

## PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang)

Ahnaf Fadhlurrohman, Fuad Mas'ud<sup>1</sup>

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Islamic work ethics and Islamic organizational culture on employee performance. This study uses Islamic work ethics and Islamic organizational culture as independent variables, and employee performance as the dependent variable. Population target in this study were employees of KSPPS Binama Semarang who had worked for more than one year and were permanent employees totaling 139 people. This study uses a non-probability method with the type of purposive sampling. Data obtained from questionnaires were processed and analyzed using the SPSS program. The data analysis method used is Multiple Regression Analysis, then the classical assumption test is carried out.*

*Hypothesis testing using F statistical testing, t-test, and coefficient of determination test with a significance level of 5%. The results showed that Islamic work ethics and Islamic organizational culture had a positive effect on employee performance. The value of Adjusted R square shows that the variables of Islamic work ethic and Islamic organizational culture can explain employee performance variables by 80.4%. While the remaining 19.6% is explained by other factors.*

**Keywords:** *Islamic Work Ethics, Islamic Organizational Culture, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Mas'ud, 2004). Kinerja karyawan menjadi dasar penting dalam sebuah perusahaan karena jika kinerja seorang karyawan tidak ada, maka tujuan perusahaan sulit tercapai. Shafique et al.(2018) mengatakan kinerja adalah hasil karya yang diraih oleh seorang atau sekelompok orang disuatu perusahaan, sesuai dengan masing-masing tanggung jawab dan kewenangannya demi meraih tujuan perusahaan sesuai etika maupun moral, secara legal, serta tidak melanggar hukum. Keberjalanan suatu organisasi dalam masa yang akan datang dapat

---

<sup>1</sup> Corresponding author

---

diprediksikan dari etika-etika yang diterapkan dan dijadikan nilai perusahaan. Akhir-akhir ini telah terjadi kondisi yang berbeda dalam pengelolaan organisasi, yaitu penggunaan etika-etika kerja agama islam yang digunakan sebagai landasan nilai-nilai yang dibentuk dalam organisasi.

Etika dalam perspektif Islam didasarkan pada dorongan dalam diri bahwa manusia harus mengikuti serta mentaati perintah Allah SWT. Dengan kata lain manusia yang dikatakan etis adalah manusia yang menerima apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang dilarang oleh Allah (Mas'ud, 2004). Etika kerja Islam merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan mengenai bekerja yang bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah. Etika kerja Islam selama ini masih diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Padahal, etika kerja Islam dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif akan memunculkan sikap seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan serta sikap kerja lainnya yang dapat menguntungkan individu dan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Budaya organisasi yang dimiliki organisasi memiliki keterkaitan dengan etika kerja, sikap, dan nilai kerja yang sama-sama menjadi pegangan oleh setiap komponen organisasi. Jika budaya organisasi bersifat positif, maka kinerja dari karyawan akan meningkatkan dan target perusahaan juga lebih mudah tercapai. Masih kurangnya penerapan budaya organisasi Islam di Indonesia menjadikan tantangan tersendiri bagi manajemen dalam pengimplementasikan hal tersebut. Ketakutan dalam penerapan dan belum siapnya karyawan untuk merubah budaya organisasi menjadi dasar masih sedikitnya organisasi yang telah menerapkan budaya organisasi islam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh dari etika kerja islam dan budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan. Data penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah memenuhi persyaratan populasi sasaran, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja dari seorang karyawan dalam bekerja maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dan berkembang. Fuad Mas'ud (2004) mengatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Mas'ud 2004). Untuk mencapai kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kecakapan. Organisasi tidak dapat mencapai luaran yang optimal apabila motivasi tanpa kecakapan ataupun kecakapan tanpa motivasi. Keterpaduan antara individu dan pekerjaan menjadi dua hal yang saling terkait dalam kinerja. (Sedarmayanti dan Hidayat, 2016).

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. kinerja tidak berdiri sendiri. Kepuasan kerja, keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja, dapat disimpulkan juga bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Maka dari itu untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan menguasai tugas yang diberikan

## **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Layaman & Jumalia (2018) Etika mengatakan bahwa etika kerja dalam islam adalah hasil dari kepercayaan muslim bahwa kegiatan bekerja memiliki keterkaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh pahala dari Allah SWT. Etika kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena seorang pekerja yang beretika kerja islam akan memiliki rasa kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja. Sehingga dengan begitu kinerja seorang muslim yang beretika islam akan meningkat. Citra et al. (2018) mengatakan jika individu memiliki etika kerja islam yang tinggi maka karyawan akan melakukan kerja yang terbaik. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Aira (2016) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa ketika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja menjadi landasan bagi karyawan untuk kreatif dan menjadi sumber kebahagiaan serta kenyamanan dalam bekerja.

### ***HI Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan***

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan.**

Budaya organisasi islam adalah seperangkat nilai berdasarkan Al-Quran, Sunnah, Ijma dan Quias yang membantu anggota dalam organisasi dalam hal pemahaman tentang apa arti perusahaan, dan cara perusahaan beroperasi, serta budaya organisasi akan memberikan ciri khas tertentu yang nantinya dapat membedakan suatu anggota dalam sebuah organisasi dengan organisasi yang lain (Hoque et al., 2013).

Hoque et al., (2013) menjelaskan bahwa pembentukan budaya organisasi yang islami adalah hasil usaha yang terintegrasi dari seluruh anggota perusahaan, mulai dari pendiri sampai staff. Apabila seluruh anggota organisasi bekerja berlandaskan nilai-nilai Islam sesuai pentunjuk Allah SWT dengan diikuti komitmen dan ketulusan, maka keberkahan dari Allah SWT akan datang.

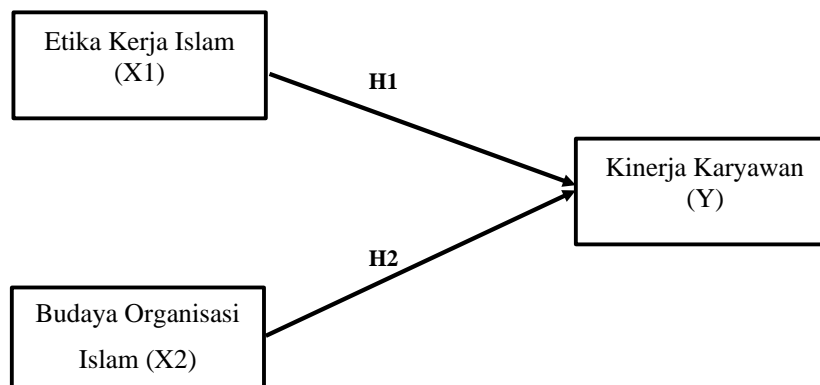
Daulay & Manaf (2017) mengatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi islam maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kedekatan antara pegawai dengan pemimpin. Penelitian lain dari L. Hakim (2016) mengatakan budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan

bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dari hal diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Mashudi (2014) mengatakan mengatakan bahwa budaya merupakan poladasar nilai dan asumsi bersama yang mengatur tatacara karyawan dalam bertindakatas masalah dan peluang dalam sebuah organisasi, budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun.

***H2 Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan***

**Kerangka Pemikiran Teoritis**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Data primer yang diolah (2022)

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. variabel independen untuk penelitian ini adalah etika kerja islam dan budaya organisasi islam. Berikut ini adalah penjelasan mengenai definisi serta indikator dari setiap variabel :

Tabel Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Etika Kerja Islam	Etika dalam perspektif Islam didasarkan pada dorongan dalam diri bahwa manusia harus mengikuti serta mentaati perintah Allah SWT. Dengan kata lain manusia yang dikatakan etis adalah manusia yang menerima apa yang diperbolehkan dan menghindari apa yang dilarang oleh Allah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya daripada hasil</li> <li>2. Dedikasi terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan kepercayaan</li> <li>3. Pekerjaan yang baik, tidak melakukan manipulasi, monopoli, suap, dan semacamnya bermanfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat</li> <li>4. Kebenaran dan keadilan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat</li> <li>5. Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan</li> <li>6. Kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan</li> <li>7. Bekerja adalah cara untuk mendapatkan sumber penghidupan dan kepemilikan (Mas'ud, 2004)</li> </ol>
Budaya Organisasi Islam	Budaya organisasi islam adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang akan mempengaruhi perilaku karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tetap percaya pada Allah SWT</li> <li>2. Semangat misionaris</li> <li>3. Kerja keras</li> <li>4. Keunggulan</li> <li>5. Kejujuran dan kebenaran</li> <li>6. Akuntabilitas</li> <li>7. Moralitas</li> <li>8. Pengambilan keputusan konsultatif</li> <li>9. Memerintahkan yang baik dan melarang yang salah</li> <li>10. Ketulusan</li> <li>11. Pengetahuan</li> <li>12. Perilaku baik</li> <li>13. Adil</li> <li>14. Kerjasama</li> <li>15. Saling menghormati</li> <li>16. Rasa saling percaya</li> <li>17. Rela berkorban</li> </ol>

		18. Kesehatan fisik 19. Rapi dan bersih 20. Persaudaraan karyawan 21. Doa wajib 22. Berbusana islami 23. Melarang fitnah (Hoque et al., 2013)
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.	1. Kuantitas kerja melebihi rata-rata. 2. Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lain 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Sesuai prosedur dan kebijakan dari perusahaan 5. Bekerja lebih keras melebihi yang seharusnya (Mas'ud, 2004)

### Populasi dan Sampel

populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai KSPPS Binama Semarang yang berjumlah 156 karyawan. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan KSPPS Binama yang menjadi karyawan tetap dan telah bekerja lebih dari satu tahun. Metode dan jenis sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability* dengan teknik purposive sampling

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS 22. Secara umum metode analisis data terdiri dari tiga tahapan, yaitu statistik deskripti, analisis kuantitatif untuk menguji validitas realibilitas, multikolinieritas, heteroskedasitas, uji normatif serta uji hipotesis untuk menguji hipotesis antar variabel. Pada uji hipotesis terdapat 4 indikator yg perlu diperiksa, yaitu hasil uji regresi berganda, hasil uji simultan F, uji parsial t, hasil koefisien determinasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data penelitian melalui studi literatur, wawancara, dan kuesioner yg sblmnya telah diuji reliabilitasnya menggunakan cronberch alpha. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS Binama Semarang yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan merupakan karyawan tetap. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability* berjenis *purposiv sampling* dengan ukuran 139 responden yg tersebar di 8 cabang KSPPS Binama. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun dalam bentuk Google Form, lalu tautan dari kuesioner tersebut disebar melalui staff Human Capital KSPPS Binama kepada 8 cabang. dimana pengolahanya dilakukan menggunakan perangkat lunak spss versi 22.

### Model Pengukuran dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis angka indeks digunakan untuk mengidentifikasi jawaban dan mengetahui respon dari pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam kuesioner penelitian. Dalam menentukan rentang skala, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Batas Atas} = \%F \times 5/5 = 139 \times 5/5 = 139$$

$$\text{Batas Bawah} = \%F \times 1/5 = 139 \times 1/5 = 27$$

Rentang skala digunakan untuk menginterpretasikan nilai angka indeks yaitu sebagai berikut:

Rentang Skala	Kategori
102-139	Tinggi
64-101	Sedang
27-63	Rendah

Dari hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa batas atas sebesar 139 dan batas bawah sebesar 27 dengan rentang nilai sebesar 112 yang kemudian dibagi mnjadi 3 bagian sehingga didapatkan nilai sebesar 37.



Variabel	Rata-Rata Nilai Indeks	Kategori
Etika Kerja Islam	114,8	Tinggi
Budaya Organisasi Islam	114	Tinggi
Kinerja Karyawan	111	Tinggi

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu variabel Etika Kerja Islam, variabel budaya organisasi islam, dan variabel kinerja karyawan dengan nilai indeks rata-rata secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi dengan rentang skala berada pada 102-139 dan mayoritas responden menjawab pada angka 4 dari 5 skala likert yang diberikan.

Hasil uji F pada penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 284,803 memperlihatkan hasil yang lebih besar dari nilai F tabel 1,40 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etika kerja islam dan budaya organisasi islam secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan

Tabel Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5930,406	2	2965,203	284,803	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1415,954	136	10,411		
	Total	7346,360	138			

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Dari tabel diatas maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etika kerja islam dan budaya organisasi islam. Etika kerja islam dan budaya organisasi islam dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel budaya organisasi islam dan etika kerja islam terhadap variabel kinerja karyawan.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,898 <sup>a</sup>	,807	,804	3,22667	1,618

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Etika\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Pengujian koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada variabel penelitian diperoleh hasil sebesar 0,804 (80,4%) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja islam (X1) dan budaya organisasi islam (X2) berpengaruh sebesar 80,4% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 19,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen lainnya diluar dari penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi islam dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Binama Semarang. Pada penelitian regresi linier berganda, perhitungan dilakukan menggunakan *standardized coefficients*, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :  $KK = b_1 \text{EKI} + b_2 \text{BOI} + e$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,614	1,733		2,085	,039
Etika_Kerja	,319	,103	,295	3,110	,002
Budaya_Organisasi	,441	,068	,620	6,538	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan Tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,295 + 0,620 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,614 menyatakan apabila variabel etika kerja islam dan budaya organisasi islam memiliki nilai 128 nol (0), maka variabel dependen kinerja

karyawan sebesar 3,614. Nilai koefisien regresi etika kerja islam sebesar 0,295 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel etika kerja islam naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan meningkat juga sebesar 0,295 begitupun sebaliknya. Nilai koefisien regresi budaya organisasi islam sebesar 0,620 bernilai positif yang berarti apabila variabel budaya organisasi islam naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan meningkat juga sebesar 0,620 begitupun sebaliknya.

Pengujian hipotesis penelitian memperlihatkan bahwa variabel etika kerja islam terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan, hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi untuk variabel Etika Kerja Islam adalah sebesar  $0,002 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,319 dan  $t_{\text{tabel}} 3,110 > t_{\text{hitung}} 1,97$ . Hasil pengujian pada variabel budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi Islami adalah sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,441 dan  $t_{\text{hitung}} 6,538 > t_{\text{tabel}} 1,97$ .

Tabe Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,614	1,733		2,085	,039
Etika_Kerja	,319	,103	,295	3,110	,002
Budaya_Organisasi	,441	,068	,620	6,538	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. Layaman & Jumalia (2018) , Mauliza et al. (2017), Citra et al. (2018), Aira (2016), Shukri Ahmad & Musa Yusuf Owoyemi (2012) Mengatakan bahwa etika kerja Islam etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja seorang muslim yang beretika Islam akan meningkat karena

seorang pekerja yang beretika kerja Islam akan memiliki rasa kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja. Alquran juga memberikan penegasan jika manusia harus bekerja untuk memanfaatkan apa yang diciptakan untuk keuntungan mereka. Hal tersebut menunjukkan jika individu dengan Etika Kerja Islam yang tinggi cenderung akan berkinerja tinggi pula. (Sari & Nugraheni, 2019).

Hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan. Daulay & Manaf (2017), Hakim (2016), Mashudi (2014) mengatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi Islam pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kedekatan antara pegawai dengan pemimpin. Penelitian lain dari budaya organisasi islam merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dari hal diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya apabila budaya organisasinya lemah maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

## **KESIMPULAN DAN KETERBATASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika organisasi mampu menerapkan budaya organisasi islam dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi islam terdapat pada pertanyaan ke empat belas, yaitu ketika memulai pekerjaan di KSPPS Binama selalu berdoa memohon kelancaran kepada Allah SWT. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi islam telah berhasil diterapkan pada KSPPS Binama. Adapaun nilai terendah pada variabel budaya organisasi islam ada pada pertanyaan ke sembilan, yaitu KSPPS Binama bersikap adil, baik dalam pemberian *reward and punishment* dan pemberian hak gaji karyawan. untuk

mengatasi permasalahan ini, organisasi dapat memberikan keadilan dalam pemberian beban pekerjaan yang sesuai dengan jumlah gaji dan memberikan reward kepada karyawan apabila telah melakukan usaha sesuai dengan pembagian pekerjaan dan memberikan punishment kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan pembagian kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil perhitungan rata-rata indeks variabel etika kerja islam berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti perusahaan yang menerapkan etika kerja islam dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Skor tertinggi pada variabel etika kerja islam terdapat pada pertanyaan ke tujuh yaitu tanggung jawab pekerjaan saat di dunia dan di akhirat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Binama telah memiliki tanggung jawab yang baik dalam bekerja, serta meyakini bahwa ketika di akhirat pekerjaan yang telah dilakukan akan di pertanggungjawabkan juga. Adapun nilai terendah variabel etika kerja islam terdapat pada pertanyaan ke sepuluh, yaitu saya memiliki pengetahuan tentang perbankan syariah. Dimana untuk mengatasi permasalahan ini, organisasi dapat memberikan pengetahuan atau pencerdasan mengenai perbankan syariah, bisa dalam pemaparan materi oleh narasumber terkait, atau bisa dengan melakukan pelatihan komperhensif dengan materi pendalaman perbankan syariah.

## REFERENSI

- Aira, A. (2016). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(1), 1–18.
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 24–33. <https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>
- Daulay, Raihanah, A. A. Manaf. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (1st ed.). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqila
- Fuad Mas'ud .2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–205.
- Layaman, & Jumalia, M. (2018). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1(1), 70–81.
- Mashudi. (2014). *Antecedent Kinerja Pegawai Antecedent of Employee Performance*. 139–156
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 185–200. <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja ( Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ). *Diponegoro Journal Of Management*, 8, 106–119.
- Sedarmayanti Dan Hidayat, Syarifudin. (2016). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. In *Istinbath* (Vol. 15, Issue 1). CV Mandar Maju
- Shafique, I., N. Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1), 71–87. <https://doi.org/10.7906/indecs.16.1.5>
- Shukri Ahmad, & Musa Yusuf Owoyemi. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116–123. <http://repo.uum.edu.my/7440/>