

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Sopiati¹ Destiana Kumala² Novingky Ferdinand³

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, STEBIS Bina Mandiri,
Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3}

Email: sopiati1001@gmail.com¹ destiana.kumala86@gmail.com²
Novingky.ferdinand@gmail.com³

Abstract

This research is motivated by the importance of employee performance in supporting the success of the company's operations. This study aims to determine and analyze how the influence of work discipline and Islamic work ethics affects employee performance at PT Xyz both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative. The sample in this study amounted to 62 respondents who were determined using the slovin formula from 160 employees. Data collection techniques through primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of documents from related agencies and scientific journals. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis techniques to test the effect of two dependent variables on the dependent variable. The results of this study indicate that work discipline and Islamic work ethics have a significant influence on employee performance both simultaneously and partially. This shows that work discipline and Islamic work ethics are two important aspects that directly support employee performance. These two factors are a major concern in every organization, because the high level of work discipline and the application of good work ethics will have a positive impact on employee performance and overall company productivity.

Keywords: Work Discipline, Islamic Work Ethics, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja dan etika kerja islam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Xyz baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin dari 160 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer berupa kuisioner dan data sekunder berupa dokumen dari instansi terkait dan jurnal ilmiah. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua variabel dependen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja islam merupakan dua aspek penting yang secara langsung mendukung kinerja karyawan. Kedua faktor ini menjadi perhatian utama dalam setiap organisasi, karena tingginya tingkat disiplin kerja dan penerapan etika kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan.

Keywords: Disiplin Kerja, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULAN

Di era digital dan modern saat ini, perusahaan dituntut untuk beroperasi secara optimal guna menghadapi intensitas persaingan yang semakin tinggi. Untuk dapat bersaing dengan kompetitor, peningkatan perfoma organisasi menjadi sebuah keharusan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi perfoma tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan individu utama sebagai pengelola sumber daya seperti modal, alam, dan teknologi guna menghasilkan keuntungan organisasi. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan

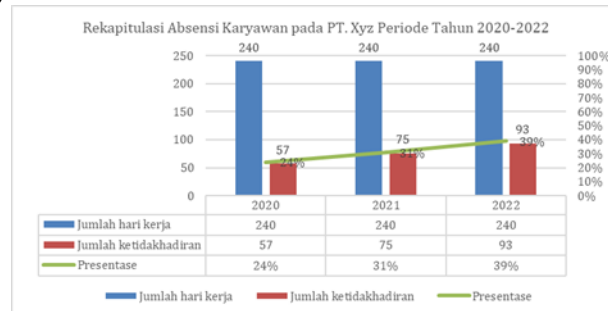
untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi dalam dunia kerja. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat diidentifikasi melalui kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing karyawan, mengingat setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi upaya dalam memastikan tercapainya target perusahaan secara optimal.

Menurut Ananda & Hadi (2023) Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di emban dalam perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil, pencapaian, dan kontribusi individu dalam lingkungan organisasi. Aspek-aspek yang tercakup didalamnya meliputi tingkat produktivitas, kualitas output, kreativitas dalam menyelesaikan tugas, kepuasan kerja, serta loyalitas dan komitmen terhadap tujuan organisasi (F. Ali & Wardoyo, 2021). Kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam keberhasilan organisasi, karena tanpa kontribusi optimal dari karyawan, tujuan organisasi sulit dicapai, karena karyawan yang kompeten mampu menyelesaikan tugas serta mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan kerja (Battu & Susanto, 2022). Secara keseluruhan, kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian terhadap tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi sebagaimana dirumuskan dalam strategi perencanaan perusahaan. Disiplin kerja dan etika kerja islam dipandang memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. dengan menanamkan nilai-nilai tujuan hidup, pemenuhan diri, serta tanggung jawab moral, kedua spek tersebut dapat mendorong motivasi internal karyawan. peningkatan motivasi ini kemudian berperan dalam mendorong pencapaian kinerja lebih optimal.

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan individu untuk mentaati aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup kemampuan mengatur diri, menjaga ketepatan waktu, menunjukkan komitmen, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas dan memenuhi tanggung jawab (Murad & Yantu, 2024). Disiplin kerja yang diterapkan secara efektif dalam suatu perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan perusahaan. Tanpa disiplin yang kuat, pencapaian keberhasilan organisasi menjadi sulit. Dalam upaya menegakkan kedisiplinan, setiap pelanggaran terhadap aturan kerja dikenakan sanksi. Pelanggaran disiplin mencakup ucapan atau tindakan karyawan yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, baik dilakukan selama jam kerja maupun di luar jam kerja. Adapun sanksi disiplin merupakan bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi atas pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

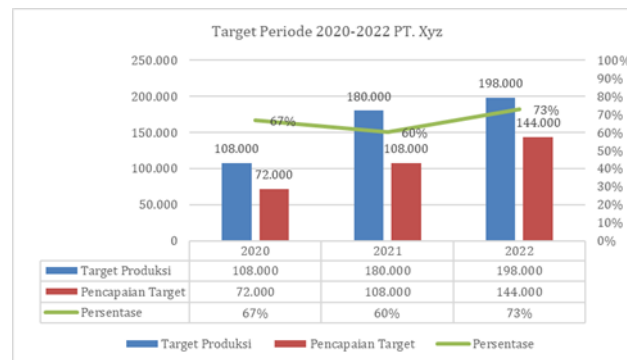
Etika kerja islam adalah seperangkat nilai, prinsip, dan sikap kerja yang bersumber dari ajaran islam, yang mengarahkan perilaku individu dalam lingkungan kerja agar sejalan dengan tuntunan syariah (Halizah et al., 2023). Etika ini mencakup kejujuran, tanggungjawab, disiplin, keadilan, amanah, serta kesungguhan dalam bekerja sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial. Menurut Harahap & Batubara (2019), etika kerja islam merupakan seperangkat pedoman moral yang berfungsi sebagai dasar untuk menilai baik atau buruknya suatu tindakan individu maupun organisasi dalam menjalankan aktivitasnya, yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Hadis. Kebaharuan dalam penelitian ini terletak pada analisis komprehensif mengenai pengaruh bersama-sama antara disiplin kerja dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan, yang belum banyak dikaji secara terpadu dalam penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi terdahulu cenderung membahas kedua variabel tersebut secara terpisah atau hanya menjadikan sebagai moderasi dan penelitian ini berfokus langsung pada hubungan antara disiplin kerja dan etika kerja islam dengan kinerja karyawan tanpa melibatkan variabel

mediasi seperti motivasi. Penelitian ini memerikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi dampak kedua faktor tersebut secara langsung terhadap kinerja, yang sebelumnya mungkin lebih sering dipelajari terpisah atau dengan mempertimbangkan variabel lain. Fenomena yang ada pada penelitian ini adalah seiring berjalannya waktu, perusahaan manufaktur PT. XYZ mengalami penurunan yang signifikan dalam kinerja karyawannya. ini diperkuat data perusahaan manufaktur yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan PT. XYZ menurun setiap tahunnya.



Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. XYZ

Berdasarkan gambar 1. terlihat tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Xyz meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 yaitu sebanyak 23,75%, pada tahun 2021 yaitu sebanyak 31,25% persen dan pada tahun 2022 yaitu sebanyak 38,75% persen. Hal ini berdampak pada pencapaian target perusahaan, di mana untuk mencapai target 100% tidak bisa tercapai seperti pada gambar 2.



Gambar. 1 Target Produksi PT. XYZ

Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Pada PT. XYZ data absensi karyawan dicatat menggunakan sistem fingerprint dan diolah sebagai dasar penilaian kinerja bulanan. Sehingga berdasar pada latar belakang dan fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan". Peneltian ini dibatasi pada ruang lingkup variabel disiplin kerja, etika kerja islam dan kinerja karyawan, sehingga fokus penelitian ini diarahkan pada karyawan PT. XYZ tanpa melibatkan faktor lain. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun bersama-sama atau simultan. Manfaat akademis pada penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam. Bagi STEBIS Bina Mandiri hasilnya diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan teori maupun materi pembelajaran, serta memberikan landasan empirik bagi penelitian-penelitian lanjutan yang relevan. Dan manfaat praktis pada penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi PT. XYZ dalam meningkatkan kinerja

karyawan melalui penerapan disiplin kerja dan etika kerja islam secara terstruktur dan konsisten. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berlandaskan pada nilai religius, guna menciptakan lingkungan kerja yang profesional, tertib, dan bernilai ibadah.

Kajian Pustaka

Disiplin

Secara umum definisi disiplin merujuk pada sikap penghormatan terhadap peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin mencakup kepatuhan dan penghormatan terhadap kesepakatan yang telah dibuat serta peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan pemberian sanksi terhadap pihak yang melanggar aturan, yang berlaku dalam berbagai aspek kehidupan. Menurut pendapat Murad & Yantu (2024) disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk menjalankan tugas secara konsisten, tekun, dan terorganisir, dengan tetap mematuhi seluruh ketentuan serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Sejalan dengan Ulhaq et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang dalam menaati aturan, kebijakan, serta prosedur yang berlaku di lingkungan kerja, hal ini mencakup pengendalian diri, kedisiplinan waktu, komitmen yang kuat, serta konsistensu dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang melekat pada pekerjaannya. Tingkat kerja yang tinggi dari karyawan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan secara maksimal. Penerapan disiplin disetiap perusahaan atau organisasi bertujuan untuk membentuk perilaku yang sesuai, bukan untuk menghukum atau memperlakukan karyawan. Melalui pendekatan yang konstruktif, manajer dapat menangani permasalahan tanpa harus menetapkan tindakan disipliner secara langsung (Zaenal Arifin & Sasana, 2022).

Etika Kerja Islam

Etika kerja islam berakar pada keyakinan bahwa pekerjaan merupakan bentuk ibadah, di mana setiap individu bertanggung jawab atas tindakan mereka serta dampak pekerjaan mereka terhadap masyarakat. Etika ini menyediakan kerangka yang menyeluruh untuk mengarahkan perilaku dan sikap individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, serta organisasi. Seperti yang dikatakan (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022) etika kerja islam adalah kumpulan nilai atau sistem keyakinan tentang makna dan pelaksanaan kerja yang berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah. Hal ini diperjelas oleh Damayanti (2024) yang menjelaskan bahwa etika kerja islam merupakan kebiasaan yang berperan dalam menjaga sikap, perilaku, dan akhlak seseorang di lingkungan kerja serta memahami etika sebagai seperangkat prinsip atau sistem nilai yang digunakan dalam organisasi untuk membentuk karakter pekerja dan sebagai dasar dalam menentukan tindakan bisnis yang benar atau salah, dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis. Etika kerja islam mencakup berbagai aspek, terutama dalam hal inerja karyawan. Penerapan etika ini sangat penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik serta kualitas layanan dapat ditingkatkan sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam syariat islam (Fina, 2022). Namun selama ini, etika kerja islam sering kali diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Padahal, penerapan etika kerja islam dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku individu dalam lingkungan kerja, dengan memberikan dorongana untuk mengembangkan sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif ini akan mencakup sifat-sifat seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap tugas. Yang pada gilirannya akan menguntungkan baik individu maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja Karyawan

Dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan perilaku kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Lehan et al. (2023) kinerja karyawan adalah capaian hasil kerja yang diperoleh dalam kurun waktu tertentu, yang ditujukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar ketentuan hukum, serta tetap berlandaskan pada nilai-nilai moral dan etika. Menurut Ani (2016) kinerja atau perfoma dapat diartikan sebagai ukuran kemampuan seseorang dalam menyelesaikan seluruh tugas yang telah ditetapkan atau ditargetkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Menurut kasmiri dalam Cahayati et al. (2023) kinerja dapat diartikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Meskipun kinerja sering kali diasosiasikan dengan hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitatif, sebenarnya kinerja juga mencakup aspek-aspek nonfisik seperti pemikiran strategis, ide-ide kreatif, inovasi terhadap produk atau layanan, serta inisiatif dalam menciptakan prosedur kerja yang lebih efisien. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya sebatas output yang terlihat, tetapi juga mencakup kontribusi intelektual dan sikap kerja yang mendukung efektivitas organisasi (Setiawan et al., 2023). Peningkatan kinerja karyawan menjadi satu hal yang krusial dalam suatu perusahaan, karena dalam keberhasilan mencapai tujuan sangat bergantung pada adanya kerja sama yang harmonis serta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Di sini karyawan sepatunya diperlakukan sebagai mitra kerja, bukan hanya sebagai pelaksana tugas semata, guna membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif (Cahayati et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara sistematis yang digunakan untuk memperoleh data secara ilmiah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif ditujukan untuk mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu, di mana data dikumpulkan melalui instrumen penelitian terstandar dan dianalisis secara statistik. Tujuan dari penggunaan metode ini untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi 1 PT Xyz sebanyak 160 karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Artinya, teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih. Jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 62 orang yang telah dihitung menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 10%. Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua sumber, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuisioner berbasis skala *likert* empat poin, sementara data sekunder dikumpulkan dari berbagai jurnal serta dokumen resmi dari instansi terkait yang dianalisis dan dikaji untuk mendukung pemahaman kontekstual penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan serangkaian prosedur statistik yaitu Analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Reresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan etika kerja islam (X_2), sementara variabel dependen yang dianalisis adalah kinerja karyawan (Y), melalui teknik ini, peneliti dapat mengidentifikasi arah hubungan antarvariabel serta

mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Berikut hasil dari analisis regresi linier berganda disajikan:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,067	2,214		,482	,631
	Disiplin Kerja	,304	,089	,384	3,420	,001
	Etika Kerja Islam	,488	,098	,558	4,971	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 22 tahun 2025

Berdasarkan pada hasil analisis regresi yang tercantum pada tabel 1 diperoleh bentuk persamaan regresi linier beranda dibawah ini:

$$Y = 1,067 + 0,304X_1 + 0,488X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,067 mengindikasikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel etika kerja islam (X_2) berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan pada tingkat 1,067. Koefisien pada variabel disiplin kerja sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,304. Koefisien pada variabel etika kerja islam sebesar 0,488 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam tingkat etika kerja islam akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,488.

Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X_1 dan X_2) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y).

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,837	,832	1,995
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: SPSS versi 22 tahun 2025

Berdasarkan pada hasil koefisien determinasi yang tercantum pada tabel 2 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,837. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan etika kerja islam sebesar 0,837 atau 83,7%. Sementara sisanya sebesar 0,163 atau 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Dengan kata lain bahwa penelitian ini memiliki tingkat kemampuan prediktif yang sangat kuat.

T-test (Uji parsial)

Uji parsial atau t-test digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (x_1 dan x_2) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Kriteria pengamalan keputusan dalam t-test adalah jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau jika nilai sig (p-value) lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau jika nilai sig (p-

value) lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya variabel independen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,067	2,214		,482	,631
	Disiplin Kerja	,304	,089	,384	3,420	,001
	Etika Kerja Islam	,488	,098	,558	4,971	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 22 tahun 2025

F-test (Uji Simultan)

Uji simultan atau F-test digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (X_1 X_2 terhadap Y) secara simultan. Keputusan pengujian diambil dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau jika nilai sig (p-value) lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) atau jika nilai sig (p-value) lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 4. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206,850	2	603,425	115,599	,000 ^b
	Residual	234,843	59	3,980		
	Total	1441,694	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Disiplin Kerja

Sumber: SPSS versi 22 tahun 2025

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 3 hasil uji parsial, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,420 > 1,671$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka otomatis kinerja yang dihasilkann pun cenderung meningkat. Kedisiplinan menjadi salah satu elemen kunci dalam perusahaan karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang disiplin akan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan optimal, mengikuti aturan dan waktu kerja yang telah ditetapkan, sehingga kualitas dan efektivitas kerja mereka menjadi lebih baik (Ananda & Hadi, 2023). Pada penelitian ini mempertegas hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Aesah (2022) dan penelitian oleh Lestari & Nurlaeli. (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 hasil uji parsial, diperoleh bahwa variabel etika kerja islam (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,971 > 1,671 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Artinya H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja islam mampu memberikan dampak yang nyata dan berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan integritas yang terkandung dalam etika kerja islam mendorong karyawan untuk lebih disiplin, produktif, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas. Dengan kata lain, semakin tinggi penerapan etika kerja islam, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022). Hasil penelitian ini didukung oleh temuan Nurhuzaini et al. (2023) yang menunjukkan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Harahap & Batubara (2019) juga mendukung temuan serupa di mana etika kerja islam terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 hasil uji simultan, diperoleh bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan variabel etika kerja islam (X₂) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai F_{hitung} sebesar 115,599 > 3,15 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Artinya H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja islam merupakan dua aspek penting yang secara langsung mendukung kinerja karyawan. Kedua faktor ini menjadi perhatian utama dalam setiap organisasi, karena tingginya tingkat disiplin kerja dan penerapan etika kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan produktivitas perusahaan. Penelitian ini hasilnya telah sejalan dengan penelitian Nasution & Harianja (2023) dan Riyanto et al. (2023) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dan etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja dan etika kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial. Artinya tingginya tingkat disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab yang secara langsung berdampak pada peningkatan efektivitas dalam bekerja. Serta penerapan etika kerja islam berperaan penting dalam membentuk sikap profesional dan tanggung jawab moral yang berakar pada nilai-nilai syariat islam. Sehingga kedua faktor tersebut tidak hanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Saran: Berdasarkan hasil yang membahas pengaruh disiplin kerja dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan, peneliti memberikan saran yaitu, perusahaan diharapkan mampu memperkuat budaya kerja yang berlandaskan pada kedisiplinan dan nilai-nilai islam melalui program pelatihan berkelanjutan dan penegasan kebijakan internal yang mendukung. Selain itu karyawan dalam organisasi perlu membangun kesadaran pribadi akan pentingnya disiplin dan etika sebagai wujud tanggung jawab dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Hasil dalam penelitian ini juga memberikan ruang bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, agar dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T. nada. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Cv. Jaya Manunggal Garment)*. UIN Salatiga.
- Ali, M. H. Bin, Supeni, R. E., & Rusdiyanto. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. BG. Sukirman Kencong. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 205–214.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Ani, N. F. (2016). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Pada PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)*. Institut Agama Islam Negeri Reden Intan Lampung.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Cahayati, N., Rustomo, & Kumala, D. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero (Kuningan). *Jurnal Tatbir Peradaban*, 3(3), 192–203.
- Damayanti, A. T. (2024). Pengaruh Etika Kerja Islami, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Tlogo Resort Tuntang). In *Skripsi* (Vol. 15, Issue 1). Universitas Islam Negeri (UIN) Salatiga.
- 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.
- Fina, M. (2022). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Kalianda)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Harahap, D. S., & Batubara, S. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal ESTUPRO*, 4(1), 107–119.
- Lehan, P. A., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. P. C. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Auto Nusa Abadi Kupang). *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2), 381–395.
- Lestari, Y. Z., & Nurlaeli. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1), 359–372. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6400>
- Murad, M. F., & Yantu, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 73–79.
- Nurhuzaini, P., Rokan, M. K., & Syahriza, R. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Religiusitas

- Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Dengan Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi. *El-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 51–70. <https://doi.org/10.70136/eliqtishod.v7i1.367>
- Salsabila Vahra, T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya*. 100.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervennng Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Ulhaq et al. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal). *Indonesian Journal of Economics, Business, Accounting, and Management*, 3(1), 18–31.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>