

Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo

The Influence of Characteristics of Islamic Human Resources on Employee Performance at Raudlatul Jannah Islamic School Sidoarjo City

Rana Izza Safira^{1*}, Clarashinta Canggi²

^{1,2} Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Article info: Research Article

DOI : 10.55732/unu.gnk.2025.07.1.5

Kata kunci:

Karakteristik Sumber Daya Insani, Kinerja Karyawan

Keywords:

Human Resource Characteristics, Employee Performance

Article history:

Received: 21-05-2025

Accepted: 10-06-2025

*Koresponden email:
ranaizza@gmail.com

(c) 2025 Rana Izza Safira,
Clarashinta Canggi



Creative Commons Licence

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik sumber daya insani yang mencakup sifat nabi Muhammad SAW yaitu *Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fatanah* terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan sampel yang ditentukan yaitu 70 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan karakteristik sumber daya insani yakni *Shiddiq* dan *Tabligh* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh dari sifat nabi Muhammad SAW yaitu *Amanah* dan *Fatanah* adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya kaitan yang erat antara kualitas sumber daya insani dengan kinerja yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Terutama pada lembaga pendidikan dalam mencetak generasi bangsa ditentukan oleh tenaga pendidik didalamnya. Dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas, dan memiliki karakteristik islami sehingga dapat memberikan kinerja yang tinggi.

Abstract

The purpose of this research is to find out how human resource characteristics which include the characteristics of the Prophet Muhammad namely *Shiddiq, Amanah, Tabligh, and Fatanah* on the performance of employees in Islamic School Raudlatul Jannah Sidoarjo. The data used is primary data obtained from the questionnaire and the sampling technique used purposive sampling with a set of 70 people. This research used a quantitative approach, with analysis techniques used as a validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination test. The study's findings clarify that employee performance is unaffected by *Siddiq* and *Tabligh*'s human resources characteristics. The influence of characteristics of the Prophets Muhammad are *Amanah* and *Fatanah* influence employee performance. There is a close relationship between the quality of human resources and performance that determines a company's success. Educational institutions, especially those that produce the nation's generation, are determined by the educators in them. Qualified educators are needed, and they must have Islamic characteristics so that they can provide high performance.

Kutipan: Safira, R. I., & Canggi, C. (2025). The influence of characteristics of Islamic human resources on employee performance at Raudlatul Jannah Islamic School Sidoarjo City. *GREENOMIKA*, 7(1), 43–54. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2025.07.1.5>

1. Pendahuluan

Seiring kemajuan perkembangan peradaban kehidupan tidak lepas dari pengaruh sumber daya insani. Agar dapat mengikuti kemajuan dan tidak tertinggal oleh peradaban diperlukan sumber daya insani yang berkualitas. Pendidikan merupakan salah satu yang dapat membantu mengembangkan kualitas sumber daya insani, melalui tenaga pendidik dan kependidikan dapat mengarahkan serta membimbing sumber daya insani (Hidayat et al., 2018). Pentingnya menjadi seseorang yang terdidik karena tonggak peradaban manusia dan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup (Noor, 2015). Tanpa ada pendidikan tidak ada keseimbangan dalam kehidupan, manusia tidak memiliki perkembangan dalam hal pengetahuan. Adanya pendidikan dapat berpartisipasi untuk membangun kualitas negeri dalam berbagai aspek khususnya peningkatan moral.

Pandangan Islam mengenai pendidikan memiliki peranan mengatur perkembangan menjadi terarah dan tertuju, agar tujuan dan arah tidak hanya bersifat duniawi tetapi akhirat (Rizal, 2016). Mohammad Tholhah Hasan menjelaskan pendidikan mempunyai tujuan salah satunya untuk mengembangkan potensi atau fitrah manusia yang mana sebagai khalifah (wakil). Melalui pendidikan manusia dapat menaikkan kualitas diri dalam berbagai aspek kehidupan dan sarana menyempurnakan akhlak (Wasilah, 2020). Sebagaimana firman Allah pada surat Al - Alaq ayat 1 - 5 :

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ٢ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ٥

Artinya : “*Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya*”

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran signifikan untuk membangun karakter serta menciptakan cerminan masyarakat Islami. Selama proses pendidikan tidak akan lepas dari peran tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Seiring waktu lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mempersiapkan pelaksanaan pendidikan Islami yang berkualitas serta dapat menyesuaikan kebutuhan perkembangan zaman. Keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam pelaksanaan bergantung kepada sumber daya insani-nya. Problematika yang ada pada sumber daya insani dalam pendidikan islam berkaitan dengan memberikan arahan moral. Sedangkan upaya mencetak sumber daya insani yang bermoral dan berdaya saing tidaklah pekerjaan mudah, hal ini dikarenakan rendahnya kualitas tenaga pendidik dan tidak memiliki profesionalisme (Suyuthy, 2017). Tantangan pada lembaga pendidikan Islam di Indonesia adalah skeptis masyarakat yang menyebabkan lembaga pendidikan Islam tidak berkembang dan tidak dapat bersaing dengan lembaga pendidikan formal lainnya, memiliki visi misi yang lemah, kurikulum yang overload, rendahnya daya saing lulusan lembaga pendidikan Islam, kurang memadainya sarana dan prasarana, dan terutama kurangnya profesional tenaga pendidik dan kependidikan sedangkan tenaga pendidik ialah ujung tombak dan tulang punggung sekolah yang memiliki peran serta tugas penting (Rahman & Akbar, 2021). Setelah menerapkan karakteristik sumber daya insani serta menanamkan nilai ajaran Islami harus diimbangi dengan contoh aktualisasi yang baik atau uswatun hasanah. Terlebih karena tugas tenaga kependidikan memiliki beban moral karena menjadi tauladan bagi peserta didik (Wasilah, 2020).

Nabi Muhammad SAW melakukan segala hal berdasarkan Al-Quran. Adapun sifat dan karakteristik Rasulullah tersebut yang menjadi dasar untuk dijadikan tauladan bagi umat muslim untuk membimbing tetap berada dijalur yang benar. Sebagai sumber daya insani sudah seharusnya taat kepada ajaran Islam dengan mengimplementasikan nilai islam sesuai syariat ke dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam melaksanakan kegiatan bekerja harus memiliki etika dan moral, sehingga Rasulullah SAW memberikan contoh tauladan untuk umatnya agar sukses dalam bekerja. Lima hal kunci sukses Rasulullah adalah *fatanah*, *amanah*, *shiddiq*, *tabligh* dan *istiqomah* (Bukido et al., 2022). Lima hal diatas adalah kunci sukses merupakan sifat Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan. Oleh karena itu karakteristik yang harus dimiliki sumber daya insani merupakan sifat dan karakter Rasulullah. Adapun karakter Rasulullah yaitu Shiddiq merupakan

berkata benar, Amanah merupakan dapat bertanggung jawab dan dapat dipercaya, Tabligh merupakan dapat menyampaikan, Fatonah merupakan memiliki kecerdasan (Avisa et al., 2021). Nilai-nilai ajaran islam yang harus ada pada manusia agar dapat menumbuhkan akhlakul karimah, salah satunya yakni dengan meneladani sifat wajib nabi, yaitu : *Shiddiq, Amanah, Tabligh* dan *Fatanah* (Basyir et al., 2021).

Shiddiq artinya jujur atau benar. Mengacu pada keselerasan antara apa yang didalam hati dengan apa yang diucapkan. Adapun seseorang jujur atau benar jika adanya kesesuaian antara perbuatan yang baik dengan perkataannya (Nashruddin & Aziz, 2014). Sifat *shiddiq* harus dimiliki oleh setiap manusia, dalam melaksanakan pekerjaan kejujuran sangat penting agar manusia dapat dipercaya. *Amanah* artinya bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Adapun sifat amanah yaitu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan rasa penuh bertanggung jawab. Sifat amanah sangat penting, dalam menjalankan pekerjaan akan didasarkan oleh kepercayaan sehingga akan lancar, tidak ada rasa khawatir dan mencurigai (Aprianto et al., 2020). *Tabligh* memiliki arti komunikatif. Setiap tenaga kerja dan pelaku bisnis harus mampu berkomunikasi yang baik, mudah dipahami, mampu membangun hubungan. Sifat tabligh yaitu menyampaikan informasi yang benar tanpa menyembunyikan hal seharusnya diungkapkan, tanpa melebih-lebihkan, menyampaikan dengan jujur serta menggunakan bahasa yang sopan dan santun (Misbach, 2017). *Fatanah* memiliki arti kecerdasan, kemampuan memahami dan mendalami banyak hal. Telah dijelaskan di Al-Quran seseorang yang dapat memanfaatkan dan mengembangkan potensi akal dan pikirannya disebut ulul albab yang berarti seseorang yang memiliki keseimbangan antara iman dengan ilmu (Lalu Suparman, 2021).

Adanya kaitan yang erat antara kualitas sumber daya insani dalam pencapaian kerja yang nantinya menentukan keberhasilan suatu instansi (Rahayu & Cahyono, 2018). Adapun karakteristik sumber daya insani adalah karakter yang harus dimiliki oleh setiap individu pada karyawan dengan menerapkan nilai Islami. Karakteristik dalam Islam dikaitkan dengan sifat Nabi Muhammad SAW yang merupakan panutan dan teladan bagi umat muslim. Karakter Rasulullah yaitu *Shiddiq* merupakan berkata benar, *Amanah* merupakan dapat bertanggung jawab dan dapat dipercaya, *Tabligh* merupakan dapat menyampaikan, *Fatanah* merupakan memiliki kecerdasan (Moeheriono, 2012). sebagaimana tertuang pada Al-Qur'an surat Al Ahzab 21 :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ ٢١

Artinya : “Sesungguhnya telah ada pada diri, Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu yaitu bagi orang yang mengharap rahmat Allah dan kedatangan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”

Sumber daya insani pada sebuah perusahaan sangat memiliki peran penting. Sumber daya insani yaitu sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari seberapa tingkat produktif atau kinerja dalam memenuhi tujuan perusahaan (Chikmawati, 2019). Sehingga perusahaan perlu untuk memberi perhatian serius dan bersikap adil atas kontribusi yang telah diberikan karyawan (Anwar, 2021; Sholikhah & Chikmawati, 2020). Adapun kinerja memiliki pengertian keberhasilan seseorang secara keseluruhan melakukan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dimana kinerja tersebut dinilai dan dihitung berdasarkan berbagai aspek yang sudah di tentukan seperti seperti standarisasi kerja, target dalam bekerja serta sudah tercapainya atau tidak tujuan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan (Anakpo et al., 2023; Suyono et al., 2022). Kinerja merupakan pengukuran atas hasil atau pencapaian kerja yang diharapkan telah optimal, adapun indikator menilai kinerja karyawan yaitu; kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Vuong & Nguyen, 2022; Zhenjing et al., 2022).

Perguruan Islam Raudlatul Jannah merupakan lembaga pendidikan dengan maksud untuk menyampaikan dakwah ajaran agama Allah yakni Al-Islam melalui pendidikan. Lembaga pendidikan yang mana berbasis syariah, sudah seharusnya tenaga pendidik dan kependidikan didalamnya untuk menerapkan karakteristik sumber daya insani yakni sifat Nabi SAW dalam segala aktivitas. Didukung dengan berbagai kegiatan religiusitas dan kegiatan lainnya agar tidak hanya memikirkan tujuan duniawi tetapi juga ukhrawi dan mengharap Ridho Allah. Dengan demikian sumber daya insani diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas. Namun realisasinya adanya inkonsistensi yang terjadi saat pelaksanaan, tidak komitmen sungguh. Tidak melaksanakan kewajiban seperti melaksanakan kegiatan atau pekerjaan dengan baik, sedangkan hal

ini tentunya akan mempengaruhi kinerja. Diperkuat hasil observasi peneliti dimana tingkat perputaran atau pergantian karyawan yang signifikan, tenaga pendidik yang datang terlambat, serta tidak hadirnya tenaga pendidik pada kegiatan keagamaan yang cukup banyak dan mendominasi, yang mana yayasan pendidikan tersebut memang berbasis syariah. Hal ini dapat dikarenakan kualitas tiap sumber daya insani dan naik turunnya iman tiap sumber daya insani. Studi yang dilakukan (Suryaningsih & Wirsayudi, 2018) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dari karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan; jika karyawan tidak memiliki sifat tersebut memungkinkan kinerja karyawan akan turun. Bertolak belakang dengan studi yang dilakukan (Rijal et al., 2019) bahwa dimana nilai-nilai islam salah satunya *tabligh* dan *shiddiq* tidak memiliki peran signifikan dalam membantuk kinerja karyawan.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan didalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan cara menuliskan beberapa pertanyaan tertulis atau angket yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala likert (Sujarweni, 2014).

Penelitian dilaksanakan pada Perguruan Islam Raudlatul Jannah Kabupaten Sidoarjo. Populasi penelitian merupakan seluruh sumber daya insani di Perguruan Islam Raudlatul Jannah, berdasarkan data kepegawaian berjumlah 233 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Sehingga jumlah karyawan yang diteliti adalah 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu, teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Kriteria yang diperlukan adalah responden yang berusia antara 20 dan 50 tahun, serta memiliki setidaknya satu tahun pengalaman kerja. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik sumber daya insani yang mencakup *Shiddiq*, *Amanah*, *Tabligh*, *Fatanah* dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan alat bantuan SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah pengujian instrumental, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan pengujian koefisien determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil deskripsi responden pada penelitian ini :

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik Responden		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	47	67
Perempuan	23	33
Pendidikan Terakhir		
Magister	4	6
Sarjana (S1)	59	84
Diploma	4	6
SMA/Sederajat	3	6
Lama Kerja		
1 Tahun	43	61
> 3 Tahun	27	39

Data yang diperoleh dari 70 orang dengan menyebarkan kuisisioner kepada tenaga pendidik dan kependidikan Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo, mengkategorikan responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan lama masa bekerja. Menurut hasil penelitian jenis kelamin responden memperoleh 67% mayoritas responden sebagian besar perempuan sebanyak 47 orang, sedangkan 33% responden dengan jumlah 23 orang yaitu laki-laki. Berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh didominasi Sarjana (Strata 1) sebanyak 59 orang (84%), SMA dan sederajat sebanyak 3 orang (4%), Diploma sebanyak 4 orang (6%), dan Magister sebanyak 4 orang (6%). Karakteristik responden berdasarkan lama masa bekerja diperoleh 61% sebanyak 43 orang memiliki lama masa kerja > 3 tahun, sedangkan yang memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 27 orang (39%).

Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas suatu kuesioner pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	Keterangan
Shiddiq (X₁)	X1.1	0,2352	0,696	Valid
	X1.2	0,2352	0,761	Valid
	X1.3	0,2352	0,766	Valid
	X1.4	0,2352	0,694	Valid
Amanah (X₂)	X2.1	0,2352	0,888	Valid
	X2.2	0,2352	0,827	Valid
	X2.3	0,2352	0,519	Valid
	X2.4	0,2352	0,881	Valid
Tabligh (X₃)	X3.1	0,2352	0,640	Valid
	X3.2	0,2352	0,479	Valid
	X3.3	0,2352	0,804	Valid
	X3.4	0,2352	0,843	Valid
Fatanah (X₄)	X4.1	0,2352	0,698	Valid
	X4.2	0,2352	0,754	Valid
	X4.3	0,2352	0,803	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,2352	0,381	Valid
	Y2	0,2352	0,654	Valid
	Y3	0,2352	0,659	Valid
	Y4	0,2352	0,755	Valid
	Y5	0,2352	0,742	Valid
	Y6	0,2352	0,507	Valid

Hasil uji menunjukkan pada seluruh indikator variabel memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga dapat disimpulkan artinya seluruh item variabel pada penelitian ini dinyatakan valid sebagai instrumen pertanyaan dan dapat sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menunjukkan apakah suatu instrumen dapat diandalkan dan konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Kesimpulan
Shiddiq (X ₁)	0,704	0,6	Reliabel
Amanah (X ₂)	0,792	0,6	Reliabel
Tabligh (X ₃)	0,627	0,6	Reliabel
Fatanah (X ₄)	0,618	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,686	0,6	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's alpha variabel independen dan dependen masing-masing $> 0,6$ sehingga variabel tersebut dinyatakan reliabel artinya konstruk tersebut reliabel dalam pengukuran penelitian.

Uji Asumsi Klasik**Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi	Hasil	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	0.200	Sig. > 0.05	Data terdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance VIF		
Shiddiq (X_1)	0.459 2.177	Tolerance > 0.1 VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Amanah (X_2)	0.771 1.296		Tidak terjadi multikolinearitas
Tabligh (X_3)	0.371 2.693		Tidak terjadi multikolinearitas
Fatanah (X_4)	0.884 1.131		Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas			
Shiddiq (X_1)	Sig. = 0.893	Sig. > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Amanah (X_2)	Sig. = 0.369		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tabligh (X_3)	Sig. = 0.413		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Fatanah (X_4)	Sig. = 0.134		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	DW = 2.015	Jika $DU < DW < (4 - DU)$	Tidak terdapat gejala autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka model regresi layak digunakan dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas diketahui masing-masing nilai tolerance > 0,1 dan masing-masing memiliki nilai VIF < 10 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka artinya model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Adapun hasil uji autokorelasi yakni diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,015. Dengan k=4 ; dan N=70 didapatkan nilai DL= 1,4943 ; DU = 1,7351. Jika $DU < DW < (4 - DU)$, maka berdasarkan tersebut $1,7351 < 2,015 < 1,985$ dapat diartikan data tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda, Uji Parsial dan Uji Koefisien Determinasi

Analisi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Parsial, dan Koefisien Determinasi

	Model	B	t	Sig.	R	R Square
	(Constant)	5.591	3.280	0.002		
1	Shidiq	0.006	0.044	0.965	0.801	0.641
	Amanah	0.490	5.430	0.000		
	Tabligh	0.181	1.169	0.247		
	Fatanah	0.636	5.803	0.000		

Berdasarkan tabel diatas adapun persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 5,591 + 0,006X_1 + 0,490X_2 + 0,181X_3 + 0,636X_4$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Konstanta sebesar 5,591 artinya bahwa jika nilai konsistensi variabel Kinerja Karyawan sebesar 5,591.
2. Nilai koefisien regresi variabel *Shiddiq* (X_1) sebesar 0,006. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah. Jika setiap kenaikan variabel *Shiddiq* (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Variabel *Shiddiq* (Jujur) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,044 < 1,997$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan nilai Sig $0,965 > 0,05$. Hal ini menjelaskan *Shiddiq* (jujur) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Amanah* (X_2) sebesar 0,490. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah. Jika setiap kenaikan variabel *Amanah* (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Variabel *Amanah* memiliki nilai t_{hitung} $5,430 > 1,997$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan *Amanah* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel *Tabligh* (X_3) sebesar 0,181. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah. Jika setiap kenaikan variabel *Tabligh* (X_3) sebesar satu satuan

maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Variabel *Tabligh* memiliki nilai t_{hitung} 1,169 < 1,997 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan nilai Sig 0,247 > 0,05. Hal ini menjelaskan *Tabligh* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Nilai koefisien regresi variabel *Fatanah* (X_4) sebesar 0,636. Nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah. Jika setiap kenaikan variabel *Fatanah* (X_4) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Variabel *Fatanah* memiliki nilai t_{hitung} 5,803 > 1,997 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Hal ini menjelaskan *Fatanah* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $r = 0,801$ hal ini menjelaskan bahwa variabel independen atau bebas memiliki hubungan positif dan searah dengan variabel terikat. Dari hasil di atas terlihat koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 0.619, artinya besarnya pengaruh variabel bebas yaitu *Shiddiq* (X_1), *Amanah* (X_2), *Tabligh* (X_3), dan *Fatanah* (X_4) terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah 61.9% dan sisanya disebabkan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka diskusi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Shiddiq* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan *shiddiq* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) atau hipotesis ditolak. Artinya ada tidaknya karakter *shiddiq* dalam diri karyawan, tidak berdampak pada naik turunnya kinerja karyawan di Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan hanya berfokus pada *job desc* yang telah disediakan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga sikap ucapan dan tindakan yang disampaikan tidak berdampak pada hasil yang dicapai. Selain itu, nilai-nilai islam bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sudah menyatu dengan budaya organisasi yang ada. Jika budaya organisasi yang terjadi kurang menjunjung tinggi nilai kejujuran, maka peran *shiqid* tidak terlihat dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan deskripsi tanggapan responden, diketahui bahwa tanggapan tidak setuju tertinggi terkait dengan karyawan bekerja dengan gigih dan sungguh-sungguh. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo karyawan masih terdapat karyawan yang bekerja kurang bersungguh-sungguh, sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal. Etika kerja islam sebagai perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang dianjurkan dalam Al-Qur'an dan As-sunnah apabila dapat diterapkan secara konsisten dan bersungguh-sungguh akan memberikan manfaat dunia dan akhirat.

Hasil penelitian selaras dengan studi yang dilakukan (Rijal et al., 2019), dimana nilai-nilai islami seperti *shiddiq* tidak memiliki peran signifikan dalam membantuk kinerja karyawan. Mengingat keyakinan, sikap, pola perilaku dan nilai inti yang dilakukan seseorang dalam organisasi, merupakan bagian dari budaya organisasi. Sehingga nilai-nilai islami yang ada dalam diri kurang bermakna karena sudah menjadi budaya kerja. Konsisten dengan studi yang dilakukan Shafissalam & Azzuhri (2014) yang menyatakan etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bekerja dengan meneladani sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya ternyata tidak efektif dalam meningkatkan kinerja. Hal ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2020) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan islami yang meliputi didalam nya *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fatanah* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Adapun penelitian yang dilakukan (Jannah et al., 2013) yang menemukan bahwa kepemimpinan islami yang meliputi *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fatanah* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Amanah* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *Amanah* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau hipotesis diterima. Artinya sikap tanggung jawab atau dapat dipercaya karyawan berpengaruh pada pencapaian kinerjanya selama bekerja di Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo. *Amanah* adalah sikap kerja islam yang mencerminkan karyawan bersikap tanggungjawab dan dapat dipercaya. Adanya sikap *amanah*

membuat karyawan sadar dan paham apa yang harus dilakukan dan yang menjadi tanggung jawabnya. Diketahui karyawan Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya dengan profesional sesuai bidangnya. Hal ini menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sikap *amanah* harus dimiliki oleh setiap mukmin, tidak terkecuali dalam pekerjaan. Konsekuensi dari *amanah* yaitu mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, mampu bertanggung jawab dengan apa yang diperbuat dan bisa dipercaya. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo masih memahami dan menerapkan apa yang ada dalam surat Al-Baqarah ayat 286 sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapatkan pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'afilah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir” (Al-Baqarah, 286).

Berdasarkan ayat di atas, dijelaskan bahwa apapun yang dilakukan seseorang baik kebaikan atau keburukan akan kembali pada dirinya sendiri. Ayat tersebut juga memberikan peringatan kepada orang-orang yang beriman untuk mampu mempertanggung jawabkan apa yang sudah diperbuat. Inti dari sikap Amanah dalam bekerja, yaitu apabila urusan diserahkan kepadanya, niscaya orang akan percaya bahwa urusan tersebut akan baik-baik saja. Hasil penelitian selaras dengan studi yang dilakukan (Hana & Ghufroon, 2015) yang memperoleh hasil bahwa etika kerja islam memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dan konsisten dalam menerapkan etika kerja islam terutama *Amanah*, mampu mencapai kinerja secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina & Cahyono, 2020) menjelaskan kompetensi syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi syariah yaitu kemampuan yang harus dimiliki sesuai dengan perspektif islam yang meliputi *Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fatanah*. Hal ini menunjukkan apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan meningkatkan kinerja dengan efektif. Pada penelitian yang dilakukan oleh (M. Ferdiansyah et al., 2022) dan (Prasetyo, 2022) juga menjelaskan gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Tabligh* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan *Tabligh* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau dipotesis ditolak. Artinya ada tidanya perapan etika kerja islam khususnya *tabligh* dalam diri karyawan, tidak berdampak pada naik turunnya kinerja yang dicapai. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan dalam menjalankan tugasnya harus secara tim atau kelompok, sehingga mereka tidak memerlukan komunikasi yang lebih dalam menjalankan pekerjaan. Setiap karyawan Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo sudah mendapatkan tugas masing dengan jelas dan terperinci, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka hanya mengikuti apa yang sudah terjadwalkan.

Berdasarkan deskripsi jawaban, diketahui bahwa keberanian karyawan dalam menyampaikan pendapat dengan baik dan tegas masih kurang. Selain itu, khususnya karyawan yang senior enggan untuk menerima kritik dan saran. Mengingat kritik dan saran yang membangun akan berdampak pada pencapaian hasil yang masimal. Kemampuan berkomunikasi

harus dimiliki setiap karyawan, agar mereka dapat menerima tugas dan bekerja sama dengan baik. Kurang menerima kritik dan saran berdampak pada tidak berpengaruhnya *tabligh* terhadap kinerja karyawan Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo.

Hasil penelitian selaras dengan studi yang dilakukan (Rijal et al., 2019) yang membuktikan bahwa nilai-nilai islam salah satunya *tabligh* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konsisten dengan studi yang dilakukan Sodiq (2018) dimana etika kerja islam salah satunya *tabligh* tidak memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Tabligh* dapat berupa sikap keterbukaan dalam berkomunikasi, visioner, membimbing dan memberdayakan. Jika sikap *tabligh* tidak dijalankan secara konsisten, maka manfaat yang dirasakan juga tidak maksimal dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja.

4. Pengaruh *Fathanah* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *Fathanah* (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau hipotesis diterima. Artinya dengan semakin tinggi *fathanah* karyawan, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkatkan pada Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo. Sebagai lembaga pendidikan, tentu dituntut memiliki karyawan yang cerdas, mengerti, memahami dan dapat menghayati secara mendalam tugas dan kewajiban. Etika kerja islam *fathanah* juga dianggap sebagai bentuk kebijaksanaan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan penuh kebijaksanaan, tentu berdampak pada hasil yang dicapai.

Karyawan Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo yang memiliki dan konsisten dalam menerapkan etika kerja islam *fathanah*, memicu adanya sikap-sikap profesionalisme. Etika *fathanah* yang ada dalam diri karyawan berupa sikap bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin, kerja keras, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan tugas-tugas maupun acara yang diselenggarakan di Perguruan Islam Raudhatul Jannah Sidoarjo. Al-Qur'an menegaskan dalam menjalankan setiap aktivitas khususnya bekerja, harus didasarkan pada kesadaran dan kesukarelaan. Selain itu Al-Qur'an mengajak umat manusia untuk mempercayai dan mengamalkan tuntutannya, sesuai firman Allah dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shaolat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung" QS Al-Jumu'ah : 10.

Berdasarkan ayat di atas, dijelaskan apabila telah menjalankan kewajiban yaitu sholat berjamaah di masjid, seseorang dianjurkan untuk tetap menjalankan aktivitas sesuai dengan kaidah islam. Salah satunya dengan mencari karunia Allah, mencari rezeki yang halal, berkah dan melimbah. Pesan penting dalam ayat ini yaitu orang yang beruntung yaitu orang yang bisa seimbang antara kebutuhan fisik dan mental. Seseorang yang mampu memanfaatkan kecerdasannya dengan bijak, berdampak pada hasil yang maksimal sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.

Hal ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saepurhman et al., 2022) yang menjelaskan kepemimpinan islami yang meliputi *shiddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah* mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit islam dan kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan (M. Ferdiansyah et al., 2022) yang menemukan bahwa *fathanah* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Adapun penelitian selaras dengan studi yang dilakukan (Saepurhman et al., 2022), dimana seseorang yang memiliki sikap *fathanah* dan konsisten diterapkan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, berdampak pada semakin meningkatnya hasil yang dicapai. Karyawan yang memiliki kecerdasan tinggi akan memiliki kepercayaan diri. Kecerdasan yang dimiliki dapat membantunya dalam memecahkan segala permasalahan kerja. Selain itu, karyawan yang cerdas tidak mudah frustrasi menghadapi problema, mengingat dengan kecerdasan yang dimiliki mereka mampu mencari solusi. Konsisten dengan studi yang dilakukan (Maksum & Fikriah, 2020), dimana etika kerja islami memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja. Kecerdasan yang dimiliki karyawan, dapat

membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kecerdasan dapat dikatakan secara tidak langsung yaitu kompetensi yang ada di dalam diri karyawan. Hasil penelitian (Sulistyowati et al., 2024) menjelaskan sumber daya yang berkompeten akan melakukan pekerjaan dengan lebih efektif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dengan kualitas yang lebih baik, yang mana kompetensi atau kecerdasan menjadi kunci untuk dapat menciptakan lingkungan yang lebih profesional dan produktif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan pada penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa tidak semua karakteristik sumber daya islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karakteristik sumber daya insani yaitu *Amanah* dan *Fatanah* memiliki secara parsial pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Shiddiq* dan *Tabligh* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dimiliki peneliti bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau menambah variabel selain variabel yang diteliti peneliti. Saran untuk instansi Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo yakni menyelenggarakan pelatihan untuk karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan instansi.

Ucapan terima kasih

Terima kasih atas doa, dukungan, arahan, bantuan serta motivasi kepada pihak yang berada disekeliling peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Semoga adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil terbaik dan bermanfaat bagi pembacanya.

Daftar Pustaka

- Agustina, N. T., & Cahyono, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n2.p1-12>
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 15, Issue 5). <https://doi.org/10.3390/su15054529>
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *GREENOMIKA*, 3(1), 30–35. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Aprianto, I., Adriansyah, M., Qodri, M., & Hariyanto, M. (2020). *Etika & Konsep Manajemen Bisnis Islam*. CV. Budi Utama.
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.650>
- Basyir, T. F., Daniel, D. R., & Naimah, Z. (2021). Refleksi Sifat Rasulullah dalam Etika Professional Akuntan Indonesia. *El-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2). <https://doi.org/10.70136/eliqtishod.v5i2.187>
- Bukido, R., Mampa, A. A., & Jamal, R. (2022). Etika Bisnis Islam dalam Perilaku Bisnis Pedagang Muslim Makassar Kota Manado. *Maqrizi: Journal of Economics and Islamic Economics*, 2(2). <https://doi.org/10.30984/maqrizi.v2i2.354>
- Chikmawati, Z. (2019). Pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar SSC (Sony Sugema College) Buduran Sidoarjo. *Greenomika*, 1(1).
- Hafidhuddin, & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Gema Insani Press.
- Hana, M. M., & Ghufroon, M. N. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 340–361.
- Handayani, K. (2020). *Pengaruh Sikap Kepemimpinan Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank BNI Syariah*.
- Hidayat, T., Rizal, A. S., & Fahrudin, F. (2018). Pendidikan dalam Perspektif Islam dan Peranannya dalam Membina Kepribadian Islam. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.22373/jm.v8i2.3397>

- Jannah, M., Suwardi, & Iriyanto, S. (2013). *Analisis Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)*. 2(April), 94–100.
- Lalu Suparman, M. (2021). Improving Islamic Performance With Building Organizational Commitments Through Implementation Of Islamic Leadership And Islamic Organizational Culture. *Multicultural Education*, 7(10).
- M. Ferdiansyah, R., Basalamah, S., Gani, A., & Sinring, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Perilaku Organisasi, Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Baubau Rahmat. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1).
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Misbach, I. (2017). Perilaku Bisnis Syariah. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5, 33–44.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nashruddin, B., & Aziz, E. (2014). *Etika Islam dalam Berbisnis*. Pustaka Belajar.
- Noor, F. A. (2015). Islam Dalam Perspektif Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Islami Melalui Komitmen Pegawai Pada Usaha Pondok Pesantren Di Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1, 1–8.
- Rahman, D., & Akbar, A. R. (2021). Problematika Yang Dihadapi Lembaga Pendidikan Islam Sebagai Tantangan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 76. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i1.25242>
- Rijal, S., Hamzah, N., Kara, M., Ar, M. S., & Abdullah, M. W. (2019). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Budaya Organisasi dan Pengukuran Kinerja Perusahaan Kalla Group. *Jurnal Iqtisaduna*, 5, 46–61.
- Rizal, A. S. (2016). Ilmu sebagai substansi esensial dalam epistemologi pendidikan islam. *Jurnal Pedidikan Agama Islam - Ta'lim UPI*, 14(1), 1–17.
- Saepurhman, E., Jalaludin, J., & Sinwani, A. (2022). Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di PT. Kinenta Indonesia. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 2(1). <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.309>
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2), 1–17.
- Sholikhah, A., & Chikmawati, Z. (2020). Pengaruh Gainsharing Dan Motivasi Kerja. *Greenomika*, 2(1).
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkms Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV.Afabeta.
- Sujarweni, V. . (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sulistyowati, Y., Hidayat, D., & Sukajie, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada RS HS Samsu Mertojoso The Influence of Leadership Style , Competency and Motivation on Employee. *Greenomika*, 06(2), 103–112.
- Suryaningsih, S. A., & Wirsayudi, M. Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Sumber Daya Insani Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1), 17–24.
- Suyono, J., Elisabeth, D. R., Pujiyanto, W. E., & Larassaty, A. L. (2022). Antecedent Kinerja Karyawan: Reward, Punishment Dan Pengawasan. *GREENOMIKA*, 4(1). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.04.1.2>
- Suyuthy, M. R. (2017). Problematika Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tarbiyah STAI Alghazali Bone*, 6(1), 49–73.

- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wasilah, H. (2020). Upaya Mengatasi Tantangan Pendidikan Islam Pada Abad Xxi. *Tamaddun*, 21(1), 077. <https://doi.org/10.30587/tamaddun.v21i1.1379>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>