

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ahmad Salabi<sup>1</sup>, Haruni Ode<sup>2</sup>, Muhammad Syafri<sup>3</sup>, Amrih Yuwono<sup>4</sup>, Tuti Sulastri<sup>5</sup>  
UIN Antasari Banjarmasin<sup>1</sup>, Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai<sup>2</sup>, Universitas Negeri  
Makassar<sup>3</sup>, Universitas Merdeka Malang<sup>4</sup>, Universitas Islam 45 Bekasi<sup>5</sup>  
Email : salabiahmad11@gmail.com<sup>1</sup>, haruniode@gmail.com<sup>2</sup>, muhammadsyafri@unm.ac.id<sup>3</sup>,  
amrihyuwono.ay@gmail.com<sup>4</sup>, tutisulastri1909@gmail.com<sup>5</sup>

### *Abstrak*

*Lembaga keuangan syariah harus mampu mengembangkan kualitas berdasarkan kinerja yang baik, lingkungan yang sehat, etos kerja dan mampu bersaing di lembaga keuangan syariah di era globalisasi saat ini yang mempengaruhi suatu lembaga keuangan di bidang sektor perbankan. Seseorang karyawan harus mempunyai kinerja yang berkualitas tinggi untuk kemajuan lembaga di bidang keuangan syariah itu sendiri. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja islami dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lembaga Keuangan Syariah. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengirisan kuesioner yang telah menerima sekitar 155 tanggapan responden. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa variabel lingkungan kerja islami dan etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja Islami, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan*

### 1. PENDAHULUAN

Lembaga keuangan maupun dunia bisnis sangat bergantung kepada sumber daya manusia itu sendiri yaitu kinerja karyawan (Wahyu, 2014). Seseorang karyawan harus mempunyai kinerja yang berkualitas tinggi untuk kemajuan lembaga di bidang keuangan syariah itu sendiri. Lembaga keuangan syariah harus mampu mengembangkan kualitas berdasarkan kinerja yang baik, lingkungan yang sehat, etos kerja dan mampu bersaing di lembaga keuangan syariah di era globalisasi saat ini yang mempengaruhi suatu lembaga keuangan di bidang sektor perbankan, yaitu bank konvensional bank syariah maupun lembaga keuangan lainnya yang bergantung pada kinerja karyawan. Keberhasilan karyawan bisa diukur dengan cara menciptakan karyawan yang kreatif, mempunyai etika yang tinggi dan disiplin kerja. Faktor yang paling utama adalah sumber daya manusia itu sendiri, karena sumber daya manusia itu sendiri ialah pelaku utama dari keseluruhan pemikiran mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan demi keuntungan bersama perusahaan dengan terciptanya keharmonisan karyawan. Hal ini mengingat persaingan usaha di bidang perbankan syariah semakin ketat, sehingga membutuhkan kinerja yang baik dalam hal pelayanan, lingkungan kerja, etos kerja islam maupun disiplin kerja karena untuk meningkatkan kualitas lembaga keuangan. Lingkungan kerja merupakan sarana karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, jadi agar terciptanya lingkungan kerja yang baik agar kondusif karyawan maupun pemimpin memberikan rasa aman dan menyenangkan sehingga mendorong agar karyawan dapat bekerja bersungguh-sungguh (Halizah et al., 2023).

Lingkungan kerja secara islami dengan memprioritaskan kebersihan karna kebersihan adalah sebagian dari iman. Sehingga penerapan lingkungan kerja secara islami diterapkan agar kualitas perusahaan mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya

(Yulianto & Mochlasin, 2023). Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi perusahaan itu sendiri. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan. potensi tenaga kerja yang ada dalam perusahaan harus dapat mengoptimalkan sehingga memberikan output yang optimal (Jaya et al., 2024; Nisak & Adityawarman, 2021). Tercapainya suatu tujuan bagi perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusianya yang melakukan pekerjaan dengan baik, teliti, dan jujur karena pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan utama bagi perusahaan.

Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material, Namun, ada faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja seseorang, agama, sikap mental, sosial politik, lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, serta motivasi pribadi juga menjadi faktor adanya etos kerja yang tinggi. Secara garis islam dengan cara melalui sebuah proses agar memaksimalkan dan menjalankan tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan mereka. Pemberian etos kerja pada dasarnya hak karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam mencapai sebuah tujuan, prestasi karyawan bukan suatu kebetulan, melainkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya meningkatkan etos kerja dengan prinsip agama, budaya, disiplin kerja (Endrianto, 2020). Pembahasan mengenai penerapan etos kerja dalam kinerja karyawan saat ini menjadi semakin penting untuk diteliti, hal ini didasarkan penelitian sejenis yang dilakukan mengenai bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan, dan pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian ini bahwa semakin tinggi etos kerja islam maka kinerja seseorang akan semakin tinggi.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja Islami**

Menurut Sedamaryanti (2015), lingkungan kerja perusahaan adalah suatu kondisi yang dirancang untuk memberikan karyawan tempat kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan sambil berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk mereka. Lingkungan kerja Islami adalah seperangkat kondisi kerja yang saling mendukung dan memberikan nuansa budaya Islami karena bisnis dibangun atas dasar Islam.

### **Etos Kerja Islami**

Menurut Zahra (2015) Etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan suatu pekerjaan, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan simbol hidup mendasar terhadap manusia itu sendiri. Adapun yang dimaksud etos kerja islami dalam penelitian ini adalah watak / karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah islamiah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.

### **Kinerja Karyawan**

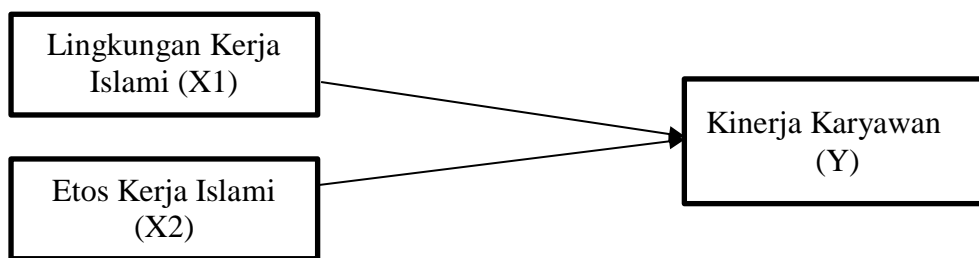
Kinerja dipahami sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuannya dalam keadaan tertentu. Menurut ini, kinerja adalah hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang dihadapi (Timpe, 2002). Griffith (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu agregat dari hasil kerja karyawan. Mathis dan Jackson (2004) mengatakan bahwa ada lima (lima) unsur yang menjadi ukuran efektivitas seorang

pegawai yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, partisipasi dan kemampuan bekerjasama.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja islami dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lembaga Keuangan Syariah. Teknik pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 155 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Keuangan Syariah yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software SPSS.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2024

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Statistic Non-Parametik Kolomogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 45                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.91838202              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .159                    |
|                                    | Positive       | .098                    |
|                                    | Negative       | -.159                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.064                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .208                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                         |
| b. Calculated from data.           |                |                         |

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.064 dan nilai signifikansi  $0.208 > 0.05$ . Jadi dapat dikatakan bahwa nilai Residual berdistribusi normal maka analisis dapat dilakukan ke analisis berikutnya yaitu analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Dalam regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model                      |                      | Collinearity Statistics |       |
|----------------------------|----------------------|-------------------------|-------|
|                            |                      | Tolerance               | VIF   |
| Lingkungan Kerja Islami X1 | Kerja                | .430                    | 2.675 |
|                            | Etos Kerja Islami X2 | .398                    | 2.824 |

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai signifikansi *tolerance* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Metode Glejser untuk menguji apakah ada tidaknya masalah homokedastisitas. Adapun hasil uji ada pada gambar sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)**

| Coefficients <sup>a</sup>   |                             |            |                            |       |      |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|
| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardize d Coefficients | T     | Sig. |
|                             | B                           | Std. Error | Beta                       |       |      |
| (Constant)                  | 2.592                       | .858       |                            | 3.020 | .004 |
| Lingkungan Kerja Islami X1  | -.106                       | .088       | .299                       | 1.197 | .340 |
| Etos Kerja Islami X2        | .117                        | .134       | .291                       | .874  | .376 |
| a. Dependent Variable: res2 |                             |            |                            |       |      |

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Islami ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan  $0.340 > 0.05$  maka dapat disimpulkan tidak

terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja Islami ( $X_1$ ). Dan pada variabel Etos Kerja Islami ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan  $0.376 > 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel Etos Kerja Islami ( $X_2$ ).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi berganda menggunakan SPSS, yang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

a. Hasil Uji t

Uji t merupakan menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ . Berdasarkan kriteria sebagai berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .
  - 1) Jika nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - 2) Jika nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
  - 1) Apabila nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
  - 2) Apabila nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup>            |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                           | .295                        | 1.338      |                           | .193  | .897 |
| Lingkungan Kerja Islami X1           | .429                        | .138       | .363                      | 2.034 | .001 |
| Etos Kerja Islami X2                 | .673                        | .209       | .472                      | 2.367 | .004 |
| a. Dependent Variable: Tax Avoidance |                             |            |                           |       |      |

*Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024*

Tabel 5 menunjukkan bahwa  $H_1$  Lingkungan Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.034 dan nilai p-value  $0.001 < 0.05$ .  $H_2$  Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistik 2.367 dan nilai p-value  $0.004 < 0.05$ .

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah kemampuan variabel dependen untuk dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary   |                   |          |                   |                            |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | .681 <sup>a</sup> | .695     | .786              | 2.034                      |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Islami, Etos Kerja Islami |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data yang diolah peneliti dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.786 yang berarti 78,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja islami dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Y sebesar 78,6%. Sedangkan sisanya  $100\% - 78,6\% = 21,4\%$  dipengaruhi oleh variabel diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

## Pembahasan

### H1: Lingkungan Kerja Islami Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja islami dalam perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dalam islam pun, lingkungan kerja islami ini harusnya menjadi perkara yang wajib untuk dilakukan oleh karyawan. Salah satu surat yang mendukung mengenai adanya Lingkungan kerja islami pada Al-Qur'an Surat QS Ibrahim, Ayat :13 yang artinya "Sesungguhnya orang-orang kafir berkata kepada Rasul mereka "Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami.". Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka berkata "Kami akan membinasakan orang-orang yang zalim". Ayat tersebut mengajarkan bahwasanya dimana orang yang mengusir kamu dari negara kita sendiri atau kamu yang kembali pada agamanya, yaitu tersesat ke agama lain maka kamu telah berdhalim kepada mereka Allah SWT. Maka dari tafsiran tersebut menjelaskan jangan pernah melanggar perintah-nya dan bahwasanya orang yang beriman akan ditampakkan oleh Allah SWT pada hari kiamat nanti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ananda et al., 2022; Cahyadi, 2019; Efrina, 2022; Maksum, 2020; Mukaromah, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### H2: Etos Kerja Islami Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan etos kerja sangat diperhatikan dengan kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam etos kerja islam sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan etos kerja yang baik membawa dampak baik terhadap kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan yang membaik produktifitas pun juga meningkat. Hubungan antara variable terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja bahwasanya watak / karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai

sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah. Hal ini dikarenakan tanpa adanya salah satu indikator tekun dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asroti et al., 2022; Efrina, 2019; Layaman & Jumalia, 2018; Octaviani & Muhand, 2022; Sari & Nugraheni, 2019; Sono et al., 2017) yang menunjukkan bahwa etos kerja Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja islami dalam perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Dan etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan etos kerja sangat diperhatikan dengan kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam etos kerja islam sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan etos kerja yang baik membawa dampak baik terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel terbaru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Ananda, G. D., Basalamah, S., & Dkk. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science ( JMAS )*, 3(1), 1–23.
- Asroti, Mochlasin, & Ridlo, M. (2022). Pengaruh Servant Leads Etos Kerja Islami dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour ( OCB ) sebagai Variabel Intervening ( Studi pada BMT di Kabupaten Semarang ). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 2179–2191.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259–271.
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.2514>
- Endrianto, T. (2020). 4 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1).
- 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. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*,

9(01), 387–394.

Jaya, N., Ruslan, B., Nasriani, I., Sallo, A. K. M., & Afra, N. (2024). Pengaruh Budaya Kerja , Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Telkom Mamuju. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1075–1087.

Layaman, & Jumalia, M. (2018). Keywords : Working Culture ; Islamic Work Ethic ; Performance Pendahuluan Manusia ( Insan ) merupakan makhluk multi manusia sebagai makhluk jasmani dan rohani , adalah aspek kerohaniannya . Manusia atau insani yang berkualitas dan memiliki dalam persaingan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 1(1).

Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>

Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>

Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis pengaruh etos kerja islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28–42.

Octaviani, G., & Muhard. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Unisba Press*, 2(2), 57–62.

Sari, I. P., & Nugraheni, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja ( Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ). *Diponegoro Journal Of Management*, 8(4), 106–119.

Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017*, 27–28.

Yulianto, A., & Mochlasin. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Karyawan PT . Samudra Sunan Drajat ). *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 1–12.