



Implementasi Etika Kerja Islami Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Baznas Kabupaten Grobogan

¹Sindi Novitasari, ²Ahmad Zainul Muttaqin, ³Sapta Yulinar Maulidya, ⁴Ratih Pratiwi, ⁵Mochamad Purnomo

¹Prodi Manajemen, Universitas Wahid Hasyim, Semarang
E-mail: snovsar@gmail.com, ahmadzainul321@gmail.com,
sapta.maulidya14@gmail.com, rara@unwahas.ac.id, purnomo@unwahas.ac.id

ABSTRAK

Prestasi kerja adalah output atau keberhasilan yang diraih individu saat melaksanakan peran serta kewajibannya di lingkungan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengkaji implementasi etika kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Badan Amil Zakat Indonesia (Baznas) Kabupaten Grobogan. Sebagai badan resmi pemerintahan nonstruktural yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam, Baznas tidak hanya dituntut untuk mengelola zakat secara profesional, tetapi juga untuk mengintegrasikan nilai-nilai etika kerja Islami dalam setiap aspek operasionalnya. Penelitian dilakukan dengan menerapkan pendekatan kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara terstruktur. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 5 pegawai, yang terdiri dari ketua, kepala pelaksana, serta beberapa staf pelaksana. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan etika kerja Islami berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Nilai-nilai inti seperti ikhlas, amanah, kerja keras, jujur, keadilan, tanggung jawab, dan syukur menjadi fondasi yang kuat dalam budaya kerja Badan Amil Zakat Indonesia (Baznas) Kabupaten Grobogan.

Kata kunci : Baznas, Etika Kerja Islami, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Work performance refers to the output or success achieved by an individual while fulfilling their roles and responsibilities in the workplace. The research aims to examine the implementation of Islamic work ethics in improving employee performance at the Badan Amil Zakat Indonesia (Baznas) of Grobogan Regency. As an official non-structural governmental body based on Islamic principles, Baznas is not only required to manage zakat professionally but also to integrate Islamic work ethics into every aspect of its operations. The study employs a qualitative approach, with data collected through observations and structured interviews. The participants in this research include 5 employees, consisting of the chairman, the head of operations, and several operational staff. The findings reveal that the application of Islamic work ethics positively impacts the improvement of employee performance. Core values such as ikhlas (sincerity), amanah (trustworthiness), hard work, honesty, justice, responsibility, and gratitude form a strong foundation in the work culture of Badan Amil Zakat Indonesia (Baznas) of Grobogan Regency.

Keyword : Baznas, Islamic Work Ethics, Work Performance

1. PENDAHULUAN

Baznas adalah lembaga yang mengelola zakat di tingkat nasional, termasuk Baznas Kabupaten Grobogan yang berperan penting dalam pengumpulan dan pendistribusian zakat. Sebagai lembaga berbasis ajaran Islam, Baznas diharapkan menerapkan etika kerja Islami untuk meningkatkan kesejahteraan umat dan efektivitas operasionalnya. Prestasi kerja adalah *output* atau keberhasilan yang diraih individu saat melaksanakan peran serta kewajibannya di lingkungan pekerjaan. Pentingnya peningkatan prestasi kerja disebabkan oleh fakta bahwa tingkat prestasi yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan dan keberlangsungan organisasi. Menurut pendapat (Abbas, 2008) dalam (Pamujo & Firmansyah, 2021), etika kerja Islami adalah panduan yang membangun dan mempengaruhi partisipasi serta kontribusi umat Muslim di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa melakukan pekerjaan tidak hanya sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga berfungsi dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan individu dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhlorrohmah & Mas'ud, 2022) menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan etika kerja Islami secara baik akan mengalami peningkatan dalam kinerja pegawai.

Penelitian (Haryati et al., 2021) juga menunjukkan hasil serupa. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara etika kerja Islami dan kinerja pegawai, di mana etika kerja Islami berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika karyawan mengaplikasikan etika kerja Islami dalam pekerjaan mereka, kualitas kinerja mereka akan mengalami peningkatan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Shafissalam & Azzuhri, 2013) mengungkapkan bahwa etos kerja Islami tidak secara langsung mempengaruhi performa pegawai di Kanindo Syariah Jawa Timur. Ini menunjukkan bahwa berbagai elemen etos kerja Islami, seperti bekerja dengan keyakinan, pengetahuan, meneladani sifat-sifat Ilahi, dan menjalankan perintah-Nya, belum berhasil mengoptimalkan performa pegawai secara efektif dan efisien secara keseluruhan.

Situasi ini memerlukan penelitian yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai implementasi etika kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Untuk tujuan tersebut, Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) merupakan institusi yang memiliki tugas untuk mengelola zakat, infak, dan sedekah di Indonesia. Sebagai lembaga yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam, Baznas diharapkan tidak hanya menjalankan pengelolaan dana zakat secara profesional, tetapi juga mengimplementasikan etika kerja Islami ke dalam seluruh aspek operasionalnya. Etika kerja Islami merujuk pada prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang selaras dengan ajaran Islam, seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan kepedulian terhadap sesama.

Sebelumnya, penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Namun, dalam penelitian ini, kami menerapkan pendekatan kualitatif. Hal ini disebabkan etika kerja Islam sulit diukur secara objektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, mengumpulkan data melalui metode observasi dan wawancara untuk memperoleh informasi secara mendalam. Peneliti melibatkan 5 narasumber, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang memiliki lebih banyak responden karena menggunakan kuesioner, sehingga memungkinkan untuk menjangkau jumlah responden yang lebih besar. Metode observasi dan wawancara digunakan karena memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung dengan narasumber yang kredibilitas dan relevan, sehingga mendapatkan data yang dibutuhkan. Dengan metode ini, peneliti juga dapat mengamati ekspresi verbal maupun nonverbal, seperti mimik wajah dan bahasa tubuh responden, sehingga informasi yang didapat menjadi lebih akurat.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Ketentuan Umum

Baznas Kabupaten Grobogan merupakan salah satu cabang dari Baznas yang beroperasi di tingkat kabupaten, di bawah koordinasi Baznas Provinsi dan Baznas Pusat. Baznas Kabupaten Grobogan memiliki peran yang sama pentingnya dalam pengumpulan dan pendistribusian zakat di wilayahnya. Lembaga ini bertanggung jawab untuk mengelola zakat, infak, dan sedekah dari masyarakat setempat, serta menyalurkan bantuan kepada mustahik (penerima zakat) yang memerlukan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Baznas Kabupaten Grobogan berpedoman pada pedoman dan ketentuan yang ditetapkan oleh Baznas pusat serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Baznas Kabupaten Grobogan juga harus menerapkan prinsip-prinsip etika kerja Islami dalam setiap aspek operasionalnya, mulai dari pengumpulan dana hingga pendistribusian, untuk memastikan bahwa semua proses dilakukan dengan integritas, transparansi, dan akuntabilitas.

Selain itu, Baznas Kabupaten Grobogan melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai kewajiban berzakat serta manfaatnya, serta menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk mengoptimalkan pengelolaan zakat. Dalam konteks ini, implementasi etika kerja Islami di Baznas Kabupaten Grobogan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas operasional dan memaksimalkan dampak positif dari program-program zakat yang dilaksanakan.

2.2 Etika Kerja Islami

Menurut Yousef dalam (Rahmanto, 2016) dalam (Helmy Irfan & Fatonah, 2021), etika kerja Islami adalah panduan yang berasal dari ajaran Islam, yang mencakup nilai-nilai dan tuntutan dalam bekerja yang selaras dengan ajaran-ajaran Islam. Dasar utama etika ini adalah Al-Qur'an dan hadist, yang menganggap kerja sebagai bentuk kebaikan dan kontribusi positif dalam kehidupan. Menurut Asifudin (2004:234) dalam (Sono et al., 2017), etos kerja Islam merujuk pada sifat dan pola perilaku seseorang dalam dunia kerja, yang tercermin pada keyakinan atau aqidah Islam sebagai prinsip hidup utama dalam menjalankan pekerjaan. Menurut (Kirom, 2018) dalam (Sono et al., 2017), etos kerja Islami merujuk pada kegiatan yang dilakukan oleh individu yang didorong oleh nilai-nilai ajaran Islam. Ini meliputi sifat, watak, dan perilaku yang membangun keyakinan bahwa bekerja bukan hanya untuk menghormati diri sendiri dan memperlihatkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai bentuk nyata dari perbuatan baik atau amal saleh. Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami adalah prinsip kerja yang berdasarkan ajaran Islam, di mana pekerjaan dianggap sebagai ibadah dan amal saleh. Prinsip ini menekankan kejujuran, kerja keras, tanggung jawab, dan integritas, serta keyakinan bahwa setiap tindakan akan mendapatkan hukuman di akhirat.

Indikator etika kerja Islami yang diterapkan dalam penelitian ini berdasarkan (Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, 2003) yaitu, mencakup beberapa nilai penting. Pertama, ikhlas (ketulusan niat), yaitu bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan ridha Allah, bukan semata-mata untuk keuntungan materi. Kedua, amanah (kepercayaan), yang berarti menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menjaga kepercayaan yang diberikan. Selanjutnya, kerja keras dan profesionalisme mencerminkan dedikasi dan komitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh serta mematuhi standar profesional. Jujur (sidiq) mengacu pada kejujuran dalam setiap tindakan, baik kepada atasan maupun rekan kerja. Keadilan (adil) berarti bersikap adil dalam memperlakukan orang lain dan menjalankan tugas tanpa diskriminasi. Tanggung jawab (mas'uliyah) adalah komitmen untuk menyelesaikan tugas sesuai kewajiban. Terakhir, syukur (rasa syukur) mencerminkan rasa terima kasih atas nikmat pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan konsep yang menggambarkan pencapaian karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Menurut (Hariandja, 2002 : 105) dalam (Krismasari D & Frianto A, 2014) prestasi kerja adalah performa yang terlihat dan dapat diukur dari fungsi dan tanggung jawab karyawan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, prestasi kerja mencakup sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi target atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini penting karena prestasi kerja yang baik akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan, sekaligus menunjukkan kompetensi dan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005) dalam (Etsahandy, 2014) menekankan bahwa prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan durasi waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Artinya, prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan berbagai faktor yang terkait dengan kemampuan individu, komitmen terhadap pekerjaan, serta seberapa efektif mereka mengelola waktu dan sumber daya yang tersedia. Dedikasi dan pengalaman karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas prestasi kerja yang ditunjukkan.

Dengan demikian, dari pandangan para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa prestasi kerja tidak hanya berfokus pada hasil atau *output* semata, melainkan juga melibatkan proses, komitmen, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar organisasi.

Indikator yang digunakan untuk menilai prestasi kerja dalam penelitian ini adalah menurut Flippo dalam Sunyoto (2012) dalam (Kumala & Agustina, 2018) Indikator- indikator ini mencakup mutu kerja, kualitas kerja, ketanggungan, dan sikap. Mutu kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja mencakup aspek keakuratan, detail, dan kemampuan seorang karyawan dalam memberikan hasil yang bebas dari kesalahan. Ketanggungan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan konsisten. Terakhir, sikap mencerminkan bagaimana perilaku karyawan dalam menghadapi pekerjaan, kolega, serta atasan mereka .

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah kualitatif, mengingat etika kerja Islami tidak dapat diukur secara objektif. Penelitian kualitatif dimulai dengan mengenali kelompok atau individu yang mengalami masalah sosial atau kemanusiaan, yang terkait dengan makna yang ditetapkan oleh kerangka penafsiran atau teori yang digunakan dalam penelitian (Creswell & Jhon W, 2017) Data dikumpulkan secara detail dan menyeluruh dari berbagai sumber informasi, seperti observasi, wawancara, materi audiovisual, serta dokumentasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer melalui wawancara dengan pegawai Baznas Kabupaten Grobogan Data dikumpulkan dengan wawancara terstruktur, di mana peneliti mengunjungi langsung dan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada partisipan untuk memudahkan pemahaman. Wawancara berlangsung sekitar 20 menit untuk masing-masing narasumber, dengan fokus pada etika kerja Islami dan prestasi kerja.

Wawancara dilaksanakan dengan menjaga kerahasiaan yang ketat, sehingga hasilnya terjamin akan tetap bersifat rahasia dan hanya akan digunakan secara eksklusif untuk keperluan penelitian ini. Dokumentasi wawancara dilakukan dengan memanfaatkan perekam suara. Alat ini terpasang pada ponsel untuk memastikan kualitas rekaman yang baik. Setiap sesi wawancara direkam, dan hasil rekaman tersebut kemudian dipindahkan ke komputer

pribadi peneliti. Selanjutnya, *file audio* dikonversi ke format MP3 untuk kemudahan pengolahan dan penyimpanan. Hal ini memungkinkan rekaman diputar kembali saat proses transkrip dan analisis data wawancara. Transkrip wawancara disimpan dengan aman, dan dokumen tersebut hanya dapat diakses oleh peneliti untuk menjaga kerahasiaan dan keamanan data. Data sekunder diperoleh dari gambar, foto, dan literatur lain yang memperkuat penelitian ini.

Pada tahap awal penelitian ini, fokus utama ditetapkan pada lima pegawai Baznas Kabupaten Grobogan. Pegawai- pegawai tersebut berasal dari berbagai unsur manajemen untuk memberikan perspektif yang beragam. Karena keterbatasan waktu dan sumber daya, jumlah partisipan dipilih sebanyak 5 pegawai. Penelitian ini menggunakan *purposeive sampling*, yaitu metode di mana peneliti secara sengaja memilih partisipan yang relevan dengan fokus penelitian. *Sampling primer* yang dipilih untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini mencakup 13 pegawai dari unsur manajemen. Namun, jumlah akhir partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah lima (5) pegawai. Partisipan terdiri dari ketua, ketua pelaksana, dan beberapa staf pelaksana, sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat *valid* dan *representatif*.

Analisis data dilakukan dengan menyusun dan mengelompokkan data dari wawancara dan dokumentasi secara sistematis. Teknik yang digunakan adalah analisis kualitatif menurut Miles dan Huberman (1984) dalam (Kaelan, 2005), yang meliputi : reduksi data (menyaring data yang relevan), penyajian data (menyusun data dalam bentuk uraian atau diagram), penarikan kesimpulan (kesimpulan awal diverifikasi dan diperbaiki jika ada bukti yang lebih valid).

Dalam studi kualitatif ini, validitas data diuji untuk memastikan keabsahan informasi yang diperoleh menjadi perhatian utama untuk memastikan kesesuaian antara informasi yang diberikan oleh narasumber dengan data yang diolah. Peneliti akan membandingkan keduanya untuk memastikan bahwa seluruh data terjaga, agar tidak ada informasi yang terlewat dan dapat memengaruhi hasil studi. Untuk menjamin akurasi data, peneliti akan menggunakan metode *member check* setelah data wawancara dikumpulkan. *Member check* adalah prosedur validasi data dengan narasumber (Sugiyono, 2016) yang bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang dicatat sesuai dengan apa yang disampaikan oleh narasumber.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Baznas Kabupaten Grobogan merupakan bagian dari lembaga pemerintah nonstruktural yang berperan penting dalam mengelola zakat, infak, dan sedekah (ZIS) di wilayah Kabupaten Grobogan. Sebagai lembaga yang bertugas menghimpun dan mendistribusikan dana ZIS, Baznas Grobogan berkomitmen menjalankan fungsinya dengan efisien, transparan, dan akuntabel, sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Baznas bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umat dan mengurangi kemiskinan melalui program-program pemberdayaan yang berfokus pada kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, Baznas didukung oleh 13 pegawai yang secara profesional melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi, menjunjung tinggi nilai-nilai etika kerja Islami.

Penelitian ini menempatkan Bapak Riza sebagai penghubung utama dalam proses pelaksanaannya. Perannya penting dalam memperlancar komunikasi antara peneliti dan pihak-pihak terkait di Baznas. Selama penelitian, peneliti berkesempatan untuk bertemu dengan beberapa narasumber yang berasal dari berbagai posisi di Baznas Kabupaten Grobogan, termasuk ketua, kepala pelaksana, dan beberapa staf pelaksana. Narasumber ini terdiri dari lima orang, yang mayoritas berpendidikan Sarjana, dan telah menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Setiap narasumber diberikan penjelasan mengenai maksud dan tujuan penelitian sebelum proses wawancara dimulai, sehingga mereka dapat memahami dan memberikan jawaban yang relevan dengan fokus penelitian. Selama proses wawancara, sikap profesionalisme dan etika sopan santun sangat terlihat. Para pegawai menyambut peneliti dengan hangat, menunjukkan sikap hormat dengan menundukkan kepala dan tersenyum, serta menggunakan panggilan hormat seperti "Pak" dan

"Bu." Sikap ini tidak hanya mencerminkan budaya penghormatan yang melekat dalam lembaga ini, tetapi juga menunjukkan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh dengan keramahan. Wawancara berlangsung dalam suasana yang tenang dan nyaman, dengan para narasumber ditempatkan di ruangan terpisah, sehingga mereka dapat berbicara dengan tenang dan mendalam mengenai berbagai topik yang dibahas.

Implementasi Etika Kerja Islami

Implementasi etika kerja Islami di Baznas Kabupaten Grobogan terlihat dalam setiap aspek operasional dan perilaku pegawainya. Etika kerja Islami yang diterapkan mencakup nilai-nilai inti seperti ikhlas, amanah, jujur, kerja keras, dan rasa syukur. Pegawai bekerja dengan niat tulus untuk mencari ridha Allah, memandang pekerjaan sebagai ibadah yang tidak hanya memberikan manfaat duniawi tetapi juga spiritual. Amanah dalam mengelola zakat dijaga dengan serius, dengan memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap langkah, mulai dari penghimpunan hingga pendistribusian. Kejujuran menjadi prinsip yang mendasari setiap tindakan dan komunikasi, menciptakan budaya kerja yang transparan dan dapat dipercaya. Para pegawai juga menunjukkan dedikasi tinggi dalam bekerja, dengan profesionalisme dan disiplin yang konsisten. Di sisi lain, mereka senantiasa bersyukur atas kesempatan bekerja di lingkungan yang berorientasi pada kebaikan, yang tidak hanya meningkatkan prestasi kerja tetapi juga membawa ketenangan hati. Implementasi nilai-nilai ini telah membentuk budaya kerja yang harmonis, penuh tanggung jawab, serta memupuk kepercayaan antara pegawai, atasan, dan masyarakat.

Dampak Etika Kerja Islami pada Prestasi Kerja

Penerapan etika kerja Islami di Baznas Kabupaten Grobogan terbukti tidak hanya membentuk budaya kerja yang baik, tetapi juga meningkatkan prestasi kerja pegawai. Ketua Baznas menegaskan bahwa etika kerja Islami menjadi fondasi yang kuat dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Para pegawai merasa lebih tenang dan termotivasi, karena mereka yakin bahwa setiap tugas yang dilakukan dengan niat baik dan sesuai dengan syariat akan membawa keberkahan, baik secara individu maupun kolektif.

Pegawai juga mengakui bahwa penerapan etika Islami membantu mereka dalam menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap Baznas. Mereka percaya bahwa kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari nilai-nilai yang diterapkan selama proses tersebut. Dengan konsistensi dalam menjalankan etika kerja Islami, Baznas Kabupaten Grobogan terus berkembang sebagai lembaga yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang berlandaskan syariat Islam.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi etika kerja Islami dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Baznas Kabupaten Grobogan, ditemukan bahwa konsistensi dalam penerapan etika Islami membawa pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Nilai-nilai inti seperti ikhlas, amanah, kerja keras, jujur, keadilan, tanggung jawab, dan syukur menjadi fondasi yang kuat dalam budaya kerja organisasi. Pegawai menjalankan tugas dengan niat tulus untuk mencari ridha Allah, menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah yang mendatangkan manfaat dan keberkahan. Transparansi, akuntabilitas, dan disiplin kerja yang tinggi meningkatkan efektivitas, memperkuat kepercayaan, serta menciptakan hubungan harmonis antara pegawai, atasan, dan masyarakat. Selain itu, penerapan etika kerja Islami tidak hanya memperkuat kinerja organisasi, tetapi juga memberikan ketenangan batin dan kesejahteraan moral bagi pegawai. Konsistensi dalam penerapan nilai-nilai ini sangat penting untuk mempertahankan budaya kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab, serta menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, & Jhon W. (2017). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan campuran.* (O’Heffernan M, Ed.). SAGE Publications, Inc.
https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf
- Didin Hafidhuddin, & Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen syariah dalam praktik* (A. Anggoro, Ed.). Gema Insani Press.
[https://books.google.co.id/books?id=PRFfhYdzyawC&lpg=PA1&ots=mCQqgC_9rI&dq=Hafidhuddin%20dan%20Tanjung%20\(2003\)%20&lr&hl=id&pg=PA2#v=onepage&q=Hafidhuddin%20dan%20Tanjung%20\(2003\)&f=false](https://books.google.co.id/books?id=PRFfhYdzyawC&lpg=PA1&ots=mCQqgC_9rI&dq=Hafidhuddin%20dan%20Tanjung%20(2003)%20&lr&hl=id&pg=PA2#v=onepage&q=Hafidhuddin%20dan%20Tanjung%20(2003)&f=false)
- Etsahandy, O. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) TBK. Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB.*
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1315>
- Fadhlurrohman, A., & Mas’ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*, 11(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- 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>
- Helmy Irfan, & Fatonah. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS Madrasah

- Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(6), 2021.
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmmba/index>
- Kaelan. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif*. Pustaka Setia Bandung.
- Krismasari D, & Frianto A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen* /, 2. <https://static-fip.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/11154>
- Kumala, R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen, II*.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/2657>
- Luviansi, Melti et al.,. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Sains Manajemen I* (1):98-112.
- Pamujo, B. B., & Firmansyah, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Etika kerja islami terhadap Kepuasan kerja Islam. *Jurna LEkonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*.
<https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1434868>
- Pesiwarissa, Eduard L. 2008. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire Papua). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 6, Nomor 1, April 2008. Hal 41-48
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3 (1): 1-4.
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1164>
- Sono, N. H., Hakim, L., & Oktaviani, L. (2017). Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *UNEJ E-PROCEEDING*, 411–420.
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6687>
- Sugiyono. (2016). *Sugiyono. 2016. Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suswardji, Edi., dkk., 2012. Analisis Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Karawang. *Jurnal Manajemen* 09 (3): 787-797.