

Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Kota Samarinda)

Muhammad Hendi Akbar¹ ✉, Adi Tri Pramono²

Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat cabang Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, metode suksesif interval (MSI), uji normalitas, analisis linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Kota Samarinda dan budaya kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami, Produktivitas Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Islamic work motivation and Islamic work culture on employee work productivity at the Samarinda City branch of Muamalat Bank. This research is a type of quantitative research. The data collection technique was carried out by means of a questionnaire. The data analysis technique used consists of validity test, reliability test, interval successive method (MSI), normality test, multiple linear analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. Based on the results of the study, it shows that Islamic work motivation has no significant effect on the work productivity of Bank Muamalat employees, Samarinda City Branch, and Islamic work culture has a significant effect on the work productivity of Bank Muamalat employees, Samarinda City branch.

Keywords: Islamic Work Motivation, Islamic Work Culture, Work Productivity

Copyright © 2023 Muhammad Hendi Akbar, Adi Tri Pramono,

✉ Corresponding Author

Email: hendi.akbar7x@gmail.com

DOI: -

PENDAHULUAN

Dalam perekonomian Indonesia, perbankan merupakan lembaga keuangan yang sangat penting. Masyarakat saat ini sangat membutuhkan bank untuk keperluan melakukan transaksi keuangan. Dalam bertransaksi di berbagai jenis kegiatan keuangan, masyarakat memandang bank sebagai entitas keuangan yang aman termasuk di Indonesia. Indonesia menganut dua sistem perbankan, yaitu perbankan syariah dan perbankan konvensional. Bank syariah adalah bank yang secara operasional berbeda dengan bank konvensional. Salah satu ciri khas dari bank syariah, yaitu tidak memungut dan membebaskan bunga kepada nasabah, melainkan menerima bagi hasil serta imbalan lain sesuai dengan akad-akad yang telah disepakati (Diana, 2018). Perkembangan perbankan syariah di Indonesia sangat pesat, baik yang berskala nasional maupun regional seperti Bank Muamalat, BSI, dan BPD Syariah.

Produktivitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasinya dalam melakukan pekerjaan dan kemampuan untuk memenuhi tugas. Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang timbul dari seseorang, yang bersifat positif dan mengacu pada keinginan individu tersebut untuk berkembang menjadi lebih baik. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar. Motivasi yang berasal dari dalam, bisa muncul karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik, sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang-orang yang ada di sekitar (Prakosa, 2012). Peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi. Dengan motivasi karyawan mendapat dorongan untuk meningkatkan produktivitas kerja guna mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu motivasi karyawan sangat penting, karena dapat menyebabkan dan mendukung karyawan agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain faktor motivasi, upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu melalui budaya kerja Islami. Budaya kerja mengacu pada falsafah yang mendasari dengan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang telah berkembang menjadi sifat, kebiasaan, serta sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang tecermin dalam perilaku dan sikap, serta cita-cita pendapat, pandangan dan suatu tindakan yang wujudnya sebagai bekerja (Diana, 2018). Budaya kerja dalam pandangan Islam sangatlah luas, yakni berkaitan tidak hanya dengan kehidupan manusia dengan Tuhan saja, melainkan antar manusia dengan manusia lainnya (muamalah). Budaya kerja memiliki tujuan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia saat ini, dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sehingga lebih siap untuk menghadapi tantangan di masa depan (Mulyadi, 2017).

Bank Muamalat senantiasa mengadakan program berbasis pembelajaran, komunikasi kreatif dan melaksanakan program-program budaya sebagai internalisasi nilai Perusahaan dan keterikatan karyawan untuk memastikan nilai Muamalat IDEAL bertransformasi menjadi budaya kerja Bank Muamalat Indonesia. Selain itu, nilai Muamalat IDEAL pada Bank Muamalat tersebut telah memperoleh penghargaan Indonesia Human Capital Award VIII 2022. Adapun Bank Muamalat menempati posisi ketiga the Best Human Capital untuk kategori bank umum (Bank Muamalat, 2022). Menurut Direktur Bank Muamalat, Achmad K. Permana, Implementasi nilai Muamalat IDEAL (*Islamic, Modern, Professional*) yang diterapkan pada Bank Muamalat merupakan kunci utama keberhasilan transformasi bisnis perseroan yang saat ini sedang berjalan. Penerapan Nilai Muamalat IDEAL menjadi keunikan dari Bank Muamalat yang membedakan pionir bank syariah ini dengan bank lain, melalui kultur tersebut karyawan Bank Muamalat dapat menyeimbangkan antara kehidupan profesional dengan kehidupan spiritual dan emosional untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian di Bank Muamalat. Dalam kaitan produktivitas kerja karyawan, perlu penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami pada Bank Muamalat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu instansi. Berdasarkan

latar belakang di atas, penulis berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut sehingga penulis mengambil judul tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Kota Samarinda)”

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja Islami

Motivasi kerja Islami adalah suatu dorongan yang memunculkan semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Rivai and Mulyadi, 2009). Dalam motivasi kerja Islami haruslah berlandaskan konsep *ihsan* (kebaikan) dan ajaran yang mengarahkan manusia dalam kemandirian kerja. Banyak orang saat ini bekerja hanya untuk mencapai tujuan materi demi mengejar kepentingan duniawi dan tidak memperdulikan kepentingan akhirat kelak. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah hanya untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Namun, bekerja untuk memenuhi nafkah tetapi sebagai bentuk kewajiban beribadah kepada Allah Swt. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan sesuai dengan ajaran Islam.

Menurut Allama (2012) untuk melihat dan menilai variabel motivasi kerja Islami bisa dilihat dari indikator berikut::

1. Takwa dalam bekerja
Yaitu taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Suatu sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang diyakininya. Seseorang yang bertakwa dalam bekerja adalah seseorang yang mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa senantiasa menampilkan sikap yang baik dan tidak melanggar aturan yang telah ditentukan oleh lembaga tempat ia bekerja.
2. Ikhlas dalam bekerja
Ikhlas artinya bersih murni, tidak terkontaminasi dengan yang mengotori (Abdullah and Ma'ruf, 2012). Seseorang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai amanah yang harus dilakukan tanpa tuntutan, karena suatu pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah Swt.
3. Motivasi Ibadah
Motivasi ibadah disini adalah motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak punya agama seperti sholat, berdo'a dan melakukan ibadah puasa (Anisah, 2016).
4. Motivasi Muamalah
Motivasi muammalah disini yakni mengatur semua kebutuhan seorang karyawan seperti kebutuhan pokok, kebutuhan kewajiban, dan kebutuhan kesenangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kebutuhan kemewahan yang dilarang oleh Islam.

Budaya Kerja Islami

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi suatu sifat, kebiasaan serta pendorong, pembudayaan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang tecermin dalam sikap menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2001). Dalam pelaksanaannya budaya kerja erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan paradigma berpikir manusia dalam menghasilkan kinerja yang sesuai, maka implementasi budaya kerja tidak mungkin dipisahkan dari sumber daya manusia

Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman (JESM) Volume 2 No. 4 2023| 137

itu sendiri (Nurul Inayah, 2019).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator Nilai Muamalat IDEAL yang diterapkan pada Bank Muamalat Cabang Kota Samarinda yaitu *Islami, Modern, Professional* (IDEAL).

1. Islami

Dapat diartikan setiap insan muamalat adalah manusia yang memiliki integritas dan menunjukkan akhlakul karima dalam perilakunya sehari-hari

2. Modern

Dapat diartikan insan muamalat adalah manusia yang selalu mengikuti perkembangan zaman, namun dengan tetap memperhatikan kesesuaian dengan nilai Islami.

3. Professional

Dapat diartikan insan muamalat adalah manusia yang selalu memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya (Omang, 2022).

Produktivitas Kerja

Produk adalah hasil (*output a thing produced*), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti ketika sumber daya yang digunakan kaitannya dengan output produk dan jasa meningkat. Menurut (Hasibuan, 2016) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*), dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Suprihanto, 1987) yaitu :

1. Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu. Produktivitas kerja diukur melalui kontribusi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif karyawan untuk menghasilkan dan untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan.
2. Produktivitas adalah perbandingan antara pengorbanan (*output*) dengan penghasilan (*input*). Setiap perusahaan berupaya untuk terus-menerus meningkatkan hasil produktivitasnya dengan tujuan meningkatkan efisiensi sumber daya, mengurangi biaya unit produk, dan meningkatkan output per jam kerja. Pentingnya peningkatan produktivitas tersebut karena manusia yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi yang diperoleh dari keuntungan.
3. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dibanding hari ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang Kota

Samarinda.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda yang berjumlah 16 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 30 orang atau responden, dimana peneliti menggunakan sampel seluruh anggota karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda sejumlah 16 Orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang dihitung dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode suksesif interval (MSI), metode regresi linier berganda, koefisien determiniasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kologorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1370.88168604
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.126
	Negative	-.204
Test Statistic		.204
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.073 ^c

Berdasarkan pada tabel 1 serta ketentuan dari uji normalitas, maka data pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal karena tingkat signifikan $>0,05$.

2. Hasil Analisis Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut adalah hasil dari analisis linear berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2905.720	3196.166		.909	.380
	Motivasi Kerja Islami	.074	.209	.091	/.355	.728
	Budaya Kerja Islami	.449	.167	.685	2.682	.019

a.dependent variabel: Produktivitas Kerja

Adapun model estimasi regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2905.720 + 0,074X_1 + 0,449X_2$$

Berdasarkan model estimasi regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan koefisien variabel bebas sebagai berikut:

- a. $a = 2905.720$, merupakan konstanta yang menunjukkan bahwa, apabila tanpa dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 , maka variabel dependen bernilai 2905.720
- b. a_1 sebesar 0,074 yang merupakan koefisien regresi untuk variabel X_1 . Menunjukkan bahwa jika nilai sebesar 0,074 dengan menganggap variabel bebas lainnya konstanta atau sama dengan nol
- c. a_2 sebesar 0,449 yang merupakan koefisien regresi untuk variabel X_2 . Menunjukkan bahwa jika nilai dari X_2 akan naik sebesar 0,449 dengan menganggap variabel bebas lainnya konstanta atau sama dengan nol

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur besar presentase perubahan nilai dari variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh perubahan dari nilai variabel independen (X). berikut hasil dari nilai koefisien determinasinya:

Tabel 3
 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.498	1472.563

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami

Adapun hasil interpretasi dari tabel 4.16 yaitu nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa $r^2 > 20\%$, yang berarti variabel independen yang meliputi motivasi kerja Islami (X_1) dan budaya kerja Islami (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 56,5%, sedangkan sisanya yaitu 43,5% lainnya disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t hitung. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Motivasi Kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda

H₁ : Motivasi Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang kota samarinda

H₀ : Budaya Kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda

H₂ : Budaya Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda

Tabel 4
Uji T

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2905.720	3196.166		.909	.380
	Motivasi Kerja Islami	.074	.209	.091	/.355	.728
	Budaya Kerja Islami	.449	.167	.685	2.682	.019

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan nilai t_{tabel} pada df 14 adalah 2,144. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan mencari t_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus $df=(N)-2$, dan selanjutnya melihat nilai pada tabel distribusi, maka $df = 16-2 =14$.

1. Variabel Motivasi Kerja Islami

Hipotesis 0: motivasi kerja Islami (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hipotesis 1: motivasi kerja Islami (X₁) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil uji diatas diketahui bahwa t_{hitung} sebesar $0,355 < t_{tabel}$ sebesar 2,144. Nilai signifikansi sebesar $0,728 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti motivasi kerja Islami (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Variabel Budaya Kerja Islami

Hipotesis 0: Budaya Kerja Islami (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Hipotesis 2: budaya kerja Islami (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil uji diatas diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 2,682 > t_{tabel} sebesar 2,144. Nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti budaya kerja Islami (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Islami (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja Islami bernilai positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Sanuddin dan Widjojo (2013), bahwa motivasi sangat penting sebagai dorongan seseorang untuk bekerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan hasil yang baik bagi diri sendiri atau pun perusahaan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang disampaikan Hasibuan (2016), Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari Riana, Safitri, dan Herman (2022) tentang motivasi kerja, kerja sama, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mega Synergy Powerindo di Batam yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mega Synergy Powerindo di Batam. Serta penelitian dari Ramadhan dan Misti (2021) tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Bina Karya Konsultan yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Islami (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda. Hal ini sesuai dengan teori Nurul Inayah (2019), bahwa dalam pelaksanaannya budaya kerja erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan paradigma berpikir manusia dalam menghasilkan kinerja yang sesuai, maka implementasi budaya kerja tidak mungkin dipisahkan dari sumber daya manusia itu sendiri. Penelitian ini juga sesuai dengan teori Diana (2018), Produktivitas yang tinggi dapat dicapai apabila didukung oleh seluruh karyawan serta memiliki budaya kerja yang baik dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. Hal ini juga didapatkan dari teori Iman & Prasetyo (2020), budaya kerja Islam sama halnya dengan budaya kerja yang produktif dimana budaya kerja Islam tetap mengedepankan produktivitas namun dengan menggunakan nilai-nilai Islam.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Iman & Prasetyo (2020) tentang pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Gerbangkertasusila yang menunjukkan budaya kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta penelitian Wahyulika (2020), tentang motivasi, budaya kerja, dan lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan perspektif ekonomi syariah pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja Islami dan
Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman (JESM) Volume 2 No. 4 2023| 142

budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Bank Muamalat cabang Kota Samarinda), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Islami mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat cabang Kota Samarinda. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi linier berganda yang menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan demikian semakin kuat motivasi kerja Islami pada perusahaan terkhusus Bank Muamalat, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.
2. Budaya kerja Islami mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Kota Samarinda. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji analisis linier berganda yang menyatakan terdapat pengaruh yang cukup besar antara budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu semakin kuat budaya kerja Islami pada perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas ada beberapa saran yang peneliti dapat berikan :

1. Bagi Bank Muamalat cabang Kota Samarinda, penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan kearah yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari :
 - a. Motivasi kerja Islami yang mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti karyawan termotivasi karena bekerja merupakan bagian dari ibadah. Selain itu karyawan memiliki semangat dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya senantiasa memberikan motivasi kerja Islami agar karyawan dapat mencapai produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya.
 - b. Penerapan budaya kerja Islami pada Bank Muamalat cabang Kota Samarinda cukup baik sehingga berdampak baik pula terhadap produktivitas kerja. Diharapkan Bank Muamalat Samarinda tetap menjaga budaya kerja Islami IDEAL terhadap para karyawannya agar produktivitas kerja mereka semakin meningkat agar perusahaan menjadi lebih maju dan menjadi bank pilihan para nasabah.
2. Bagi akademik khususnya prodi Ekonomi Syariah, dengan adanya penelitian ini baiknya menjadi refrensi dalam penelitian selanjutnya terutama dalam bidang produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat berhubungan produktivitas kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah and Ma'ruf, M. (2012) *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anisah, S. (2016) *PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT HARAPAN UMMAT KUDUS*. STAIN KUDUS.
- Ariyanto, F., & Pramono, A. T. (2022). Implikasi Pasar Modal Syariah dan Variabel Makro Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 2015-2020. *Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman (JESM)*.
- Diana, N. (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Lawang*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Enggana, J. dkk.. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar', *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*.

Gani, I. and Amalia, S. (2018) 'Alat Analisis Data'.

Hafidhuddin, D. (2003) *Islam Aplikatif*. Jakarta: Gema Insani Press.

Hafidhuddin, D. and Tanjung, H. (2005) *Manajemen Syariah*. Jakarta: Gema Insani Press.

Hasibuan, M. S. P. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Revisi. Bumi Aksara.

Layaman and Jumalia, M. (2018) 'Pengaruh budaya kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan', *Indonesian Journal Of Strategic Management*.

Mangkunegara, A. P. (2002) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Nur Iman, A. and Prasetyo, A. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja karyawan BMT di GERBANGKERTASUSILA', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*.

Nur Kholifah, U. (2022) *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, BUDAYA KERJA ISLAMI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang)*. IAIN SALATIGA.

Nurul Inayah (2019) "“PASTI OKE” BUDAYA KERJA ISLAMI BRISYARIAH DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi)", *Malia (Terakreditasi)*.

Omang, N. (2022) 'Kepemimpinan dan Budaya Islam dalam Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah di Tengah Persaingan Perubahan Teknologi', *Jurnal Iqtisaduna*.

Prakosa, N. A. (2012) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah', *Jurnal ULTIMA Accounting*.

Rivai, V. and Mulyadi, D. (2009) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.

Rochmat, K. B., Hamid, D. and Hakam, M. S. (2013) 'PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu)', *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Sanuddin, F. D. P. and Widjojo, A. M. R. (2013) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa'.

Saptyaningsih, R. N. I. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai', *Jurnal Bestari*.

Sisca et al. (2020) *Teori Teori Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Sugiono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suprihanto, J. (1987) *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Tasmara, T. (2002) *Membudayakan Etos Kerja*.

Triguno (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wexley, Gary A, Y. and N, K. (1992) *Organizational behavior and personnel psychology*. Homewood, Ill. : R. D. Irwin.