

Pengaruh Strategi Rekrutmen, Budaya Kerja Islami, Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank Muamalat Kantor Cabang Malang)

Selia Fiantri *

Khalikussabir **

Ratna Tri Hardaningtyas ***

Email: seliafiantri99@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of recruitment strategy, Islamic work culture, and Islamic work motivation on employee performance at Bank Muamalat Malang Branch Office. This study employed a quantitative approach using a saturated sampling technique. The results showed that recruitment strategy, Islamic work culture, and Islamic work motivation simultaneously had a significant effect on employee performance. Partially, the recruitment strategy had no significant effect on employee performance, while Islamic work culture and Islamic work motivation had a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that employee performance is more strongly influenced by the implementation of Islamic work culture and Islamic work motivation than by the recruitment strategy. Therefore, Bank Muamalat is expected to maintain its Islamic work culture, enhance employees' Islamic work motivation, and evaluate its recruitment strategy to improve its effectiveness in supporting employee performance.

Keywords: *Recruitment Strategy, Islamic Work Culture, Islamic Work Motivation, Employee Performance, Bank Muamalat.*

Pendahuluan

Sektor perbankan di Indonesia mengalami peningkatan persaingan yang signifikan akibat perkembangan teknologi juga perubahan perilaku masyarakat dalam mengakses layanan keuangan. Peningkatan penggunaan layanan digital, jadikan tempat usaha guna memperbaiki kualitas kinerja karyawan, menerapkan strategi rekrutmen, budaya kerja, dan motivasi kerja yang tepat bisa menghadapi tantangan industri perbankan masa kini. Bank Muamalat yang termasuk salah satu bank syariah di Indonesia yang terus berhadapan dalam persaingan yang dominan ketat di industri perbankan, khususnya dalam hal peningkatan mutu pelayanan kepada nasabah. Kondisi ini mengharuskan tempat usaha mempunyai tenaga kerja yang terampil, fleksibel, dan mampu bekerja efisien dalam menghadapi inovasi teknologi di sektor perbankan.

Kinerja termasuk indikator penting yang mencerminkan kemampuan suatu tempat usaha pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Azizi et al., (2021) menyampaikan jika kinerja karyawan yakni faktor utama di dunia organisasi. Wahyuni & Masruroh (2025) menyampaikan jika kinerja karyawan yakni variabel yang dipengaruhi faktor-faktor seperti motivasi, penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja. Fenomena di Bank Muamalat melihat jika pengelolaan sumber daya manusia elemen vital dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peningkatan kinerja tempat usaha tersebut melihat jika Bank Muamalat mampu beradaptasi dalam perkembangan industri perbankan dan keinginan nasabah yang terus berubah. Tapi, pencapaian tersebut juga menuntut tempat usaha guna mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia agar mampu mendukung pertumbuhan tempat usaha berkelanjutan. Karena itu, tempat usaha perlu menerapkan

strategi rekrutmen yang tepat, membangun budaya kerja yang baik, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan yakni proses rekrutmen, yang mencakup seleksi tenaga kerja, mempertimbangkan kompetensi dan keterampilan, juga aspek moral dan integritas. Hasil penelitian melihat jika proses rekrutmen yang dirancang efektif mampu menghasilkan karyawan mempunyai kemampuan tepat dalam keinginan organisasi, sehingga bisa memberikan kontribusi positif peningkatan kinerja individu (Nuralita et al., 2025). Menurut Roidah (2020) rekrutmen bagaikan pelaksanaan yang mendapati dan memikat pelamar guna bergabung di sebuah tempat usaha, proses ini jadikan identifikasi kualifikasi, keahlian, kemampuan, motivasi, dan pengetahuan pelamar yang tepat. Sedangkan Sudarta et al., (2022) rekrutmen didefinisikan bagaikan pelaksanaan yang dilaksanakan suatu organisasi atau tempat usaha guna mencari, mengadakan, mendapati dan memikat orang pelamar guna dipekerjakan di suatu tempat usaha.

Selain itu, budaya kerja Islami juga mempunyai peranan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Studi empiris melihat jika budaya kerja Islami mempunyai dampak positif kinerja karyawan, di mana pengaplikasian angka-angka kerja Islam di lingkungan organisasi berkontribusi dalam peningkatan produktivitas, dan loyalitas kerja karyawan (Radyasmita & Suryaningsih, 2022). Budaya kerja Islam yakni berpacuan Al-Quran, Sunnah, Ijma dan Qias yang menolong organisasi dalam hal pengertian terkait apa arti tempat usaha, dan cara tempat usaha beroperasi, juga budaya yang nantinya bisa membedakan suatu bagian di sebuah organisasi dalam organisasi yang lain (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022).

Motivasi kerja islami termasuk dorongan kerja yang bersumber dari angka-angka keimanan, seperti niat bekerja karena Allah SWT, harapan keberkahan, juga orientasi kerja tidak cuma imbalan materi tetapi juga pahala dan ridha Allah. Dalam motivasi kerja Islami, haruslah berlandaskan konsep ihsan (kebaikan) dan ajaran yang mengarahkan manusia dalam kemandirian kerja (Akbar & Pramono, 2023).

Penelitian ini penting dilaksanakan mengingat dominan ketatnya persaingan di industri perbankan, khususnya perbankan syariah, yang mengharuskan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang guna mempunyai kinerja karyawan yang optimal dan berdaya kompetitif. Bagaikan lembaga keuangan yang berpegang dalam prinsip syariah, Bank Muamalat dituntut guna menggapai keunggulan profesional sekaligus konsisten di pengaplikasian angka-angka Islam dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, penting guna mengkaji strategi rekrutmen, budaya kerja Islami, dan motivasi kerja Islami karena ketiganya mempunyai dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Landasan Teori

Stimulus Organism Response (SOR)

Stimulus Organism Response (SOR) termasuk sebuah teori yang menjelaskan jika perilaku individu muncul akibat dari rangsangan yang diterima dari lingkungan, yang kemudian diproses di diri individu hingga menghasilkan respon tertentu. Teori ini banyak dipakai di penelitian perilaku organisasi juga manajemen sumber daya manusia, karena mampu dalam menjelaskan keterkaitan lingkungan organisasi dalam perilaku kerja karyawan. Di teori SOR terdapat tiga unsur utama, yaitu *stimulus* (rangsangan), *organism* (proses internal individu), dan *response* (respon atau perilaku yang ditunjukkan).

Di penelitian ini teori SOR digunakan guna menjelaskan bagaimana pengaplikasian angka-angka islami di organisasi bisa memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Di penelitian ini, strategi rekrutmen, budaya kerja islami, dan motivasi kerja islami berperan bagaikan *stimulus*. Strategi rekrutmen jadi bentuk rangsangan melewati proses seleksi yang memperhatikan aspek kompetensi, integritas, dan moral. Budaya kerja islami juga berperan bagaikan faktor lingkungan yang membentuk pola perilaku kerja, etika, juga tanggung jawab karyawan di organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja

yang bersifat islami berperan bagaikan faktor internal yang memengaruhi semangat kerja karyawan, yang berakar ibadah dan orientasi guna mendapatkan keberkahan pekerjaan.

Stimulus tersebut kemudian diproses di diri karyawan, yaitu melewati persepsi, sikap, angka, dan komitmen kerja yang dimiliki individu. Ketika organisasi menerapkan angka-angka Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia, maka karyawan akan mengalami proses internalisasi angka yang bisa memengaruhi pola pikir dan perilaku kerja mereka. Proses tersebut bisa membentuk sikap kerja yang dominan disiplin, amanah, bertanggung jawab, dan mempunyai loyalitas organisasi. Dengan demikian, pengaplikasian angka Islam di organisasi tidak cuma memengaruhi aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis dan spiritual karyawan.

Selanjutnya, proses tersebut akan menghasilkan *response* atau respon berupa perilaku kerja dan kinerja karyawan. Di penelitian ini, respon yang dimaksud yakni meningkatnya kualitas kerja karyawan, seperti produktivitas, loyalitas, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, teori SOR relevan digunakan karena mampu menjelaskan bagaimana strategi rekrutmen, budaya kerja Islami, dan motivasi kerja islami bisa memengaruhi kondisi internal karyawan sehingga menghasilkan respon berupa peningkatan kinerja karyawan.

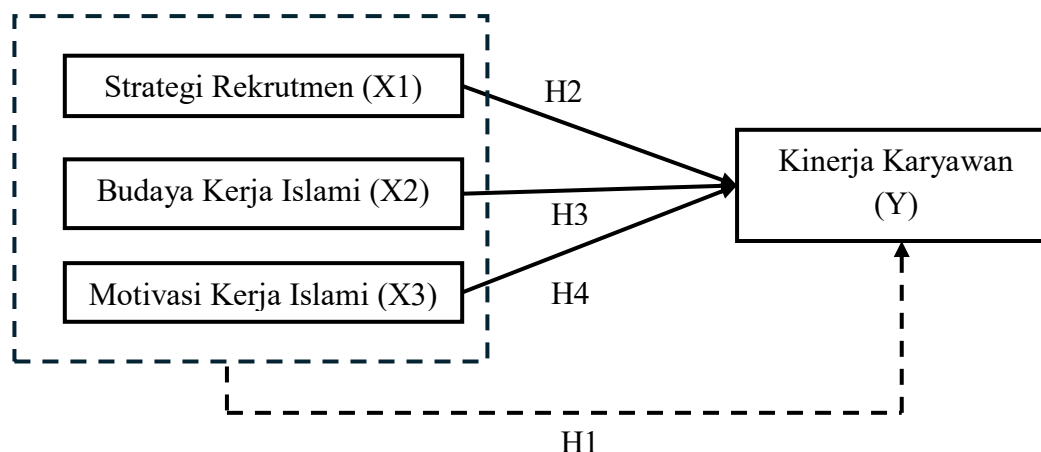
Hipotesis Penelitian

H1 : Strategi rekrutmen, budaya kerja Islami, dan motivasi kerja Islami simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Strategi rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Motivasi kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, pendekatan asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif guna menguji hipotesis dan menelaah hubungan antarvariabel melewati penghitungan data numerik yang diolah statistik. Pendekatan asosiatif kausal digunakan guna mendapati pengaruh atau hubungan sebab-akibat variabel independen dan variabel dependen.

Populasi di penelitian ini yakni semua karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang. Populasi mencakup semuanya spektrum karakteristik dan hasil yang jadi fokus penyelidikan akademik (Anugrah et al., 2023). Sampel ditentukan melewati teknik sampling jenuh, berdasarkan syarat : (1) karyawan aktif yang terlibat langsung dalam pelaksanaan operasional, (2) telah bekerja dalam kurun waktu minimal 1 tahun, sehingga memahami pengaplikasian strategi rekrutmen, budaya kerja Islami, dan motivasi kerja islami di lingkungan kerja. Sampel penelitian ini semuanya karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang berjumlah 30 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Variabel X	rhitung	rtabel	Keterangan
Strategi Rekrutmen (X1)			
X1.1	0,868	0,361	Valid
X1.2	0,835	0,361	Valid
X1.3	0,807	0,361	Valid
X1.4	0,808	0,361	Valid
X1.5	0,850	0,361	Valid
Budaya Kerja Islami (X2)			
X2.1	0,820	0,361	Valid
X2.2	0,794	0,361	Valid
X2.3	0,836	0,361	Valid
X2.4	0,869	0,361	Valid
X2.5	0,817	0,361	Valid
Motivasi Kerja Islami (X3)			
X3.1	0,910	0,361	Valid
X3.2	0,920	0,361	Valid
X3.3	0,912	0,361	Valid
X3.4	0,921	0,361	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Y1	0,454	0,361	Valid
Y2	0,591	0,361	Valid
Y3	0,726	0,361	Valid
Y4	0,384	0,361	Valid
Y5	0,403	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2026

Hasil pengolahan melihat jika indikator dalam variabel strategi rekrutmen, budaya kerja islami, motivasi kerja islami dan kinerja karyawan mempunyai rhitung diatas 0,05 di mana angka tersebut dominan besar dibandingkan rtabel sebesar 0,361. Hal ini melihat jika semuanya indikator dinyatakan valid. Berpacuan hasil uji validitas tersebut, bisa disimpulkan jika indikator variabel Strategi Rekrutmen (X1), Budaya Kerja islami (X2), Motivasi Kerja Islami (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) telah sesuai syarat validitas dan layak digunakan pengumpulan data di penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Strategi Rekrutmen (X1)	0,887	Reliabel
Budaya Kerja Islami (X2)	0,882	Reliabel
Motivasi Kerja Islami (X3)	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,679	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2026

Hasil pengolahan reliabilitas melihat jika indikator pada variabel strategi rekrutmen, budaya kerja Islami, motivasi kerja Islami, dan kinerja karyawan mempunyai angka *Cronbach's Alpha* yang medominani batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Dengan demikian, semuanya instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan mempunyai rating konsistensi internal yang baik, sehingga layak digunakan.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Orngmeters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94014249
Most Extreme Differences	Absolut	.146
	Positive	.080
	Negative	-.146
Test Statistic		.146
Asymp.Sig. (2-tailed)		.104 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors significance Correction

Sumber data: data primer diolah, 2026

Berpacuan tabel uji normalitas diatas, diketahui jika angka Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,104, yang dominan besar dari rating signifikansi 0,05. Hal ini melihatkan jika data residual di penelitian ini sesuai asumsi normalitas. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika data yang digunakan pada pola regresi berdistribusi normal, sehingga telaah regresi bisa dilanjutkan ke tahap pengolahan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Strategi Rekrutmen (X1)	0,833	1,200
Budaya Kerja Islami (X2)	0,670	1,492
Motivasi Kerja Islami (X3)	0,627	1,595

Sumber : Data primer diolah, 2026

Semuanya variabel independen mempunyai angka *tolerance* dominan besar dari 0,10 di angka VIF kurang dari 10. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel independen pada pola regresi yang digunakan. Hal ini melihatkan jika pola regresi diatas sesuai asumsi multikolinearitas dan layak digunakan guna telaah lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		t _{-hitung}	Sig.
	B	Std. Error		
Konstanta	-1,466	1,025	-1,432	0,164
Strategi Rekrutmen (X1)	0,038	0,050	0,757	0,456
Budaya Kerja Islami (X2)	0,088	0,049	1,793	0,085
Motivasi Kerja Islami (X3)	0,004	0,048	-0,087	0,931

Sumber : Data primer diolah, 2026

Semua angka melihatkan signifikan di masing-masing variabel independen yaitu dominan besar dari 0,05. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika pola regresi yang digunakan tidak melihatkan adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini mengidentifikasi jika varians residual bersifat konstan dan pola regresi telah sesuai asumsi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan di tahap telaah selanjutnya.

Hasil Telaah Data

Hasil Telaah Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Std.Error	t _{-hitung}	Sig.
Konstanta	6,330	1,750	3,618	0,001
Strategi Rekrutmen (X1)	-0,089	0,086	-1,042	0,307
Budaya Kerja Islami (X2)	0,560	0,083	6,715	0,000
Motivasi Kerja Islami (X3)	0,286	0,082	3,484	0,002

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berpacuan hasil telaah di tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,330 - 0,089 X_1 + 0,560 X_2 + 0,286 X_3 + e$$

Hasil telaah regresi melihatkan jika budaya kerja Islami termasuk variabel yang pengaruh paling besar kepada kinerja karyawan, ditunjukkan pakai koefisien regresi terbesar, yaitu 0,560. Sementara itu, strategi rekrutmen tidak memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja Islami dan motivasi kerja Islami terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.

Pengolahan Hipotesis Hasil Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	Std.Error	t	Sig.
Konstanta	6,330	1,750	3,618	0,001
Strategi Rekrutmen (X1)	-0,089	0,086	-1,042	0,307
Budaya Kerja Islami (X2)	0,560	0,083	6,715	0,000
Motivasi Kerja Islami (X3)	0,286	0,082	3,484	0,002

Sumber : Data primer diolah, 2026

Hasil uji t melihatkan jika strategi rekrutmen tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Budaya kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Motivasi kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Dan simultan strategi rekrutmen, budaya kerja Islami dan motivasi kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

Pola		Sum of Square	ANOVA ^a df	Mean Square	F	Sig.1
1	Regression	117,334	3	39,111	39,673	0,000 ^b
	Residual	25,632	26	0,986		
	Total	142,967	29			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Strategi Rekrutmen (X1), Budaya Kerja Islami (X2), Motivasi Kerja Islami (X3)

Sumber data: data primer diolah, 2026

Berpacuan hasil telaah diatas, diperoleh angka F hitung sebesar 39,673 di rating signifikan 0,000. Angka signifikan tersebut jauh dominan kecil di bandingkan di taraf signifikan yang telah ditetapkan 0,05 ($\alpha < 0,05$). Demikian, bisa disimpulkan jika variabel Strategi Rekrutmen (X1), Budaya Kerja Islami (X2) Dan Motivasi Kerja Islami (X3) simultan mempunyai pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R²*)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (*Adjust R²*)

Pola	R	Pola Summary		Std.Error of the Estimate
		R Square	Adjust R Square	
1	0,906 ^a	0,821	0,800	0,993

a. Predictors: (Constant), Strategi Rekrutmen (X1), Budaya Kerja Islami (X2), Motivasi Kerja Islami (X3)

Sumber data: data primer diolah, 2026

Berpacuan hasil telaah koefisien determinasi tabel diatas, diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,800. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika cuma budaya kerja islami dan motivasi kerja islami yang terbukti mempunyai pengaruh signifikan dan positif kepada kinerja karyawan, sedangkan strategi rekrutmen tidak melihatkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini melihatkan jika bagi karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang, kombinasi budaya kerja islami dan motivasi kerja islami mempunyai peranan yang dominan kuat dalam menentukan dan membentuk kinerja karyawan dibandingkan aspek strategi rekrutmen semata.

Pengaruh Simultan Strategi Rekrutmen, Budaya Kerja Islami, dan Motivasi Kerja Islami Kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan jika strategi rekrutmen, budaya kerja islami dan motivasi kerja islami simultan memberikan pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan jika peningkatan kinerja karyawan tidak cuma di pengaruhi satu faktor, tetapi termasuk hasil dari keterpaduan berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Adisty (2023) dan Lubis (2025) yang menyampaikan jika

strategi rekrutmen, budaya kerja islami, dan motivasi kerja islami memberikan pengaruh simultan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Strategi Rekrutmen Kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian melihat jika strategi rekrutmen tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini yakni jika proses rekrutmen belum jadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan di penelitian terdahulu Ridha, Nuryadin & Darmawati (2023) yang menyampaikan jika strategi rekrutmen tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Tapi, hasil ini berbeda di penelitian Gunawan et al., (2023) yang menyimpulkan jika strategi rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan jika pengaruh strategi rekrutmen kepada kinerja bisa berbeda di setiap organisasi, bergantung pada karakteristik tempat usaha, sistem pengelolaan sumber daya manusia, juga faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan setelah proses rekrutmen berlangsung.

Pengaruh Budaya Kerja Islami Kepada Kinerja Karyawan

Hasil penelitian melihat jika budaya kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini melihat jika dominan baik pengaplikasian budaya kerja Islami di lingkungan organisasi, maka dominan tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan di penelitian terdahulu Akbar & Pramono (2023) yang menyampaikan jika budaya kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Tapi, hasil ini berbeda di penelitian Radyasmita & Suryaningsih (2022) yang menyimpulkan jika budaya kerja islami tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan terdapat penelitian yang memperoleh hasil berbeda, perbedaan tersebut bisa disebabkan karakteristik organisasi, budaya tempat usaha, juga kondisi lingkungan kerja yang tidak sama. Temuan ini dominan memperkuat jika budaya kerja Islami termasuk salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.

Pengaruh Motivasi Kerja Islami Kepada Kinerja Karyawan

Hasil melihat jika motivasi kerja karyawan terbukti positif dan signifikan kepada kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang. Hasil penelitian ini melihat jika dominan tinggi motivasi kerja Islami yang dimiliki karyawan, maka dominan tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja berlandaskan angka-angka Islam cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, jujur, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Lubis (2025) yang menyampaikan jika motivasi kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Tapi, hasil penelitian ini tidak sejalan di penelitian Adisty (2023) yang menyampaikan jika motivasi kerja islami tidak memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan, perbedaan tersebut bisa dipengaruhi karakteristik organisasi, sistem manajemen sumber daya manusia, maupun kondisi lingkungan kerja yang berbeda.

Simpulan, Keterbatasan, Saran

Simpulan

Berpacuan hasil penelitian, disimpulkan jika strategi rekrutmen tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Sedangkan, budaya kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, motivasi kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, dan simultan strategi rekrutmen, budaya kerja Islami dan motivasi kerja Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Keterbatasan

Variabel strategi rekrutmen dihitung berpacuan persepsi karyawan melewati kuesioner. Peneliti tidak bisa mengamati langsung kesemuanya proses rekrutmen, seperti tahap perencanaan keinginan tenaga kerja, penyaringan administrasi, seleksi, wawancara, maupun pengambilan keputusan penerimaan karyawan karena proses tersebut termasuk kebijakan internal tempat usaha dan bersifat terbatas. Penelitian ini tidak bisa membedakan apakah motivasi kerja Islami yang dimiliki karyawan berasal dari faktor pribadi, lingkungan keluarga, pendidikan, atau budaya organisasi, karena fokus penelitian cuma di hubungan motivasi kerja Islami dengan kinerja karyawan.

Saran

Berpacuan hasil penelitian, Bank Muamalat Kantor Cabang Malang disarankan guna terus memperkuat pengaplikasian budaya kerja Islami dan meningkatkan motivasi kerja Islami melewati program pembinaan, pelatihan, juga apresiasi yang bisa mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, meskipun strategi rekrutmen tidak memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, tempat usaha tetap perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan kepada proses rekrutmen agar mampu memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, juga mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, sehingga diperoleh hasil penelitian yang dominan komprehensif dan bisa digeneralisasikan.

Referensi

- Adisty. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Lingkungan Kerja Islami Kepada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Syariah Indonesia Kc Bandung Suniaraja)*. 2(1), 266–274.
- Akbar & Pramono. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Kerja Islami Kepada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Kota Samarinda)*. 2(4), 135–145.
- Anugrah, C., Aprison, W., Iswantir, M., & Karim, H. A. (2023). *Pengaruh Kedekatan Orang Tua Di Anak Kepada Akhlak Di Jorong Ranah Sungai Dareh*. 1(4).
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). *Karir Dan Self Efficacy Kepada Kinerja Karyawan Di Pt . Pos Ding*. 5(3), 539–545.
- Daulay & Manaf (2017). (N.D.). *“Strategi & Workshop Kewirausahaan.” Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli (2017)*.
- Fadlurrohman & Mas’ud. (2022). *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Kepada Kinerja Karyawan. Diponegoro Jurnal Of Management*, 11(3), 1–23.
- Gunawan, I., Akbar, I. R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Kepada Kinerja Karyawan Di Pt Gama Group Tangerang*. 1(3), 1065–1075.
- Hasibuan (2013). (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1*.
- Jumalia, L. &. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Kepada Kinerja Karyawan*. 1(1).
- Lubis, A. &. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Motivasi Kerja Islami Kepada Kinerja Karyawan Di Bprs Al-Washliyah Krakatau Medan*. X(1), 81–100.
- Nuralita, S., Maharani, R., Reza, M., Ayu, A. P., & Ulan, T. (2025). *Pengaruh Rekrutmen , Seleksi Berbasis Angka Islam Dan Digitalisasi Hr Kepada Kinerja Karyawan : Systematic Literature Review*.
- Radyasmita & Suryaningsih, 2022. (2022). *Telaah Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Kepada Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo*. 5, 120–129.

- Ridha, Nuryadin, &, & Darmawati. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Kepada Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Samarinda*. 8(30), 495–507.
- Rivai, V. And Mulyadi, D. (2009). (N.D.). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Erlangga.
- Roidah 2020. (2020). *Pengaruh Rekrutmen Kepada Kinerja Karyawan*. 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Sudarta Et Al., 2020. (2022). *Pengaruh Rekrutmen , Kompetensi Dan Budaya Organisasi*. 2(1), 295–308.
- Wahyuni & Masruroh (2025). (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami Kepada Kinerja Karyawan Di Bmt Ugt Nustengah-tengah Capem Dampit Malang*. *Mj Bahrain : Jurnal Keuangan Islam Dan Akuntansi Pengaruh*. 2.

Selia Fiantri *adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir **adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas ***adalah Dosen Tetap FEB Unisma