
Analisis Pemahaman Agama dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja Civitas Akademika ITB Ahmad Dahlan

Nurlis Azhar¹, Aldi Fathurrahman²

^{1,2,3} ITB Ahmad Dahlan Jakarta

*Corresponding Author: nurlisazhar@itb-ad.ac.id, aldifathurrahman@itb-ad.ac.id, sapari@itb-ad.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 9-10-2023

Revised 14-10-2023

Accepted 22-11-2023

Keywords:

*Religious Understanding,
Islamic Work Ethic,
Employee Performance,
Human Resource
Development*

ABSTRACT

This research examines the influence of religious understanding and Islamic work ethic on employee performance at ITB Ahmad Dahlan Jakarta. Religious understanding and Islamic work ethic are measured through Likert scales and analyzed using Partial Least Square (PLS). The results indicate that religious understanding and Islamic work ethic positively contribute to enhancing employee performance. The implications highlight the importance of attention to religious understanding and the application of Islamic work ethic to achieve optimal performance in the workplace. These findings have strategic implications for human resource development in similar organizations..

© 2024 The Author(s)

DOI : <https://doi.org/10.15642/jim.v3i1.1116>

PENDAHULUAN

Sumber daya insani (SDI) atau karyawan memiliki peran krusial dalam keberhasilan perusahaan dan perlu dikelola secara efektif. Kinerja karyawan, sebagai ukuran seberapa baik mereka menjalankan tugasnya, sangat penting untuk hasil keseluruhan perusahaan (Haryadi & Mahmudi, 2020)

Dorongan psikologis, terutama tingkat religiusitas, dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan (Sunanda, 2020). Penelitian Gultom & Arif (2017) dan Rochmaniar & Arwiyah (2018) menunjukkan bahwa pemahaman nilai-nilai Islami berkontribusi positif pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Rizal et al. (2018) menunjukkan bahwa pemahaman agama tidak berpengaruh terhadap profesionalitas kinerja.

Etos kerja, terutama dalam konteks Islam, merupakan faktor penting. Karyawan dengan etos kerja Islami cenderung lebih produktif karena menginternalisasi nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, tanggung jawab, komunikatif, dan profesionalisme (Fenda & Fahrullah, 2019). Hasil penelitian Fatonah & Helmy (2021) dan Haryati et al. (2021) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan

karyawan secara umum.

Meskipun demikian, penelitian oleh Putro (2018) menghasilkan temuan yang berbeda, menunjukkan bahwa etos kerja Islami tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, peneliti tertarik untuk membahas tingkat pemahaman agama dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan, mengingat perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan di Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Ahmad Dahlan Jakarta, sebuah perguruan tinggi Islam milik persyarikatan Muhammadiyah.

Pilihan ini didasarkan pada fakta bahwa seluruh karyawan di kampus ini beragama Islam dan terlibat dalam kegiatan keagamaan rutin. Penelitian ini akan menyelidiki apakah kegiatan keagamaan di ITB Ahmad Dahlan memengaruhi pemahaman agama dan etos kerja Islami karyawan, dengan tema “Analisis Pemahaman Agama dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja Civitas Akademika ITB Ahmad Dahlan”

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Insani

Sumber daya insani disebut juga dengan sumber daya manusia, dan kata “insani” berarti segala sesuatu baik itu manusia, kemanusiaan, atau keduanya (L. Sari et al., 2020). Yang dimaksud dengan “insani” adalah *basyariyah*, yang meliputi kegiatan manusia yang berkaitan dengan pencarian intelektual dan spiritual serta kegiatan biologis, fisiologis, atau material. Sumber daya insani harus memiliki kualitas atau sifat yang mengarah pada sifat para Nabi dalam konteks ilmu manajemen syariah. Sebagai landasan dan kebenaran dalam menjalani kehidupan di muka bumi ini, sifat-sifat tersebut adalah *Shiddiq* (kejujuran), *amanah* (tanggung jawab), *tabligh* (komunikatif), dan *fathanah* (profesional) adalah beberapa dari nilai-nilai spiritual dalam etika kerja islami (Fenda & Fahrullah, 2019).

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya insani. Karena sumber daya insani ini pada akhirnya akan melakukan semua tindakan perusahaan sampai pada titik di mana setiap tujuan tercapai, SDI adalah sumber daya yang paling penting dan merupakan komponen utama dari sebuah bisnis (Rofik, 2022). Dalam Islam, disarankan agar sumber daya insani hanya melakukan amal saleh, menahan diri dari melakukan kesalahan, dan memiliki keyakinan kepada Allah SWT dalam melakukan aktivitas kerjanya (Sari et al., 2020)

Sumber daya insani merupakan salah satu unsur ilmu manajemen yang merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan demi tercapainya tujuan perusahaan (Fenda & Fahrullah, 2019). Menurut Latifah & Ritonga (2020) Manajemen sumber daya insani bertujuan me- manage atau mengelola sumber daya manusia. penerapan manajemen sumber daya insani dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu untuk mengelola dan mengatur setiap aktivitas untuk memudahkan pencapaian dari tujuan perusahaan (Lubis, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan produk akhir pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya, bersama-sama dengan kemampuan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Haryadi & Mahmudi, 2020). Kinerja, di sisi lain, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam (Daulay et al., 2019). Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan output dari tugas dan tanggung jawab yang diselesaikan oleh karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Sangat penting bagi bisnis untuk memahami seberapa baik kinerja karyawan mereka selama setiap periode untuk memiliki pengetahuan tentang hasil yang dicapai, jumlah dan kualitas produksi, dan kinerja setiap orang (Daulay et al., 2019). Karyawan adalah komponen penting dari sumber daya manusia untuk bisnis. Kinerja karyawan membuat perbedaan dalam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang dicapai organisasi akan meningkat jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pada kenyataannya, bisnis membutuhkan data kinerja pekerja. Informasi ini berharga untuk berbagai hal, termasuk menaikkan kompensasi, menentukan promosi, mutasi dan mengendalikan penyimpangan, dll (Chuzaimah, 2009).

Pemahaman Agama

Komitmen beragama (kognitif/afektif), keterlibatan dalam kegiatan keagamaan (perilaku), dan skeptisisme (religiusitas negatif) adalah pemahaman religiusitas yang sering digunakan (Rofik, 2022). Pemahaman nilai-nilai Islam adalah suatu proses di mana seseorang memahami seperangkat standar kebenaran dan kebaikan yang berfungsi sebagai ukuran bagi para penganutnya dalam tindakan dan perilaku mereka dalam kehidupan. Fokus khusus dari penelitian ini adalah pada pemahaman nilai-nilai Islam selama bekerja, mencakup keutamaan-keutamaan seperti ketulusan (ikhlas), kesabaran (sabar), ketakwaan (taqwa), dan ketergantungan pada Tuhan (tawakkal) (J. A. Sari et al., 2015)

Religiusitas dan agama saling mendukung dan menyempurnakan. Karena keduanya merupakan hasil rasional dari kehidupan manusia, terutama kehidupan sosial dan pribadi. Manifestasi paling penting dari religiusitas adalah bahwa seseorang mungkin memiliki perasaan dalam pikirannya tentang Tuhan, akhir dunia, dan unsur-unsur agama; konsekwensinya, religiusitas adalah pengertian untuk menjelaskan keadaan di mana spiritualitas dan religiusitas tidak dapat dipisahkan (Mayasari R, 2014).

Etos Kerja Islami

Etos kerja adalah seperangkat sifat positif yang mencakup motif inti, sifat utama, semangat dasar, keyakinan mendasar, kode etik, kode moral, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar. Menurut Sinamo dalam (Nurjaya et al., 2021) Etos kerja adalah kumpulan perilaku kerja yang positif berdasarkan komitmen mutlak terhadap paradigma kerja yang mendasar, kerjasama tim yang kuat, dan kepercayaan diri yang mendasar.

Dalam pandangan Islam Etos kerja dapat dicirikan sebagai sifat kepribadian yang menimbulkan keyakinan mendalam bahwa pekerjaan seseorang tidak hanya berfungsi untuk meninggikan derajat dan menunjukkan kemanusiaannya, tetapi juga berfungsi sebagai manifestasi dari tindakan yang baik dan, dengan demikian, memiliki makna religius yang sangat tinggi (Rofik, 2022).

Menurut Asifudin dalam (Nisak & Adityawarman, 2021) etos kerja Islami adalah karakter manusia dan kebiasaan kerja yang bersumber dari sistem akidah Islam, yang merupakan falsafah hidup yang fundamental terhadap-Nya. Dari berbagai teori tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter yang baik dalam bekerja, karena memiliki nilai ibadah yang sangat tinggi di mata Allah SWT dan berfungsi sebagai sarana pemuliaan diri dan manifestasi perbuatan baik.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Metodologi penelitian kuantitatif dicirikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada ideologi positivis (Sugiyono, 2017). Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian asosiatif kausal. Menurut Umar Bakry (2015) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang menganalisa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Peneliti akan mengukur variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif ini.

Pengujian data dalam penelitian ini yaitu dengan menguji persamaan struktural

berbasis varians, atau sering dikenal sebagai Partial Least Square (PLS), dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Model persamaan struktural (PLS) berbasis varians, menurut Ghozali (2006) mampu menggambarkan variabel laten (tidak terukur secara langsung dan dinilai dengan indikator), menurut teknik partial least squares (PLS) (variabel manifes).). Partial Least Square (PLS) didefinisikan sebagai berikut “Partial Least Square (PLS) adalah pendekatan analitis yang kuat karena tidak menuntut data harus diukur pada skala tertentu, jumlah sampelnya sedikit (Ghozali, 2006).

Berdasarkan telaah literatur, penelitian ini mengusung tiga variabel utama, dengan dua variabel bebas, yakni pemahaman agama dan etos kerja Islami, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk menginvestigasi hubungan antara pemahaman agama dan penerapan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Penelitian ini didasarkan pada premis bahwa pemahaman mendalam terhadap ajaran agama Islam dan penerapan etos kerja Islami akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja optimal oleh karyawan dalam berbagai dimensi pekerjaan.

Untuk pengukuran jawaban responden digunakan skala Likert, di mana jawaban untuk pertanyaan positif maupun negatif dibedakan atas 5 skala. Untuk pertanyaan positif contoh skor jawaban berkut: Sangat Setuju dengan skor 5; setuju dengan skor 4; Netral/Ragu-Ragu dengan skor 3; Tidak Setuju dengan skor 2; dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Setelah data di olah menggunakan *Software* SmartPLS 4.0 dan memperoleh rata-rata peneliti akan menafsirkan presentase rata-rata dengan kriteria sebagai berikut.

Tabel 1 Kriteria Penafsiran Rata-Rata

Kategori	Skor
81%-100%	Sangat Baik
61%-80%	Baik
41%-60%	Cukup
21%-40%	Tidak Baik
0%-20%	Sangat Tidak Baik

Untuk menjelaskan variabel yang dapat diukur secara lebih sederhana dan digunakan sebagai acuan dalam pengumpulan data, diperlukan operasi variabel. Berikut adalah deskripsi dari variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Religiusitas (X1)	Pemahaman nilai-nilai Islam adalah suatu proses di mana seseorang memahami seperangkat standar kebenaran dan kebaikan yang berfungsi sebagai ukuran bagi para penganutnya dalam tindakan dan perilaku mereka dalam kehidupan.(J. A. Sari et al., 2015)	Ikhlas Dalam Bekerja, Jujur dalam bekerja dan tawakal dalam bekerja (J. A. Sari et al., 2015)
Etos Kerja Islami (X2)	Etos kerja Islami adalah karakter manusia dan kebiasaan kerja yang bersumber dari sistem akidah Islam, yang merupakan falsafah hidup yang fundamental terhadap-Nya. (Nisak & Adityawarman, 2021)	Shiddiq (jujur), Amanah (tanggung jawab), Tabligh (komunikatif), serta Fathanah (professional). (Fenda & Fahrullah, 2019)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja, di sisi lain, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam (Daulay et al., 2019)	quality, quantity, timeliness, cost- effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact. (Rofik, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum melanjutkan penelitian peneliti menguji terlebih dahulu instrumen penelitian, instrumen yang di uji sebanyak 36 instrumen. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pemahaman Agama : 12 instrumen (ikhlas1, ikhlas2, ikhlas3, ikhlas4, sabar1, sabar2, sabar3, sabar4, tawakal1, tawakal2,tawakal3, tawakal4)
2. Variabel Etos Kerja Islami : 12 instrumen (Jujur1, jujur2,jujur3, Tanggung Jawab1, Tanggung Jawab2, Tanggung Jawab3, Komunikatif1, Komunikatif2, Komunikatif3, Profesional1, Profesional2, Profesional3)

3. Variabel Kinerja Karyawan : 12 Instrumen (Kualitas1,Kualitas2, Kuantitas1,Kuantitas2, Timeliness1, Timeliness2, Efisiensi1,Efisiensi2, Kebutuhan Pengawasan1, Kebutuhan Pengawasan2, Dampak intrapersonal1, Dampak intrapersonal2)

Uji Validitas

Setelah melakukan pengujian dengan software SmartPLS 4.0 tahap pertama dari 36 instrumen yang diuji, terdapat 2 instrumen yang dinyatakan tidak valid yaitu Ikhlas3 dan KebutuhanPengawasan2. Karena pada pengujian tersebut kedua instrument memiliki nilai outer loading lebih kecil dari $<0,70$ dan nilai AVE lebih kecil dari $<0,5$. Sehingga perlu dilakukan uji Validitas tahap kedua dengan menghilangkan kedua instrument tersebut.

Adapun pengujian tahap kedua pada 34 instrumen dapat disimpulkan bahwa semua instrument setiap variabel yang diteliti dinyatakan valid karena nilai outer loading $> 0,70$ dan nilai AVE $>0,5$.

Reliabilitas

Penelitian dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen menggunakan metode Alpha Cronbach's pada 34 instrumen yang telah diuji. Alpha Cronbach's digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat konsistensi dan keandalan instrumen. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach's untuk seluruh instrumen mencapai tingkat yang tinggi, menandakan konsistensi yang baik dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti. Nilai reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan dapat digunakan dengan kepercayaan tinggi dalam analisis lanjutan terkait keahlian akuntansi, literasi digital, dan kesiapan kerja calon akuntan di era industri 4.0. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas $0,70$, menjadikan seluruh instrumen layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pemahaman Agama	0.968	0.972
Etos Kerja Islami	0.951	0.958
Kinerja	0.951	0.957

Sumber: Data dioalah (2023)

Uji R-Square

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel endogen perlu mengetahui nilai R-Square. Jika Nilai R square sebesar 0.67 dikatakan Kuat, 0.33 dikatakan moderat, dan 0.19 dikatakan lemah (Ghozali, 2006). Nilai R-square dijasikan pada tabel berikut :

Tabel 4 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.751	0.744

Sumber: Data dioalah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa model yang dibuat oleh variabel endogen Kinerja karyawan memiliki skor model sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa semua variabel endogen secara simultan memiliki pengaruh sebesar 75% terhadap minat menggunakan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel searah. Syarat hipotesis diterima adalah dengan melihat nilai P value < 0,05 dan nilai T statistic > 1,96 (Ghozali Imam, 2006). Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Pemahaman Agama-> Kinerja	0.474	0.436	0.196	2.414	0.016	Diterima
Etos Kerja Islami -> Kinerja	0.427	0.460	0.205	2.087	0.037	Diterima

Sumber: Data dioalah (2023)

Pengaruh Pemahaman Agama Terhadap Peningkatan Kinerja

Pengujian hipotesis pengaruh variabel Pemahaman Agama terhadap kinerja karyawan memiliki nilai T-statistik sebesar 2.414 dengan nilai P sebesar 0,016. Hal ini menunjukkan bahwa Pemahaman Agama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di civitas akademika

ITB Ahmad Dahlan. Karena Nilai T statistic <1,96 dan nilai P >0,05.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2018) bahwa faktor pemahaman agama tidak memiliki pengaruh terhadap profesionalitas kinerja karyawan. Walaupun demikian penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Gultom & Arif (2017) dan Rochmaniar & Arwiyah (2018) yang menyatakan bahwa pemahaman nilai-nilai islami mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Temuan bahwa pemahaman agama berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mengindikasikan pentingnya integrasi nilai-nilai agama dalam konteks kerja.

Temuan bahwa pemahaman agama berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai agama dalam konteks kerja di civitas akademika ITB Ahmad Dahlan. Pemahaman agama diartikan sebagai pendorong motivasi internal, mendorong karyawan untuk melihat pekerjaan sebagai ibadah. Artinya penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai agama cenderung melaksanakan tugas-tugas mereka dengan tingkat integritas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan produktivitas kerja mereka jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pemahaman yang rendah terhadap nilai-nilai agama.

Pengaruh Etos kerja islami Terhadap Peningkatan Kinerja

Pengujian hipotesis pengaruh variabel etos kerja islami terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki nilai T-statistik sebesar 2.087 dengan nilai P sebesar 0,037. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di civitas akademika ITB Ahmad Dahlan. Karena Nilai T statistic <1,96 dan nilai P >0,05. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halizah et al (2023) yang menemukan bahwa etos kerja islami tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Walaupun demikian Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisak & Adityawarman (2021) dan Gina Octaviani & Muhandi (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja islami. Hubungan antara tingkat etos kerja Islami yang dimiliki oleh karyawan dan produktivitas kerjanya bersifat proporsional positif, di mana peningkatan etos kerja Islami berkorelasi dengan peningkatan tingkat produktivitas kerja. Kesamaan temuan ini memberikan konfirmasi bahwa penerapan nilai-nilai etika kerja Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme, dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Hal ini

memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap relevansi etos kerja Islami sebagai suatu landasan yang signifikan dalam mencapai peningkatan kinerja di berbagai konteks organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini merinci hasil yang signifikan dalam konteks pengaruh pemahaman agama dan etos kerja Islami terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan civitas akademika ITB Ahmad Dahlan. Temuan menegaskan bahwa pemahaman agama dan praktik etos kerja Islami memiliki kontribusi positif yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Pemahaman agama, sebagai faktor motivasi internal, mendorong karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan integritas yang lebih tinggi, melihat pekerjaan sebagai ibadah, dan melibatkan diri dalam aktivitas kerja dengan penuh dedikasi. Sementara itu, praktik etos kerja Islami, yang mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme, juga memberikan landasan yang kuat untuk peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Sebagai hasil penelitian, direkomendasikan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja ITB Ahmad Dahlan Jakarta. Pertama, institusi sebaiknya memprioritaskan peningkatan pemahaman agama melalui program pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam konteks pekerjaan. Selanjutnya, fokus juga harus diberikan pada integrasi etos kerja Islami dengan menerapkan kebijakan organisasional yang mendukung praktik-praktik etika kerja Islam, seperti kejujuran dan tanggung jawab.

Disarankan pula melakukan studi lanjutan untuk mendalami faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antara pemahaman agama, etos kerja Islami, dan kinerja karyawan. Analisis perbandingan dengan institusi serupa dapat memberikan wawasan tambahan dan identifikasi praktik-praktik terbaik. Terakhir, disarankan mengembangkan model konseptual yang holistik sebagai dasar perencanaan strategis sumber daya manusia di ITB Ahmad Dahlan Jakarta. Dengan implementasi saran ini, diharapkan institusi dapat mencapai tingkat kinerja optimal berdasarkan nilai-nilai agama dan etika kerja Islami.

DAFTAR RUJUKAN

- Chuzaimah. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 44–65.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional*

- Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Fatonah, F., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1063–1079.
- Fenda, M. A., & Fahrullah, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Penerapan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(3), 139–147.
- Ghozali Imam. (2006). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN SPSS* (4th ed.). BADAN PENERBIT UNIVERSITAS DIPONEGORO.
- Gina Octaviani, G. O., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 57–62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Halizah, N., Tri Wisudaningsih, E., & 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(1), 387–394. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624> DOI:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–62. <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>

- Lubis, M. Z. M. (2020). Pola Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada BMT. *FreakonomicS: Journal of Islamic Economics & Finance*, 1(1).
- Mayasari R. (2014). Religiusitas Islam dan kebahagiaan (Sebuah telaah dengan perspektif psikologi). *Al-Munzir*, 7(2), 81–100. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/view/281/271>
- 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.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Rizal, K., Parno, P., & Komariyah, K. K. (2018). Pengaruh Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda. *Al-Tijary*, 4(1), 71–80.
- Rochmaniar, Rt. Mega Genia, Arwiyah, M. Y. (2018). Pengaruh Nilai-nilai Religius Pegawai Dalam Mendukung Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 161–173.
- Rofik, M. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Parwisata Dan Perhotelan*, 1(2), 185–195.
- Sari, J. A., Frinaldi, A., & Syamsir, D. (2015). PENGARUH PEMAHAMAN NILAI AGAMA ISLAM TERHADAP BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN PASAMAN BARAT. *Humanus : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ulmu Humaniora*, 33(4), 772–782. http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_zwstxb200904016.aspx%5Cnhttp://dx.doi

org/10.3773/j.issn.1005-264x.2009.04.016

- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158–172. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.487>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20–36.
- Umar Bakry. (2015). *Metodologi Penelitian: Kualitatif versus Kuantitatif*”, dalam *Metode Penelitian Hubungan Internasional*. Pustaka Pelajar.