



PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI, MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK MUAMALAT KC SERANG)

Triana Julianti¹, Moh Mukhsin², Ahyakudin³

^{1,2,3} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

5554210058@untirta.ac.id

Abstrack

This study aims to determine the effect of Islamic Work Ethics, Islamic Work Motivation, and an Islamic Work Environment on Employee Performance at Bank Muamalat Serang Branch. The study used a quantitative approach, distributing questionnaires to employees as respondents, and multiple linear regression analysis was used to test the relationship between variables using SPSS 25. The results showed that the three variables: Islamic Work Ethics, Islamic Work Motivation, and an Islamic Work Environment, had a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. This finding confirms that the application of Islamic values in the work culture can improve employee performance at Islamic financial institutions.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Islamic Work Motivation, Islamic Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami, dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Serang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antarvariabel dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami, dan Lingkungan Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan nilai - nilai Islami dalam budaya kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah.

Kata kunci: *Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja Islami, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan di sektor ekonomi menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga membutuhkan strategi efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kondisi tersebut, karyawan menjadi aset penting karena kualitas dan kinerja merekalah yang menentukan keberhasilan perusahaan. Manajemen harus mampu memanfaatkan potensi karyawan secara optimal dengan menciptakan kondisi yang mendorong mereka bekerja lebih keras dan produktif, sehingga hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai (Moor & Sujianto, 2022).

Diyakini bahwa memiliki pemimpin yang sangat termotivasi dan memberi semangat akan membantu bisnis bergerak ke arah yang lebih baik dan lebih maju. Lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan selain motivasi, dan diharapkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Moor & Sujianto, 2022).

Data kinerja menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan dengan kategori kinerja “kurang” pada tahun 2024, yang menandakan penurunan kualitas kinerja di Bank Muamalat KC Serang. Hasil wawancara dan pra-survey mengungkap bahwa beberapa faktor seperti etika kerja Islami, motivasi kerja Islami, dan lingkungan kerja Islami belum diterapkan secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan ketidakkonsistenan penerapan nilai-nilai Islami turut memengaruhi penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada aspek-aspek tersebut agar dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Menurut penelitian Kuncoro et al., (2023) etika kerja islami berdampak positif karena etika kerja Islami menekankan prinsip moral dan nilai-nilai Islam seperti akuntabilitas, integritas, dan kerja keras sebagai bentuk ibadah mereka memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, Menurut Rofik, (2022) motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian tindakan yang diambil untuk menciptakan kondisi yang diperlukan bagi seseorang untuk ingin melakukan sesuatu dan, jika ia tidak menyukainya, berusaha untuk menyingkirkan atau menghindari emosi negatif tersebut, Hasil penelitian Nur Halizah et al., (2023) Jika dilihat dari semua hal, kinerja karyawan di Koperasi Petani "Jasa Tirta" Sendang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan tiga variabel utama dalam perspektif Islam etika kerja Islami, motivasi kerja Islami, dan lingkungan kerja Islami—yang dianalisis secara simultan untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada konteks lembaga keuangan syariah. Penelitian ini tidak hanya menilai kinerja dari aspek produktivitas atau target kerja, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, keadilan, ibadah, dan akhlak Islami sebagai indikator penting. Selain itu, penelitian ini memperluas pemahaman kinerja karyawan dengan memasukkan dimensi kenyamanan psikologis dan spiritual yang berasal dari lingkungan kerja Islami, yang masih jarang dibahas dalam studi manajemen SDM. Dengan fokus pada Bank Muamalat KC Serang, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana penerapan nilai-nilai Islam secara komprehensif dalam budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih holistik.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Etika Kerja Islami

Dalam Etika berasal dari bahasa Yunani, "ethos" yang berarti watak, kesusilaan atau adat, sementara dalam bentuk jamak, yaitu *ta etha* yang berarti adat kebiasaan. Dan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak. Etika menurut filsafat dapat disebut sebagai ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dengan memperhatikan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran (Alkhadafi, 2024).

Dalam konteks etika kerja Islami, setiap Muslim diharapkan mengabdikan kepada organisasi di dunia, namun dengan satu syarat: semua kemajuan materi harus dilakukan demi keadilan, kebenaran, dan tumbuhnya ketakwaan spiritual bagi organisasi dan bagi dirinya sendiri sebagai sarana untuk bertanggungjawabkan perbuatannya sebagai khalifah di bumi (Nasikin & Abzar, 2023).

2.2 Motivasi kerja Islami

Dalam Islam, motivasi kerja dikaitkan dengan pencarian nafkah, yang merupakan bentuk ibadah dan ditujukan untuk kehidupan duniawi dan akhirat. Memotivasi karyawan merupakan upaya untuk mendorong dan mempertahankan perilaku positif yang berkaitan dengan kinerja. (Ansori & Suryaningsih, 2019).

Motivasi kerja Islami juga merupakan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama (Isra & Halwi, 2021).

2.3 Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja yang Islami dibangun karena manusia diciptakan untuk saling mengisi dan melengkapi sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk Allah lainnya. Setiap pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung usahanya. Secara khusus Allah telah menurunkan norma-norma sistem hukum sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam berpolitik, berorganisasi, bermasyarakat, dan berekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptanya, yaitu bertakwa kepada Allah. Sebagai seorang khalifah (pemimpin), maka ia harus menerapkan prinsip-prinsip hukum Islam dalam seluruh kegiatannya (Hidayah et al., 2022).

Lingkungan kerja mencakup suasana di sekitar tempat kerja, termasuk fasilitas dan infrastruktur, serta hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi karyawan dan membantu mereka menyesuaikan diri dengan metode dan pengaturan kerja yang telah ditetapkan (Moor & Sujianto, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Objek populasi yang telah diketahui bahwa dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan Bank Muamalat KC Serang, Banten. Peneliti menggunakan teknik *non-probability* dengan sampling jenuh, karena seluruh karyawan Bank Muamalat Kc Serang, Banten dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) for window versi 25.0. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala likert 5 poin yang disebarakan menggunakan google form. Tautan formulir di bagikan oleh kepala kantor Bank Muamalat KC Serang. Setiap pernyataan dalam angket dijawab menggunakan skala likert 5 poin dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 1. Skor dan kategori angket skala likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islami

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,811	0,325	Valid
2	0,875	0,325	Valid
3	0,835	0,325	Valid
4	0,896	0,325	Valid
5	0,845	0,325	Valid
6	0,794	0,325	Valid
7	0,892	0,325	Valid
8	0,903	0,325	Valid

Berdasarkan tabel di atas, setiap butir pernyataan dalam variabel etika kerja islami (X1) memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,325. Dengan demikian, setiap pernyataan mengenai variabel etika kerja islami dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja Islami

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,849	0,325	Valid
2	0,903	0,325	Valid
3	0,855	0,325	Valid
4	0,902	0,325	Valid
5	0,874	0,325	Valid
6	0,882	0,325	Valid
7	0,88	0,325	Valid
8	0,901	0,325	Valid

Berdasarkan tabel di atas, setiap butir pernyataan dalam variabel motivasi kerja Islami (X2) memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,325. Dengan demikian, setiap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja islami dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja Islami

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,907	0,325	Valid
2	0,921	0,325	Valid
3	0,932	0,325	Valid
4	0,872	0,325	Valid
5	0,875	0,325	Valid
6	0,878	0,325	Valid
7	0,832	0,325	Valid
8	0,92	0,325	Valid

Berdasarkan tabel di atas, setiap butir pernyataan dalam variabel lingkungan kerja islami (X3) memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,325. Dengan demikian, setiap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja islami dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Kinerja Karyawan

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,837	0,325	Valid
2	0,872	0,325	Valid
3	0,779	0,325	Valid
4	0,777	0,325	Valid
5	0,738	0,325	Valid
6	0,786	0,325	Valid
7	0,822	0,325	Valid
8	0,823	0,325	Valid

Berdasarkan tabel di atas, setiap butir pernyataan dalam variabel lingkungan kerja islami (X3) memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,325. Dengan demikian, setiap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja islami dapat dikatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islami (X1)	0,947	0,06	Reliabel
Motivasi Kerja Islami (X2)	0,958	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja Islami (X3)	0,962	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	0,06	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* (α) untuk setiap variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, setiap instrumen yang digunakan dianggap tepercaya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menilai apakah data yang akan dianalisis mengikuti distribusi normal. Dalam data penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas. Keterdistribusian data secara normal bergantung pada tingkat signifikansi (α): jika di bawah 5%, data dianggap tidak terdistribusi normal; jika melebihi 5%, data dianggap terdistribusi normal. (Imam & Mursidah, 2021).

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig</i>	Kinerja Karyawan
Etika Kerja Islami Motivasi Kerja Islami Lingkungan Kerja Islami	0,200	Data Terdistribusi Normal

Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi ($0,200 > 0,05$). Selain itu, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan model regresi yang efektif ditandai dengan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Uji ini juga dapat diamati dengan menggunakan nilai toleransi dan faktor *inflasi varians* (VIF). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai toleransi yang melebihi 0,1 dan VIF di bawah 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen (Sabetho & Febriana, 2024).

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etika Kerja Islami (X1)	0,787	1,250	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja Islami (X2)	0,771	1,297	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja Islami (X3)	0,868	1,152	Tidak terjadi multikolinearitas

Temuan yang ditunjukkan pada table diatas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel berada di bawah 10, dan nilai *tolerance* masing-masing variabel melebihi 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan bukti multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika residual suatu model regresi menunjukkan tingkat varians yang bervariasi. Varians residual yang tidak konstan dapat menandakan tren yang tidak terduga dalam distribusi data, sehingga memengaruhi efisiensi dan validitas hasil analisis regresi Patricia & Rusmanto dalam (Maurice & Refiyana, 2024).

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keputusan
Etika Kerja Islami	0,349	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja Islami	0,777	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Islami	0,745	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Pada tabel diatas Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi variabel X1 (etika kerja islami) adalah 0,349, variabel X2 (motivasi kerja islami) adalah 0,777 dan variabel X3 (lingkungan kerja islami) adalah 0,745. Nilai signifikansi masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pengujian glejser tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan dalam pengujian.

4.3.4 Uji Regresi Linear Beaganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk menilai dampak dua atau lebih variabel independent etika kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja islami terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Nilai Koefisien	Nilai Sig
Kinerja Karyawan (constant)	0,3610	
Etika Kerja Islami	0,262	0,018
Motivasi Kerja Islami	0,366	0,000
Lingkungan Kerja Islami	0,333	0,002

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta ($\alpha = 3,610$)

$\alpha = 3,610$. Nilai konstanta positif 3,610, yang menunjukkan bahwa ketika etika kerja Islam, motivasi kerja Islam, dan lingkungan kerja Islam semuanya nol, kinerja karyawan sebesar 3,610.

b) Koefisien etika kerja Islami (0,262)

Pengaruh variabel etika kerja islami terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,262. Artinya, Setiap kenaikan 1 satuan pada etika kerja islami akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.262 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansinya 0,018 ($< 0,05$) sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien motivasi kerja Islami (0,366)

Pengaruh variabel motivasi kerja islami terhadap keputusan pembelian bersifat positif, dengan nilai koefisien 0,366 yang artinya Setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja islami akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.366 satuan. Nilai signifikansinya 0,000 ($< 0,05$) sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d) Koefisien lingkungan kerja Islami (0,333)

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja islami bernilai positif yaitu, 0,333 yang artinya Setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja islami akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.333 satuan. Nilai signifikansinya 0,002 ($< 0,05$) sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022). Jika nilai signifikansi suatu variabel independen kurang dari 0,05, variabel tersebut dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Nilai Signifikansi
Etika Kerja Islami	2,501	0,018
Motivasi Kerja Islami	3,907	0,000
Lingkungan Kerja Islami	3,465	0,002

1. Uji T Variabel Etika Kerja Islami (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui t-hitung variabel etika kerja islami sebesar 2,501 dan t-tabel sebesar 1,689. Dengan demikian, $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.501 > 1,689$). Dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja islami (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel etika kerja islami (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji T Variabel Motivasi Kerja Islami (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui t-hitung variabel motivasi kerja islami sebesar 3,907 dan t-tabel sebesar 1,689. Dengan demikian, $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,907 > 1,689$). Dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islami (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja islami (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji T Variabel Lingkungan Kerja Islami (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui t-hitung variabel motivasi kerja islami sebesar 3,465 dan t-tabel sebesar 1,689. Dengan demikian, $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,465 > 1,689$). Dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islami (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.6 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Sahir, (2022) uji F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka Fhitung dengan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Tabel 12. Uji F

Variabel	F _{hitung}	Nilai Signifikansi
Etika Kerja Islami	23,063	0,00
Motivasi Kerja Islami		
Lingkungan Kerja Islami		

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 23,063. Dengan mencari besarnya angka F tabel melalui pertimbangan nilai $\alpha = 0,05$, $df_1=k$ (jumlah variabel bebas) =3 dan $df_2= n-k-1$ atau $(35-3-1) = 31$, sehingga diperoleh nilai F tabel = 2,91. Lalu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dapat diketahui bahwa nilai $23,063 > 2,91$ (F hitung >F tabel) dan nilai signifikansi kurang dari signifikansi alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian variabel etika kerja islami, motivasi kerja islami, lingkungan kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara bersamaan.

4.3.7 Uji Koefisien Determinasi

R-square (R²) disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Item ini merupakan indikator seberapa besar variabel-variabel independen (bebas) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (tak bebas) (Mutmainah, 2023). Berdasarkan pengujian koefisien determinasi menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai R Square
Etika Kerja Islami	0,691
Motivasi Kerja Islami	
Lingkungan Kerja Islami	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R square yaitu sebesar 0,691 atau sekitar 69,1% . Artinya kinerja karyawan di pengaruhi oleh etika kerja islami, motivasi kerja islami, lingkungan kerja islami sebesar 0,691 sekitar 69,1% sedangkan sisanya sebesar dipengaruhi 30,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang dilakukan, ditemukan bahwa etika kerja islami, motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami

memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Serang.

1. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis tentang variabel etika kerja islami (X1) terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,262, serta hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,501 > 1,689$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dapat diterima (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Temuan ini juga menunjukkan bahwa etika kerja Islami merupakan faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Etika kerja islami mempengaruhi kinerja karyawan karena mengandung dua dimensi yaitu dimensi ukhrawi dan dimensi duniawi. keterlibatan para pegawai yang memberikan pelayanan dan memiliki tanggung jawab sesuai apa yang dikerjakannya. etika sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan terhadap sesama, etika kerja islami juga berorientasi pada syariat islam. etika kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan akan menimbulkan adanya rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai (Nasikin, Abzar, 2023). Etika kerja islami pada Bank Muamalat KC Serang terdiri dari dua dimensi yaitu: mendorong karyawan untuk bekerja dengan sikap jujur, disiplin, dapat di percaya, serta fokus memberikan pelayanan yang optimal. Penerapan prinsip-prinsip syariat dalam aktivitas kerja juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam menjalankan tugas.

Dalam agama islam, etika kerja islami juga dapat dipahami sebagai suatu sistem prinsip dan nilai moral yang mengatur pekerjaan dan bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah, sehingga pekerja yang mengedepankan syariat islam dan perilaku santun dalam bekerja serta menerapkan unsur etika kerja islami dalam setiap tugas yang di selesaikannya dapat berdampak pada kinerja lainnya (Prasetyo & Fahrullah, 2024). Etika kerja islami bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah untuk membentuk perilaku kerja yang santun, amanah dan sesuai syariat. Karena penerapan dalam etika kerja islami membuat karyawan bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab sehingga meningkatkan kualitas kinerja pada Bank Muamalat KC Serang.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu, menurut penelitian Kuncoro et al., (2023) dan (Siti Rubai'ah & Lestari, 2022) yang menegaskan bahwa etika kerja islami berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, pada penelitian ini etika kerja islami semakin tinggi dalam penerapan nilai-nilai islami seperti amanah, ihsan, disiplin, dan tanggung jawab, semakin baik pula kinerja yang di tunjukkan karyawan. Penerapan etika kerja islami terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, ketepatan kerja, serta loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas di Bank Muamalat KC Serang.

2. Pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja islami (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil nilai t hitung 3,907. dengan demikian t hitung > t tabel ($3,907 > 1,689$). Dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H2 di terima. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang.

Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam hidup manusia, karena tidak ada yang akan memenuhi semua kebutuhan kita atau memberikan apa yang kita inginkan, kecuali jika kita yang berusaha keras untuk meraih semuanya itu sendiri (Anshori, 2025). Motivasi kerja islami mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh sebagai bentuk ibadah, sehingga karyawan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan akhirnya menghasilkan kinerja yang baik.

Al-Qur'an menjelaskan bahwa berjihad menuntut kesiapan untuk mengorbankan diri dan harta, termasuk ketika seseorang memegang tanggung jawab dalam urusan pemerintahan. Konsep ini dipahami sebagai bentuk perencanaan yang terarah untuk mencapai tujuan-tujuan ilahi melalui pemanfaatan sumber daya secara bijaksana. Karena manusia cenderung lebih mementingkan harta, dorongan berupa imbalan yang baik sering menjadi faktor yang memotivasi mereka untuk menaati aturan serta menjalankan perintah. Selain itu, prinsip motivasi berbasis ganjaran tersebut umumnya selaras dengan ketentuan dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh Allah. (Moor & Sujianto, 2022). Dalam motivasi kerja islami, pemahaman ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab karena melihat pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah dan usaha mencapai ridha serta balasan dari Allah.

Dalam hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja islami berperan sebagai determinan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja islami meliputi niat yang benar, sikap ikhlas, ketakwaan, serta dorongan untuk terus mengembangkan keterampilan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Serang. Dengan demikian nilai-nilai tersebut dapat meningkatkan disiplin, integritas, profesionalisme, dan kualitas pelayanan, sehingga secara keseluruhan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu, menurut Menurut Saputra, (2023) dan (Adisty, 2023) Motivasi kerja Islami memiliki dampak besar yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan puas saat melakukan pekerjaan mereka karena dukungan moral dan spiritual yang diberikan oleh motivasi ini. Produktivitas meningkat ketika cita-cita Islam dimasukkan ke dalam tempat kerja karena pekerja lebih termotivasi untuk mencapai hasil terbaik daripada sekadar keuntungan finansial.

3. Pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis tentang lingkungan kerja islami (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil t hitung 3,465. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3,465 > 1,689$) dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya H3 diterima. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang.

Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap karyawan adalah lingkungan yang mendukung setiap usaha karyawannya, dengan terciptanya lingkungan kerja islami yaitu karena keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain (Hidayah et al., 2022). Lingkungan kerja islami dalam Bank Muamalat KC Serang tercipta karena saling mendukung, bekerja sesuai peran, serta menjaga amanah Allah termasuk lingkungan dan sesama makhluk, serta memberikan rasa nyaman, kebersamaan, dan ketenangan spiritual. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam menajalankan tugasnya.

Lingkungan kerja islami dalam perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh

suatu perusahaan. Dalam islam pun, lingkungan kerja islami ini harusnya menjadi perkara yang wajib untuk dilakukan oleh karyawan (Salabi et al., 2024). lingkungan kerja pada Bank Muamalat KC Serang sesuai nilai - nilai Islam seperti kejujuran, kebersihan, saling menghormati, dan menjaga ketenangan karyawan sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi. Kenyamanan ini berdampak langsung pada peningkatan fokus, kedisiplinan, dan kualitas kerja.

Lingkungan kerja islami dengan penerapan nilai-nilai islami perusahaan, suasana kerja yang mendorong kedekatan dengan Allah, kemampuan pengendalian diri, serta terciptanya kesatuan (ukhuwah) antar karyawan di Bank Muamalat KC Serang, secara keseluruhan dapat meningkatkan disiplin, etika kerja, kualitas layanan, dan produktivitas. Dengan demikian, lingkungan kerja islami terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal dan berintegritas.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Hasil penelitian Nur Halizah et al., (2023) dan Hidayah et al., (2021) Jika dilihat dari semua hal, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung interaksi yang konstruktif antar karyawan.

4. Pengaruh etika kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan F hitung, diketahui bawah variabel etika kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 23,063 yang lebih besar dibandingkan f tabel ($23,063 > 2,91$), maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang artinya etika kerja islami, motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Serang.

Untuk melihat seberapa besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independent yaitu variabel etika kerja islami (X1), motivasi kerja islami (X2), dan lingkungan kerja islami (X3) terhadap variabel dependent yaitu variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 0,691, artinya variabel etika kerja islami, motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami memberikan sumbangan sebesar 69,1% terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Muamalat

KC Serang. Sedangkan sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Secara simultan, Etika Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami, dan Lingkungan Kerja Islami memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat KC Serang. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai-nilai islami sebagai pedoman perilaku (etika), dorongan spiritual dalam bekerja (motivasi) serta suasana kerja yang selaras dengan prinsip islam (lingkungan kerja).

Kinerja karyawan tercipta karena adanya pengaruh dari beberapa faktor penting, yaitu etika kerja Islami mendorong karyawan bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab. Motivasi kerja membuat karyawan lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung membantu karyawan bekerja lebih fokus dan produktif (Halizah et al., 2023). Dalam hal ini, kinerja karyawan Bank Muamalat KC Serang terbentuk melalui sinergi antara etika kerja islami, motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami. Kombinasi ketiga faktor tersebut berkontribusi langsung pada tercapainya kinerja karyawan yang optimal di Bank Muamalat KC Serang.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah et al., 2022), (Ansori & Suryaningsih, 2019) dan (Siti Rubai'ah & Lestari, 2022) Penelitian tersebut menegaskan bahwa etika kerja islami, motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh etika kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan bank muamalat kc serang, maka dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Variabel etika kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,501 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,689, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 (H_1) diterima. Artinya, etika kerja islami secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank muamalat KC Serang.

2. Variabel motivasi kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di peroleh nilai t hitung sebesar 3,907 yang lebih besar dari t tabel 1,689, dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya H2 diterima sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja islami terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang.
3. Variabel lingkungan kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di peroleh nilai t hitung sebesar 3,465 yang lebih besar dari t tabel 1,689, dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja islami terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Serang.
4. Variabel etika kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f), diperoleh nilai f hitung sebesar 23,063 yang lebih besar dari f tabel sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya secara simultan terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel etika kerja islami, motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Serang.

4.1.2 Saran

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, maka berdasarkan hasil kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademis dalam mengembangkan kajian mengenai etika kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja Islami, peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variable tambahan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kepemimpinan islami. Selain itu, Gambaran yang lebih komprehensif tentang penerapan nilai-nilai islam di tempat kerja dapat diperoleh dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan pelatihan, pengembangan spiritual, dan penguatan budaya perusahaan, perusahaan dianjurkan untuk terus meningkatkan asimilasi nilai-nilai

kerja islami. Untuk memaksimalkan penerapan etika dan motivasi islami, para pemimpin juga harus menjaga komunikasi yang terbuka dengan staf mereka. Selain itu, perusahaan wajib memperhatikan lingkungan kerja untuk memastikan kenyamanan dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk temuan yang lebih luas penerapannya, peneliti selanjutnya dapat memperluas studi ke berbagai lembaga keuangan Islam atau cabang lainnya. Untuk meningkatkan hasil, studi lebih lanjut dapat melibatkan lebih banyak responden atau menambahkan variabel baru. Selain itu, metode penelitian kualitatif dapat menjadi pilihan untuk menggali lebih dalam pengalaman dan persepsi karyawan terhadap penerapan nilai-nilai Islam dalam bekerja. Dengan adanya pengembangan tersebut, penelitian mendatang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adisty, A. V. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja). *Journal of Educational and Cultural Studies*, 2(1), 266–274.
- Alkhadafi, R. (2024). Mengenal Etika dalam Perspektif Filsafat Islam. *Jurnal Penelitian Ilmu Ushuluddin*, 4(3), 179–192.
- Anshori, A. M. (2025). Analisis Motivasi Kerja Islami Pegawai Kedai Geprek 81 Pondok Pesantren Darul Hikmah Bangkalan. *JIEI (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, 11(1), 218–227.
- Ansoei, F., & Suryaningsih, abidah sri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 211–217.
<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Halizah, N., Wisudaningsih, T. E., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami , Motivasi Kerja , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 387–394.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114.
- Imam, M., & Mursidah, N. (2021). Analisis Pengaruh Price Earning Ratio dan Earning Per Share terhadap Return Saham pada Sub Sektor Property and Real Estate yang Terdaftar di BEI. *Borneo Student Research*, 2(2), 1460–1468.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1959>

- Isra & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *Alacrity: Journal Of Education*, 1(1), 80–86.
- Kuncoro Budi Riyanto, Bambang Suhada, D. S. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam, Hubungan Antar Karyawan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Islam Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, Vol.3.No.4, 772–778.
- Maurice, A., & Refiyana, C. (2024). Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linier pada Perhitungan Menggunakan Laporan Keuangan di Sektor Telekomunikasi Bursa Efek Indonesia (BEI). 1(2), 107–118.
- Moor, S. B., & Sujianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 2929.
- Mutmainah, I. . (2023). Analisis Data Kuantitatif. In *eJurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Issue 3).
- Nasikin, Abzar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Etika Kerja Islami Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderasi Di Stishidayatullah Balikpapan. *Jurnal Cahaya Mandalika, Mi*, 5–24.
- Prasetyo, niko erwin, & Fahrullah, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada BPRS Lantabur Tebuireng. 7, 45–57.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.
- Sabetheo, H., & Febriana, A. (2024). REWARD , STRES KERJA , PUNISHMENT DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. SARAO ESA PRIMA. 3(1), 1–13. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1959>
- Sahir, H. . (2022). *Metode penelitian*.
- Salabi, A., Ode, H., Syafri, M., Yuwono, A., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, Vol.8 No.2(02), 1–8.
- Saputra, O. W. G. (2023). Motivasi kerja Islami memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan di Koperasi Petani “Jasa Tirta” Sendang karena prinsip-prinsipnya—kerja keras, kesabaran, dan keikhlasan—dapat meningkatkan dedikasi dan etos kerja. Karyawan merasa lebih bertanggung ja. 3(1), 33–48.
- Siti Rubai'ah, W., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 399–405.