

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA ISLAM DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL KEMENAG DIY

Rizki Adinda¹, Abdul Salam²

212200343@almaata.ac.id¹, abdulsalam@almaata.ac.id²

Universitas Alma Ata Yogyakarta

ABSTRAK

Organisasi dalam sebuah perusahaan harus mengelola ataupun mengatur sumber daya manusia dengan optimal dan maksimal dengan tujuan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengimplementasikan etika kerja Islam, lingkungan kerja dan loyalitas di dalam perusahaan. Tujuan dengan adanya dilakukan penelitian ini adalah untuk mampu menjelaskan berapa besar pengaruh etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Teknik dalam pengambilan data pada penelitian ini yaitu kuesioner. Hasil dari penelitian ini berkesimpulan, etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja Islam dan loyalitas terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam, Loyalitas, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Organizations in a company must manage or organize human resources optimally and maximally with the aim of developing and advancing the company. One way to improve employee performance is by implementing Islamic work ethics, work environment and loyalty within the company. The purpose of this study is to be able to explain how much influence Islamic work ethics, Islamic work environment and loyalty have on employee performance. The research method used in this study is a descriptive method with a quantitative approach. The type of data used in this study is a questionnaire. The results of this study conclude that Islamic work ethics do not have a significant effect on employee performance, while the Islamic work environment and loyalty have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Islamic Work Environment, Loyalty, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap instansi atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk melaksanakan berbagai kegiatan dan pasti membutuhkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada instansi atau organisasi. Kinerja yang baik dapat dibentuk dengan adanya kesadaran dari setiap pemimpin instansi untuk memberikan dukungan kepada karyawan seperti keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Dengan begitu karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab kerja mereka. Selain itu tempat kerja dengan suana yang nyaman, serta perilaku dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan juga dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Demi tercapainya keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja yang terbaik dipengaruhi dengan etika kerja yang tinggi serta kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan di suatu organisasi. Untuk membangun kinerja yang baik diperlukan pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja dari karyawan tersebut. Kinerja

merupakan sesuatu yang penting bagi suatu instansi atau organisasi khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa suatu organisasi baik itu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta pada pencapaian tujuan yang diharapkan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi suatu organisasi dengan cara keseluruhan.

Menurut (Imam & Sattar, 2013), etika kerja Islam merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja Islam. Sedarmayanti (2001:142-143) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang waktu. Lingkungan ruang yang mencakupi semua yang ada diatas dan di dalam perut bumi, dan yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Setiap tindakan manusia yang berhubungan dengan orang lain atau makhluk hidup atau lingkungan hidupnya harus dilandasi dengan keyakinan dan kekuasaan Allah SWT yang mutlak. Perubahan zaman telah membawa dampak signifikan terhadap etika. Seiring dengan berjalannya waktu, etika berkembang mengikuti karakteristik masing-masing organisasi. Dalam organisasi yang memiliki budaya Islam, etika berkembang berdasarkan aturan yang bersumber dari kitab suci Al-Qur'an dan juga sunnah sebagai sumber pendukung lainnya.

Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai – nilai kemanusiaanya (humanistik) (Redi, 1995: 27). Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik. Tidak seperti pandangan kaum liberalis, yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak kenal adanya etika, sehingga dalam pandangan mereka bahwa bahwa kegiatan kegiatan bisnis adalah amoral (Kuat, 2009:41). Mereka menganggap bisnis adalah bisnis, tidak ada hubungannya dengan etika (Sony, 1998: 45).

Menurut Sri Widodo (2015:95), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari – hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Sedaryanti (2007) dalam Nugroho dan Satrio (2016), menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2007). Sedangkan menurut Sarwono (2005), “lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat serta emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Selanjutnya menurut Sarwono menyatakan “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat juga menurunkan prestasi kerja”. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang bisa mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan (cahaya), ruang gerak, keamanan, kebersihan tempat kerja, sirkulasi udara, tata ruang, peralatan kerja yang tersedia, bau yang tidak sedap dan suara bising.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik termasuk didalamnya adalah suasana kerja, penjelasan tugas dan pengawasan tugas.

Lingkungan kerja di Kemenag yang berbasis Islam juga memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang mengedepankan prinsip keadilan, kebersamaan, dan kesetiakawanan, serta memberikan ruang bagi pengembangan spiritual, diyakini dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Menurut (Yunadi & Amin, 2016), loyalitas adalah suatu komitmen bertahan secara mendalam untuk karyawan kembali sebagai sikap konsisten dimasa yang akan datang, komitmen emosional dan psikologis yang kuat dari karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka ingin tetap bekerja dan berkontribusi pada organisasi dalam jangka panjang.

Beberapa hal yang menyebabkan turunnya tingkat loyalitas karyawan yaitu upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocok dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang buruk dan lain sebagainya. Untuk memecahkan tentang persoalan tersebut, maka perusahaan harus menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan pada prinsipnya. Turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan itu disebabkan oleh penempatan karyawan yang kurang tepat yang dapat menyebabkan terhambatnya produktivitas karyawan terutama bagi memiliki kepuasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Ini akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan bahkan berakibat karyawan tersebut berhenti bekerja.

Secara duniawi, kehidupan yang sulit membuat seseorang harus bekerja keras untuk tetap hidup, biasanya orang yang memiliki sikap kerja seperti ini memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi dan tujuannya. Studi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa sikap tersebut menimbulkan tanggung jawab dalam penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri. Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dikatakan bahwa etika kerja Islam, lingkungan kerja dan loyalitas mengambil peran penting dalam lingkungan organisasi sehingga bisa menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Penelitian mengenai kinerja karyawan pada penerapan etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan loyalitas sebelumnya sudah banyak dilakukan. dengan penerapan etika kerja Islam dan dampaknya terhadap kinerja karyawan telah menjadi fokus dalam beberapa penelitian. Novi Nurul (2021) juga melakukan penelitian deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bukti bahwa variabel etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di MTsN 2 ABD, dan loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan selaku karyawan menyatakan tugas dan fungsinya semua karyawan memiliki etika kerja yang berbeda. Walaupun penerapan etika kerja yang diharapkan adalah penerapan etika kerja Islam, tapi, tidak dapat dipungkiri bahwa beberapa karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan etika kerja Islam seperti kurangnya kerjasama antar karyawan yang diberikan dan kurangnya kedisiplinan. Selanjutnya, lingkungan kerja Islam menjadi peranan penting dalam kenyamanan karyawan, lingkungan karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan efektif. Lingkungan kerja di Kanwil Kemenag DIY pada dasarnya memiliki lingkungan yang baik, akan tetapi sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja seperti yang diharapkan. Demikian juga dengan loyalitas karyawan, loyalitas karyawan juga berpengaruh dalam bekerja, karena jika loyalitas diterapkan maka kinerja karyawan akan lebih baik.

Penelitian ini merupakan keberadaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Nurul (2021). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Variabel, unit analisis dan periode penelitian. Variabel pembeda dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja Islam. Unit analisis penelitian adalah Kanwil Kemenag Daerah Istimewa Yogyakarta. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2024. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA ISLAM DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANWIL KEMENAG DIY (STUDI KASUS KARYAWAN KANWIL KEMENAG DIY)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey untuk mengumpulkan informasi atau data menggunakan kuesioner. Adapun alasan penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu metode yang bisa memperdalam rumusan masalah. Sehingga penulis bisa terfokus pada suatu sikap individu dalam berperilaku di dalam masyarakat. Merujuk dari pernyataan Komalasari (2010) yaitu “Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat pada suatu objek penelitian tertentu”. Penulis berharap dengan menggunakan metode deskriptif ini bisa membantu penulis mendeskripsikan hasil dari penelitian, dan dapat dideskripsikan secara lebih mendalam dan data yang dihasilkan akurat.

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2012) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner, dan wawancara secara langsung. Data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner serta diukur dengan skala Likert. Kuesioner diajukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan indikator dari semua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevaliditasan dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam penelitian ini. Uji validitas dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika angka sig. P-value kurang dari 5% pernyataan ini dapat dikatakan valid ataupun sebaliknya. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yaitu Etika Kerja Islam (X_1), Lingkungan Kerja Islam (X_2), Loyalitas (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

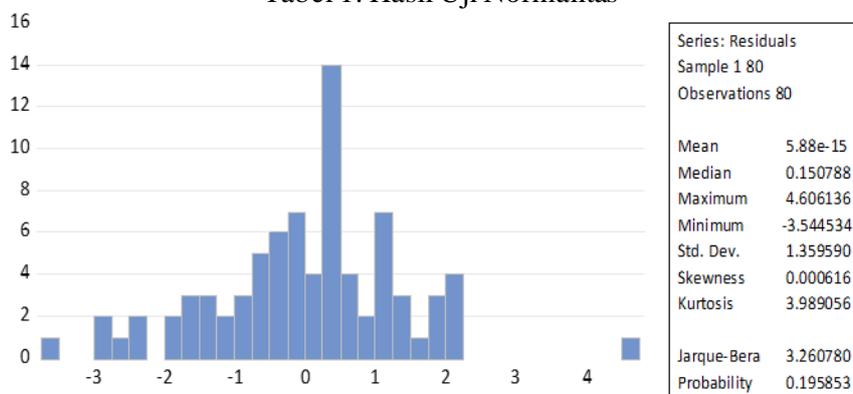
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner disebut reliabel bila jawaban dari responden konsisten (Sugiyono, 2009:172). Penelitian ini memakai uji statistik Cronbach Alpha (Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha $> 0,6$). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yaitu, Etika Kerja Islam (X_1), Lingkungan Kerja Islam (X_2), Loyalitas (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menandakan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas



Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai Jarque-Bera (JB) sebesar 3,260780 dengan nilai probability sebesar 0,195853. Pada penelitian ini nilai probability sebesar 0,195853 sehingga nilai tersebut $> 0,05$ yang artinya bahwa data tersebut terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factors
Date: 02/20/25 Time: 03:21
Sample: 1 80
Included observations: 80

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	5.051659	210.3267	NA
X1	0.014261	335.5845	2.084044
X2	0.006477	138.1969	1.226570
X3	0.019846	283.5803	2.311527

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel kolom Centered VIF. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolonieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian Nilai VIF untuk variabel Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam dan Loyalitas, dari kelima variabel tersebut tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada kelima variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White
Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	0.481809	Prob. F(9,70)	0.8821
Obs*R-squared	4.666667	Prob. Chi-Square(9)	0.8623
Scaled explained SS	6.294455	Prob. Chi-Square(9)	0.7101

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji White bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai probabilitas Obs*R-squared sebesar 4.666667 artinya nilai probabilitas Obs*R-squared $> 0,05$ bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji White bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai probabilitas Obs*R-squared sebesar 4.666667 artinya nilai probabilitas Obs*R-squared $> 0,05$ bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dependent Variable: Y
 Method: Least Squares
 Date: 02/20/25 Time: 23:48
 Sample: 1 80
 Included observations: 80

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.997374	2.247590	1.333595	0.1863
X1	0.190566	0.119418	1.595788	0.1147
X2	0.198453	0.080478	2.465925	0.0159
X3	0.601008	0.140875	4.266244	0.0001
R-squared	0.556880	Mean dependent var	23.07500	
Adjusted R-squared	0.539388	S.D. dependent var	2.042430	
S.E. of regression	1.386164	Akaike info criterion	3.539665	
Sum squared resid	146.0303	Schwarz criterion	3.658766	
Log likelihood	-137.5866	Hannan-Quinn criter.	3.587416	
F-statistic	31.83698	Durbin-Watson stat	1.949259	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil sebagai berikut:

- 1) konstanta sebesar 2.997374. ini berarti apabila semua variabel independent (etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan loyalitas) memiliki nilai nol (0) maka, nilai variabel dependen sebesar 2.997374.
- 2) Etika Kerja Islam (X1) Terhadap Kinerja Karyawan, Dari hasil regresi di atas ditemukan bahwa nilai koefisien etika kerja Islam sebesar 0.190566. koefisien tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam sebagai variabel independent memiliki nilai positif hal ini dapat diartikan bahwa variabel etika kerja Islam berhubungan secara positif dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel etika kerja Islam mengalami kenaikan sebesar 0.190566.
- 3) Lingkungan Kerja Islam (X2) Terhadap Kinerja Karyawan, Dari hasil regresi di atas ditemukan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja Islam sebesar 0.198453 koefisien tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islam sebagai variabel independen memiliki nilai positif hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja Islam berhubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel harga mengalami kenaikan satu satuan maka variabel dependent akan mengalami kenaikan sebesar 0.198453.
- 4) Loyalitas (X3) Terhadap Kinerja Karyawan, Dari hasil regresi di atas ditemukan bahwa nilai koefisien loyalitas sebesar 0.601008 koefisien tersebut menunjukkan bahwa loyalitas sebagai variabel independen memiliki nilai positif hal ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas berhubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Artinya apabila variabel harga mengalami kenaikan satu satuan maka variabel dependent akan mengalami kenaikan sebesar 0.601008.

1. Uji t

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen Etika Kerja Islam (X1) memiliki nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,1147 > 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari pada tingkat kesalahan. Maka kesimpulannya, H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti etika

kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Islam (X2) memiliki nilai nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,0159 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka kesimpulannya, H0 tolak dan Ha diterima yang berarti lingkungan kerja Islam secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Loyalitas (X3) memiliki nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah $0,0001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari pada tingkatkesalahan. Maka kesimpulannya, H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keseluruhan dari variabel tersebut secara individu terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Berdasarkan tabel diatas, F-statistic sebesar 31.83698 dengan prob. sebesar $0,0000 < 0,05$ menunjukkan bahwa etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,556880. Menunjukkan jika bahwa proporsi pengaruh variabel etika kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan loyalitas dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,556 atau 55,6%. Adapun 44,4% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Etika Kerja Islam (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan statistika pada probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari (2017) yang dimana etos kerja Islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja Islam (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan statistika pada probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Khiarul (2018) tentang pengaruh motivasi kerja Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Loyalitas (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan statistika pada probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Novi (2021) yang dimana loyalitas berpengaruh positif signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta bekerja dengan taat terhadap aturan, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jujur dalam bekerja serta menyumbangkan ide dan tenaganya terhadap organisasi sehingga loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Kemenag Daerah Istimewa Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kanwil Kemenag Daerah Istimewa Yogyakarta. hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X1 sebesar 1,595 tidak diterima pada taraf signifikansi 5%.
2. Lingkungan kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kanwil Kemenag Daerah Istimewa Yogyakarta. hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X2 sebesar 2,465 diterima pada taraf signifikansi 5%.
3. Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kanwil Kemenag Daerah Istimewa Yogyakarta. hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung X3 sebesar 4,266 diterima pada taraf signifikansi 5%. Etika kerja Islam lingkungan kerja Islam dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 31. 83698 diterima pada taraf signifikansi 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). Pengaruh Uang Saku, Harga, Promosi, Gaya Hidup dan Religiusitas terhadap Perilaku Konsumen Muslim. 1–23.
- Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65.
- Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., Bargione, G., Vasapollo, C., Donato, F., Virgili, M., Petetta, A., Lucchetti, A., Cabuga Jr, C. C., Masendo, C. B. ., Hernando, B. J. ., Joseph, C. C. ., Velasco, J. P. ., Angco, M. K. ., Ayaton, M. A., ... Barile, N. B. (2021). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MTsN 2 ACEH BARAT DAYA. *Fisheries Research*, 140(1), 6.
- Arintin, H. K. (2022). Pengaruh Literasi Wakaf dan Religiusitas terhadap Minat.
- Azahra, N. E. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung). Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/16394/>
- Darmawan, R. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.BPRS Sukowati Sragen). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Inferensi*, 6(2), 459.
- Diah, M. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD). *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Fadlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 11(3), 1–23.
- Fauzia, R., & Hadikusuma Ramadan, Z. (2023). Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi Dalam Kurikulum Merdeka. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(3), 1608–1617.
- Gani, N. A., Jakarta, U. M., Utama, R., Jakarta, U. M., Jaharuddin, J., & Jakarta, U. M. (2021).

- Perilaku Organisasi (Issue May).
- Hana, M. M., & Ghufron, M. N. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 340–361.
- Harmoko, H., & Sunaryo, H. (2017). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 119–132.
- Hasan Agus, A. R., & Siti Ratnatus Solehah. (2023). Manajemen Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMK. *Educatio*, 9(4), 2235–2243.
- Hendrawati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi*, 11, 1–116.
- Idham Maulana Yusuf. (2018). Implementasi Modifikasi Permainan Bolabasket Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 32.
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Student Research*, 2(1), 696–704.
- Miftah Syahrul Ramadhan, & Suklani. (2024). Manajemen Kurikulum. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 6(3), 816–825. <https://doi.org/10.47467/jdi.v6i3.3233>
- Muhtada, M. D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–61. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/40199>
- Pokhrel, S. (2024). PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung). In *Ayan* (Vol. 15, Issue 1).
- Putri Nurhuzaini, M. K. R. R. S. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam dan Tingkat Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah dengan Pendidikan sebagai Variabel Moderasi. *E-Iqtisad*, 7(1), 51–70.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116.
- Ripandi, A. J. (2023). Hakikat Kurikulum Dalam Pendidikan. *Jurnal Al Wahyu*, 1(2), 123–133.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salam, A. (2016). INTERRELASI ANTARA ETIKA DAN SISTEM EKONOMI (Studi Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun). *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 1(2), 31. [https://doi.org/10.21927/jesi.2011.1\(2\).31-44](https://doi.org/10.21927/jesi.2011.1(2).31-44)
- Salam, A., Ismiati, B., Sujono, R. I., & Ata, U. A. (2025). ANALISIS PRAKTIK ETIKA BISNIS ISLAM PADA HOTEL (Studi Pada Hotel Syariah Sm Tower Malioboro). 9(1), 296–301.
- Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 106–118. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Savira, A. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinjerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Sri, S. H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Etos Kerja Islam (Studi Kasus pada Perusahaan Ekspedisi Hira Express dan Cargo Cabang Cirebon). *Jurnal Al-Fatih Global Mulia*, 2(1), 11–22.
- Sugandha, S., Yana, D., Hendra, H., & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *ECo-Buss*, 4(2), 107–117.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124.

- Suprayogo, Imam, & Tobroni. (2014). Metodologi Penelitian Agama. Metodologi Penelitian, 102.
- Umam, R. H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Di Yogyakarta. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/8347>
- Unique, A. (2021). Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. 0, 1–23.
- Wulandari, A., Safitri, D., & Herlambang, Y. T. (2022). Jurnal basicedu. 6(4), 7076–7086.
- Yunadi, A., & Amin, A. (2016). Analisis Pengaruh Usia Perusahaan Total Aset Dan Studi Kasus Di Bmt Beringharjo Yogyakarta. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Juni 2016/1437 H, 6, 1–11.
- Yuniati, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bengkulu Tengah.
- Zuyyina Lestari, Y., & Nurleli. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. Bandung Conference Series: Accountancy, 3(1), 359–372.