

Peran etika kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah

Shakinah Binti Al - Azahro

Program studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: 250503110001@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan, kualitas, Perbankan Syariah

Keywords:

Islamic, Work Ethic, Employee Performance, quality, Islamic Banking

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah. Etika kerja Islam dianggap sebagai dasar penting yang membedakan perbankan syariah dari perbankan tradisional, karena berpedoman pada nilai-nilai yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah, seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, kerja keras, dan tolong menolong. Banyak temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan dalam banyak aspek, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,

efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Etika kerja Islam memotivasi karyawan untuk melihat pekerjaan sebagai bentuk ibadah, yang pada gilirannya meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Lebih jauh, etika kerja Islam juga berperan penting dalam memperkuat komitmen serta perilaku kerja karyawan yang optimal pada instansi perbankan syariah. Oleh karena itu, penerapan etika kerja Islam secara konsisten merupakan hal yang krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan keberlanjutan perbankan syariah.

ABSTRACT

This study aims to identify the influence of Islamic work ethics on human resource performance in Islamic financial institutions. Islamic work ethics are considered a crucial foundation that distinguishes Islamic banking from traditional banking, as they are guided by values found in the Qur'an and Sunnah, such as honesty, responsibility, fairness, hard work, and mutual assistance. Numerous findings from previous studies indicate that Islamic work ethics have a positive and significant influence on employee performance in many aspects, such as quality, quantity, punctuality, effectiveness, and independence in work. Islamic work ethics motivate employees to view work as a form of worship, which in turn increases their contribution to the organization or company. Furthermore, Islamic work ethics also play a significant role in strengthening employee commitment and optimal work behavior in Islamic banking institutions. Therefore, consistent implementation of Islamic work ethics is crucial to improving employee performance and ensuring the sustainability of Islamic banking.

Pendahuluan

Suatu lembaga akan meraih keberhasilan berkat potensi (*value*) yang dimiliki oleh individu dalam mewujudkan target yang telah ditentukan. Menurut Veithzal Rivai (2005: 309), "Kemampuan pegawai sangat bernilai dalam usaha untuk mencapai perubahan demi mencapai tujuan yang ditetapkan." Pengembangan sumber daya manusia yang memiliki nilai dapat dicapai melalui pemberdayaan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan dibanding kemampuan sebelumnya, baik dalam aspek kompetensi, wewenang, maupun tanggung jawab yang dimiliki oleh individu tersebut (Sari & Amri, 2018).



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Perbankan syariah muncul karena kondisi masyarakat yang menginginkan lembaga keuangan berlandaskan pada prinsip syariah. Pesatnya pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Saat ini, salah satu kendala yang dihadapi oleh lembaga perbankan syariah adalah jumlah SDM yang berpengalaman dalam perbankan syariah masih tergolong sedikit dibandingkan dengan perbankan konvensional. Selain itu, banyak SDM yang bekerja di institusi syariah belum tentu memiliki pemahaman yang mendalam tentang perbankan syariah. Perbankan syariah merupakan salah satu produk dari industri halal yang terus berkembang hingga saat ini. Pertumbuhan ekonomi di sektor industri halal harus menempatkan hukum dan etika sebagai prioritas dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah, seperti prinsip tauhid, kesetaraan, kebebasan, keadilan, saling membantu, toleransi, serta penerapan berbagai kontrak seperti mudharabah, musyarakah, dan wakaf (Amelia et al., 2024).

Nilai-nilai etika adalah prinsip yang mendorong individu untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Fakta bahwa rendahnya kualitas sumber daya manusia di sektor perbankan syariah menjadi alasan pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam pengelolaan bank syariah. Dengan adanya etika kerja, produktivitas dan kemajuan di sektor tersebut dapat didorong secara lebih optimal. Karyawan yang menjunjung etika kerja Islam akan menunjukkan rasa keterikatan dan komitmen terhadap institusi tempat mereka bernaung. Dengan demikian, etika kerja Islam sangat krusial bagi dunia perbankan syariah karena etika ini merupakan dasar utama yang membedakan bank syariah dari bank konvensional. Jika bank syariah mengabaikan etika kerja Islam, maka bank tersebut tidak akan berbeda dengan bank konvensional, melainkan hanya menggunakan label "syariah" tanpa adanya dasar dan prinsip Islam.

Penelitian-penelitian terdahulu menegaskan bahwa etika kerja Islam berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. (Wulandari & Djakfar, 2022) mengemukakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap performa karyawan, di mana nilai-nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab mampu mendorong peningkatan produktivitas. Temuan serupa juga ditegaskan oleh (Fikriah, 2020) bahwa *Islamic Work Ethics* tidak hanya meningkatkan performa saja, namun juga memperkuat komitmen karyawan. Hasil penelitian terbaru mendukung pentingnya etika kerja Islam dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian (Kerja & Organisasi, 2024) di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Hasanudin menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai etika kerja Islam menjadi faktor internal yang lebih kuat dalam membentuk sikap dan kinerja karyawan dibandingkan faktor organisasi lainnya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih diperlukan kajian lebih lanjut khususnya pada konteks perbankan syariah untuk melihat sejauh mana etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada instansi keuangan syariah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka atau penelitian literatur sebagai cara utama untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di bank syariah dengan meneliti konsep-konsep, teori-teori, dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Proses analisis data dilakukan melalui kajian,

perbandingan, dan sintesis dari berbagai literatur untuk mendapatkan kesimpulan tentang peranan serta dampak etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai bank syariah. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh dasar teori yang menyeluruh guna memperkuat argumen akademik dalam kajian penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, sehingga mampu memberikan gambaran mengenai peran nilai-nilai Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga keuangan syariah.

Pembahasan

Al-Quran memerintahkan agar umat muslim selalu mencari karunia Allah di bumi dengan bekerja sebagai ungkapan rasa syukur terhadap nikmat-Nya, bahkan setelah sholat umat muslim dianjurkan untuk segera bertebaran di muka bumi untuk bekerja. Sebagaimana disebut dalam QS 34:14 ... *Dan bekerjalah, Wahai Keluarga Daud, sebagai (ungkapan) Syukur (kepada Allah)*. Istilah 'kerja' dalam Islam tidak hanya mengacu pada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga. Kerja berarti segala bentuk amalan atau pekerjaan yang terdapat unsur kebaikan dan keberkahan bagi dirinya dan sekitarnya, jadi bekerja menyerahkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain dapat diartikan sebagai bekerja

Nilai kerja Islam merupakan nilai-nilai yang dijadikan pegangan dan harus dilaksanakan oleh individu dalam menjalankan aktivitas ekonomi. Nilai Kerja Islam harus berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam dan selaraskan dengan tujuan syariah, dalam penenrapannya sangat menekankan pada prinsip-prinsip moral seperti keadilan, kejujuran dan keterbukaan. Implikasi dari nilai kerja Islam yaitu menumbuhkan sikap kerja yang disertai tawakal dan rasa Syukur (Fitriyani, 2023). Berpedoman dari Al – Quran dan Sunnah, etika Islam menekankan pada prinsip-prinsip umum seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, kerja keras, dan kolaborasi. Nilai tersebut mempengaruhi seorang karyawan berperilaku di tempat kerja, juga mendorong seseorang untuk bekerja dengan niat tulus, integritas, dan dedikasi, sehingga berkontribusi secara optimal pada Perusahaan.

Konsep kejujuran (*shidq*) merupakan pilar utama etika Islam, prinsip ini menegaskan pada individu untuk berkata dan bertindak sesuai dengan kebenaran. Nilai kejujuran akan meningkatkan kepercayaan seseorang atas diri kita, baik atasan, rekan kerja, dan pihak eksternal seperti pelanggan. Kejujuran juga menciptakan transparansi serta hubungan kerja yang sehat. Konsep selanjutnya yaitu Tanggung Jawab (amanah) menekankan pentingnya menjalankan tugas dan wewenang dengan penuh perhatian dan sesuai dengan harapan yang diberikan. Amanah mendorong individu untuk bertanggung jawab atas pilihan dan Tindakan mereka sendiri. Selain itu, nilai keadilan (adil) merupakan komponen yang berdampak pada bagaimana seseorang berperilaku dan diharuskan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Prinsip ini mengharuskan perlakuan yang adil terhadap setiap orang tanpa memandang agama atau social mereka. Rasa percaya diri dan rasa menghargai di antara anggota tim dapat

dibangun Ketika ada keadilan dalam pengambilan Keputusan dan perlakuan di lingkungan kerja. Terciptanya budaya tang adil akan membentuk budaya yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap orang, dan hal tersebut dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan kepuasan karyawan. Etika kerja islam juga menekankan pentingnya keja keras (*ihsan*), prinsip ini mendorong orang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dengan kualitas terbaik. Nilai ini menciptakan motivasi intrinsik dan etos kerja yang positif, yang meningkatkan produktivitas, inovasi di tempat kerja, dan berkontribusi pada kemajuan dan kesejahteraan Masyarakat secara keseluruhan. Prinsip terakhir yakni kerjasama dan solidaritas (*ta'awun*), prinsip ini mengajarkan pentingnya bekerja sama, berkolaborasi dalam kebaikan dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dimana hal tersebut merupakan bagian penting dari organisasi modern. Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai etika kerja islam dapat memberi manfaat besar untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan pribadi, baik pada organisasi berbasis syariah maupun konvensional (Individu & Ekonomi, 2025).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan dalam suatu waktu atau periode tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Kinerja juga didefinisikan sebagai pencapaian suatu hasil, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Ilmiah & Islam, 2023). Kinerja karyawan dapat diukur dari capaian kerja serta tingkat kesesuaiannya dengan standar yang sudah ditetapkan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tingkat kinerja yang maksimal ditentukan oleh kemampuan dan keahlian karyawan tersebut, serta perlu adanya dukungan oleh keterampilan yang relevan pada bidang pekerjaan yang dijalankan.

Kinerja karyawan yang optimal menjadi dasar utama bagi perusahaan guna menjamin kelangsungan usaha dan kelancaran operasional organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi mampu memberikan dukungan yang signifikan dalam mewujudkan target yang telah diputuskan oleh perusahaan. Untuk mengukur hasil kerja yang dicapai sesuai standar (Supriyanto et al., 2024) menjelaskan terdapat lima indikator kinerja karyawan yakni, 1) Kualitas (*Quality*), 2) Kuantitas (*Quantity*), 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*), 4) Efektivitas (*Effectiveness*), 4) Kemandirian (*Independence*).

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan aspek yang merujuk pada standar mutu suatu hasil kerja yang ditampilkan oleh karyawan. Kualitas digunakan sebagai indikator untuk menilai tingkat kesesuaian hasil kerja karyawan dengan kriteria yang telah diputuskan oleh perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah hasil dari pekerjaan yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas yang dihasilkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*) berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kuantitas merupakan tolak ukur pada

volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*) merupakan indikator yang menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu atau periode yang telah ditetapkan. Aspek ini menekankan pentingnya kedisiplinan serta pengelolaan waktu yang efektif agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan.
- d. Efektivitas (*Effectiveness*) adalah indikator yang menilai sejauh mana hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dapat menunjang tujuan dan sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Efektivitas menunjukkan pencapaian suatu hasil kerja yang optimal dan merupakan cerminan dari kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya
- e. Kemandirian (*Independence*) dapat mengukur Tingkat kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi kewajibannya tanpa memerlukan pengawasan atau bantuan terus-terusan. Kemandirian menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi didukung oleh keahlian dan ketyerampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kelima indikator tersebut secara bersama-sama digunakan sebagai tolok ukur akhir untuk menilai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja

Etika kerja Islam memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena mencakup dua dimensi utama, yaitu dimensi ukhrawi (akhirat) dan dimensi duniawi. Dalam perspektif etika kerja Islam, pekerjaan dipahami sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah, yang mendorong seorang Muslim untuk menjalankan pekerjaannya dengan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Etika kerja Islam juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan sikap jujur, disiplin, dapat dipercaya dan bertanggung jawab, yang secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan, ketepatan kerja, serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penerapan etika kerja Islam yang tinggi mencakup Amanah, ihsan, disiplin, dan tanggung jawab yang akan menghasilkan kinerja yang optimal (Islami et al., 2025).

Etika kerja Islam berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pembentukan sikap dan perilaku kerja yang positif. Dalam konteks perbankan syariah, (Fakultas et al., 2009) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian, mereka terdorong untuk bekerja secara disiplin, jujur, dan optimal, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Peran Etika Kerja Islam sebagai Mediator

Selain memberikan pengaruh secara langsung, etos kerja Islam juga sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor SDM dan kinerja karyawan (Yusnelly, 2023).

1. Mediasi Kompensasi: Etika kerja Islam berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada perbankan syariah. Kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap etika kerja Islam, yang selanjutnya menjadi jalur tidak langsung bagi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

2. Non-Mediasi Pengembangan Karier: meskipun pengembangan karier terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan bank syariah di Riau (Yusnelly, 2023). Selain itu, pengembangan karier juga ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap etika kerja Islam.

Implikasi Etika Kerja Islam yang Lebih Luas dalam Perbankan Syariah

Etika kerja Islam diakui implikasi yang luas dalam organisasi perbankan syariah, mencakup tiga kategori hasil utama (Alifah, 2022):

1. Hasil Kerja (*Work Outcomes*): Etika kerja Islam memaksimalkan kinerja karyawan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik.
2. Perilaku Kerja/Sikap (*Work Behavior/Attitude*): Etika kerja Islam memengaruhi Organizational Citizen Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi, sikap karyawan terhadap perubahan organisasi, serta opini dan perilaku auditor.
3. Hasil Organisasi (*Organizational Outcomes*): Etika kerja Islam juga memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, sistem pengukuran kinerja strategis (*Strategic Performance Measurement Systems/SPMS*), budaya organisasi, dan kepuasan pelanggan.

Mengingat peran etika kerja Islam yang meluas ini, para sarjana menyimpulkan bahwa etika kerja Islam harus diintegrasikan secara sistematis ke dalam keseluruhan sistem manajemen SDM bank syariah termasuk dalam strategi perencanaan SDM, program pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja, serta tunjangan dan kompensasi. Kepemimpinan yang etis dianggap sebagai faktor paling penting, di mana pemimpin harus mencerminkan dan mendemonstrasikan perilaku dan etos kerja Islam di tempat kerja.

Kesimpulan dan Saran

Hasil analisis membuktikan bahwa penerapan etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga perbankan syariah. Pengaruh tersebut muncul karena etika kerja Islam mengandung dua dimensi utama, yaitu dimensi ukhrawi (akhirat) dan dimensi duniawi. Dalam perspektif Islam, pekerjaan dipahami sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah, yang mendorong karyawan Muslim untuk bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi. Penerapan etika kerja Islam membentuk sikap kerja yang jujur, disiplin, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan, ketepatan kerja, serta loyalitas karyawan. Dengan demikian, implementasi etika kerja Islam yang kuat, yang berlandaskan prinsip amanah, ihsan, disiplin, dan

tanggung jawab, akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Etika kerja Islam yang mencakup prinsip kejujuran (shidq), tanggung jawab (amanah), keadilan (adl), kerja keras (ihsan), dan kerja sama (ta'awun) mendorong terciptanya dedikasi, integritas, serta produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan Islam yang memaknai kerja sebagai ibadah, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan. Temuan ini menjawab rumusan masalah penelitian dengan menegaskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perbankan syariah, sebagaimana diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menekankan peran prinsip-prinsip Islami dalam meningkatkan komitmen, motivasi, dan hasil kerja.

Namun demikian, penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, terutama karena bergantung pada sumber pustaka dan hasil penelitian terdahulu tanpa didukung oleh data empiris primer yang diperoleh secara langsung. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, baik melalui metode kuantitatif maupun kualitatif, dengan melibatkan karyawan perbankan syariah di Indonesia agar pengukuran variabel etika kerja Islam dan kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan spesifik. Selain itu, studi lanjutan dapat mengkaji peran etika kerja Islam dalam menghadapi tantangan digitalisasi perbankan syariah atau melakukan analisis perbandingan lintas budaya guna memperluas wawasan teoretis serta implikasi praktisnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan awal dalam pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing di sektor perbankan syariah.

Daftar Pustaka

- Alifah, A. (2022). *Significant Role of Islamic Work Ethic in Islamic Banking : A Systematic Literature Review and Direction for Future Research*. 8(1), 27–40. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v8i1.7415>
- A melia, R., Fadillah, N., Novianti, D., & Zandra, N. S. (2024). *P p -p e s s p i . 1*, 20–32. <https://doi.org/10.37058/wlfr.v5i1.9852>
- Fakultas, S., Universitas, E., Negeri, I., Malik, M., Malang, I., Gajayana, J., & E-mail, M. (2009). *Workplace spirituality pada karyawan perbankan syariah*. 2007, 1–16. <https://repository.uin-malang.ac.id/161/1/161.pdf>
- Fikriah, N. L. (2020). *LiFalah | MaksuM & Fikriah*. 5(1), 90–110. <https://repository.uin-malang.ac.id/6205/1/6205.pdf>
- Fitriyani, A. T. (2023). *Nilai Kerja dan Etos Kerja dalam Islam*. 3(1), 252–261. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i1.2472>
- Ilmiah, J., & Islam, E. (2023). *Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas*. 9(01), 867–875. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8514>
- Individu, E., & Ekonomi, K. (2025). *MUTLAQAH : Jurnal Kajian Ekonomi Syariah Vol 6 , No 1 (2025) : Edisi Juli DIMENSI ETIKA ISLAM DAN KINERJA INDIVIDU : TINJAUAN DALAM MUTLAQAH : Jurnal Kajian Ekonomi Syariah Vol 6 , No 1 (2025) : Edisi Juli*. 6(1), 69–80. <https://doi.org/10.30743/mutlaqah.v6i1.11893>

- Islami, K., Lingkungan, D. A. N., Julianti, T., & Mukhsin, M. (2025). ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK MUAMALAT. 10(204), 4001–4020. <https://doi.org/10.30651/jms.v10i5.29429>
- Kerja, D. L., & Organisasi, B. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 6(7). <https://repository.uin-malang.ac.id/20005/1/20005.pdf>
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah : analisis kualitas dan kinerja pegawai. 18(2), 227–249. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Supriyanto, A. S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Islam, U., Maulana, N., & Malang, I. (2024). PERFORMANCE : THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT PERFORMANCE : THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT. 7, 6306–6320. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12821>
- Wulandari, E. P., & Djakfar, M. (2022). Etika Bisnis Islam Dalam Upaya Pengembangan Ekonomi Sektor Industri Halal. 07(02), 103–110. <https://doi.org/10.37366/jespb.v7i02.419>
- Yusnelly, A. (2023). INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Islamic Work Ethic as A Mediator of The Influence of Compensation and Career Indonesia Etos Kerja Islami Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Provinsi Riau , Indonesia. 4(2), 373–383. <https://doi.org/10.55583/invest.v4i2.566>