, dkk (Susianti et al., 2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara berbagai faktor perilaku kerja dengan kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, penelitian Tuffaha (Tuffaha, 2020) dalam kajian literaturnya mengenai determinan kinerja karyawan menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti komitmen, tanggung jawab, disiplin, dan sikap kerja positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Faktor-faktor tersebut merupakan bagian integral dari etika kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ali dan Al-Owaihan (2008) yang mengembangkan konsep Islamic Work Ethics (IWE). Penelitian tersebut menemukan bahwa etika kerja yang kuat memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. Individu yang menerapkan nilai-nilai etika dalam pekerjaannya cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki etika kerja rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi jalur mediasi yang memperkuat pengaruh etika kerja terhadap kinerja Pendamping PPH.

Dalam perspektif perilaku organisasi, hubungan mediasi ini dapat dijelaskan bahwa etika kerja menciptakan kondisi psikologis yang positif dalam diri individu. Ketika pendamping menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan integritas, mereka akan memperoleh rasa pencapaian (*sense of accomplishment*) dan penghargaan terhadap dirinya sendiri. Perasaan tersebut meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian mendorong peningkatan semangat kerja, loyalitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelaku usaha.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan etika kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja Pendamping Proses Produk Halal (PPH)**.** Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja Pendamping PPH. Profesionalisme terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pendamping, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara profesionalisme dan kinerja serta antara etika kerja dan kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme dan etika kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya memperkuat kinerja Pendamping PPH. Dengan demikian, upaya penguatan profesionalisme, etika kerja, dan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja Pendamping Proses Produk Halal serta mendukung keberhasilan program sertifikasi halal di Indonesia.

5.2 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa profesionalisme dan etika kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara profesionalisme dan kepuasan kerja bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Selain itu, penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap peran kepuasan kerja sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara faktor-faktor individu dengan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur mengenai profesionalisme, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, khususnya dalam konteks Pendamping Proses Produk Halal di Indonesia.

5.3 Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Pendamping PPH dapat dilakukan melalui penguatan profesionalisme, etika kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, BPJPH, LP3H, dan lembaga terkait perlu menyelenggarakan program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, pembinaan etika kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan apresiasi terhadap kinerja pendamping. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja Pendamping PPH sehingga mampu mendukung keberhasilan program sertifikasi halal di Indonesia secara lebih efektif dan berkelanjutan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain terbatasnya variabel penelitian yang hanya mencakup profesionalisme, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja; penggunaan metode survei dengan kuesioner yang berpotensi menimbulkan bias persepsi responden; jumlah responden yang masih terbatas pada 100 Pendamping PPH; penggunaan desain penelitian *cross-sectional* yang belum mampu menggambarkan perubahan perilaku responden dalam jangka panjang; serta belum dimasukkannya variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan cakupan responden, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

5.5 Penelitian Mendatang

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan cakupan responden, menambahkan variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan dukungan organisasi, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* atau longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja Pendamping PPH. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel mediasi atau moderasi lain serta melakukan analisis perbandingan antar kelompok responden guna memperkaya kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam ekosistem sertifikasi halal di Indonesia.