

**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP*, *ISLAMIC WORK ETHIC*, DAN
RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTUL**



**Universitas
Alma Ata**
The Globe Inspiring University

Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata Untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Diajukan Oleh :

Indah Purwaningsih

NIM 212200317

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ALMA ATA

YOGYAKARTA

2025

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan *Religiusitas* terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak signifikan secara statistik. *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *Religiusitas* juga berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul. Temuan ini memberikan wawasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah dengan lebih menekankan pada penguatan *Islamic Work Ethic* dan *Religiusitas* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, *Religiusitas*, *Kinerja Karyawan*, Instansi Pemerintah.

Abstract

This study examines the influence of Islamic Leadership, Islamic Work Ethic, and Religiosity on employee performance at the Bantul Regency Environmental Service. The method used is a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 40 respondents and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 22. The results showed that Islamic Leadership has a positive influence on employee performance, although not statistically significant. Islamic Work Ethic has a positive and significant effect on employee performance, while Religiosity also has a positive effect, but not significant. Overall, the three variables have a significant influence on employee performance at the Bantul Regency Environmental Service. These findings provide important insights into human resource management in government agencies by emphasizing more on strengthening Islamic Work Ethic and Religiosity to improve employee performance.

Keywords: *Islamic Leadership, Islamic Work Ethic, Religiosity, Employee Performance, Government Institution.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di tengah era globalisasi yang semakin kompetitif, setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dihadapkan pada tuntutan untuk terus meningkatkan kinerja agar tetap relevan dan efektif dalam menjalankan fungsinya. Salah satu faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM)(Vidhia, 2022). Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang tepat menjadi kunci untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

Instansi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik juga dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya. Tidak terkecuali Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul, yang memiliki peran vital dalam pengelolaan lingkungan, pengawasan terhadap kerusakan alam, serta menjaga keberlanjutan sumber daya(Gerry Wahyu Berlia & Anggraeny Puspaningtyas, 2024). Kinerja pegawai di lembaga ini menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas strategis tersebut. Pemilihan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Bantul sebagai lokasi studi kasus dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis dan kontekstual yang relevan dengan tujuan penelitian (Gerung et al., 2022). Dinas Lingkungan Hidup Bantul merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam menangani isu-isu lingkungan hidup, seperti pengelolaan

sampah, pelestarian sumber daya alam, dan pengawasan pencemaran lingkungan. Tugas-tugas ini menuntut adanya kinerja pegawai yang tinggi, profesional, serta berlandaskan pada nilai moral dan integritas (Nafis, 2020).

Sebagai instansi pemerintah yang bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat dan lingkungan, Dinas Lingkungan Hidup Bantul menghadapi kompleksitas kerja yang tinggi, mulai dari pelayanan publik, koordinasi lintas sektor, hingga edukasi masyarakat. Kondisi ini membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki etos kerja dan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai etika dan spiritual, termasuk nilai-nilai Islam (Hasyim, 2024).

Kabupaten Bantul sendiri dikenal sebagai wilayah dengan tingkat religiositas masyarakat yang cukup tinggi, di mana budaya dan kehidupan keagamaan masyarakat cukup kental, termasuk di lingkungan birokrasi (Putri, 2022). Hal ini menjadi dasar yang kuat untuk mengkaji sejauh mana nilai-nilai Islam seperti *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan *Religiusitas* dapat terinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai sektor publik. Dengan latar belakang sosiokultural tersebut, Bantul menjadi lokasi yang relevan untuk menguji model manajemen SDM berbasis nilai Islam.

Selain itu, hingga saat ini belum banyak penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja pegawai pada

instansi pemerintahan di tingkat daerah, khususnya di sektor lingkungan hidup. Mayoritas studi masih terfokus pada sektor ekonomi, pendidikan, atau lembaga swasta. Oleh karena itu, memilih DLH Bantul sebagai objek studi memberikan *novelty* (kebaruan ilmiah) serta memperkaya literatur tentang penerapan nilai Islam dalam konteks organisasi publik.

DLH Kabupaten Bantul juga dinilai cukup terbuka terhadap pengembangan sistem manajemen yang inovatif dan partisipatif, sehingga memungkinkan penelitian ini untuk memperoleh data yang valid dan representatif mengenai bagaimana nilai-nilai Islam dapat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks birokrasi pemerintahan. Dengan mempertimbangkan kompleksitas tugas, nilai lokal *religius*, serta kebutuhan akan penguatan kinerja berbasis nilai moral dan spiritual, maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul merupakan pilihan yang tepat dan strategis sebagai lokasi studi kasus dalam penelitian ini.

Seiring berkembangnya konsep manajemen modern yang lebih inklusif terhadap nilai-nilai spiritual, muncul pendekatan berbasis Islam yang mulai mendapat perhatian dalam pengelolaan SDM (Akilah & Basir, 2023). Pendekatan ini mencakup konsep *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan *Religiusitas*, yang diyakini mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara holistik. Nilai-nilai ini menekankan integritas, tanggung jawab, keadilan, serta orientasi kerja sebagai bentuk ibadah (Halik et al., 2024).

Islamic Leadership merujuk pada kepemimpinan yang meneladani sifat Rasulullah SAW, seperti kejujuran (sidq), amanah, tabligh, dan fathanah (Jamil, 2023). Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang adil, transparan, serta meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai. Ali (2009) menegaskan bahwa model kepemimpinan Islami memberikan pengaruh besar terhadap moralitas kerja dan efisiensi organisasi (Yamani, 2025).

Selain kepemimpinan, aspek *Islamic Work Ethic* juga menjadi fokus penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif. Etos kerja Islam menekankan pentingnya kerja keras, disiplin, kejujuran, dan kerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT (Oktiana & Putriana, 2024). Dalam penelitian Yousef (2001), etos kerja Islami berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Filatrovi et al., 2021).

Sementara itu, *religiuitas* atau tingkat keberagamaan individu juga turut memengaruhi motivasi dan integritas kerja (Efriani et al., 2024). Pegawai yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam bertindak, menjunjung etika, dan memiliki tanggung jawab moral dalam pekerjaannya (Wibowo & Sujono, 2021a). Rokhman (2010) menyebutkan bahwa *religiusitas* memiliki korelasi positif terhadap produktivitas kerja dan penurunan perilaku negatif di tempat kerja.

Namun, meskipun nilai-nilai Islam telah banyak diterapkan dalam organisasi swasta berbasis syariah, penerapannya di sektor publik masih sangat terbatas. Mayoritas penelitian sebelumnya lebih banyak difokuskan pada perusahaan swasta, khususnya sektor perbankan, lembaga zakat (Ismiati, 2020), dan institusi pendidikan Islam, yang notabene memiliki visi dan misi keislaman yang kuat .

Di sisi lain, penelitian yang mengkaji secara menyeluruh pengaruh *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan *Religiusitas* dalam satu model terhadap kinerja karyawan juga masih jarang ditemukan. Banyak studi terdahulu hanya meneliti masing-masing variabel secara parsial tanpa mempertimbangkan keterkaitannya satu sama lain secara simultan. Hal ini menimbulkan kesenjangan akademik yang cukup signifikan (Putra & Arifin, 2022).

Penerapan nilai-nilai Islam (Salam & Adim, 2021) dalam lingkungan birokrasi seperti instansi pemerintah bukan tanpa tantangan. Budaya kerja birokrasi yang cenderung formal, prosedural, dan kaku dapat menghambat fleksibilitas dalam mengadopsi pendekatan berbasis nilai spiritual. Farazmand (2001) menyoroti bahwa birokrasi pemerintah umumnya belum adaptif terhadap inovasi nilai yang bersifat moral dan keagamaan.

Kendati demikian, instansi seperti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul tetap membutuhkan pendekatan yang mampu membangun integritas dan semangat kerja pegawai secara menyeluruh.

Tantangan pengelolaan lingkungan yang kompleks memerlukan SDM yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga kuat secara moral dan spiritual. Oleh karena itu, pendekatan Islam menjadi salah satu alternatif yang potensial untuk dijadikan landasan manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Rokhman (2010) menunjukkan bahwa keberagaman memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja dan komitmen kerja. Studi lainnya oleh Nasution dkk. (2021) membuktikan bahwa *Islamic Leadership* berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi etos kerja Islam. Hasil ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam memang dapat meningkatkan kinerja, setidaknya di sektor swasta (Mukaromah, 2022).

Namun, belum ada penelitian yang secara khusus menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara terintegrasi dalam konteks instansi pemerintah tingkat kabupaten, khususnya di sektor lingkungan hidup. Padahal, sektor ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dikelola dengan prinsip akuntabilitas dan moralitas yang kuat.

Dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan *Religiusitas* terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen SDM berbasis Islam di sektor publik.

Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan, khususnya dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai religius dan moral dalam kehidupan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan mengisi kekosongan dalam literatur akademik, tetapi juga memberikan dampak praktis dalam mendorong terciptanya birokrasi yang lebih profesional, berintegritas, dan bermoral tinggi di tengah tantangan pengelolaan lingkungan yang semakin kompleks.

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang melatarbelakangi pentingnya dilaksanakan penelitian ini. Mayoritas penelitian yang membahas *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan Religiusitas terhadap kinerja karyawan masih berfokus pada perusahaan swasta yang berorientasi profit, baik di sektor manufaktur maupun jasa. Penelitian oleh (Muliana & Hidayat, 2022) yang dilakukan di PT Pertani (Persero) Sulawesi, misalnya, menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pada penelitian (Efrina, 2022) dalam penelitiannya di perusahaan *multifinance* syariah di Provinsi Lampung juga menunjukkan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian dengan fokus serupa yang dilakukan pada instansi pemerintah daerah, khususnya di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul, belum banyak

ditemukan. Padahal, instansi pemerintah memiliki karakteristik budaya kerja birokrasi yang lebih formal, administratif, dan memiliki aturan yang ketat, sehingga penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan, etika kerja, serta religiusitas di sektor publik perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya cenderung mengkaji hubungan secara parsial, misalnya hanya melihat pengaruh *Islamic Leadership* atau *Religiusitas* terhadap kinerja karyawan, tanpa mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian yang utuh.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menghadirkan kebaruan (*novelty*) dalam beberapa aspek. Pertama, dari sisi objek penelitian, penelitian ini difokuskan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul, sebuah instansi pemerintah daerah yang memiliki fungsi pelayanan publik di bidang pengelolaan lingkungan hidup. Penelitian serupa di sektor publik khususnya instansi pemerintah daerah masih jarang ditemukan, sehingga penelitian ini menjadi salah satu kontribusi baru dalam kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah.

Kedua, novelty penelitian ini juga terletak pada kombinasi variabel yang digunakan, yaitu menguji pengaruh *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan *Religiusitas* secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penggunaan ketiga variabel ini secara bersamaan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian terdahulu yang umumnya hanya mengkaji hubungan antara satu atau dua variabel saja.

Ketiga, penelitian ini juga menawarkan kebaruan dalam konteks penerapan *Islamic Work Ethic* di instansi pemerintah daerah, di mana sebagian besar penelitian etika kerja sebelumnya lebih banyak mengacu pada *Protestant Work Ethic* atau etika kerja konvensional.

Keempat, dari segi metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh langsung (*direct effect*) dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan tanpa melibatkan *variabel intervening*. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu memberikan gambaran sederhana namun komprehensif mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintah. Dengan menggabungkan kebaruan dari segi objek, kombinasi variabel, konteks penelitian, serta pendekatan analisis yang digunakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis yang bermakna, memperkaya referensi dalam kajian manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, serta menjadi acuan bagi penelitian-penelitian lanjutan di masa mendatang.

Dari penjelasan latar belakang diatas dan juga permasalahan-permasalahan yang muncul di lapangan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan juga mengkaji lebih dalam dengan memberikan judul **“PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP*, *ISLAMIC WORK ETHIC*, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANTUL”**

B. Identifikasi Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan signifikan bagi organisasi, baik swasta maupun pemerintah, yang berupaya mencapai tujuan kompetitif. Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi, sehingga diperlukan pemahaman mendalam mengenai peran kepemimpinan, khususnya kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*), dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan, sebagian besar fokus pada perusahaan swasta, sementara kajian tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam instansi pemerintah, seperti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul, masih terbatas. Selain itu, penelitian yang ada cenderung mengkaji variabel secara terpisah, tanpa mengintegrasikan *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic*, dan *Religiusitas* dalam satu model penelitian yang utuh. Hal ini menciptakan kesenjangan pengetahuan yang perlu diisi, terutama dapat diterapkan di sektor publik dan bagaimana variabel tersebut mempengaruhi motivasi serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang komprehensif guna mengeksplorasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintah.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian permasalahan dan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul?
2. Apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul?
3. Apakah *Religiusitas* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul?
4. Apakah *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethics* dan *Religiusitas* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul
2. Untuk mengetahui apakah *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul
3. Untuk mengetahui apakah *Religiusitas* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul
4. Untuk mengetahui apakah *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethics*, dan *Religiusitas* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam *Islamic leadership*, *Islamic Work Ethic* dan *Religiusitas* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk menambah wawasan pustaka sebagai pengetahuan khususnya dalam hal implementasi Pengaruh *Islamic Leadership*, *Islamic Work Ethic* dan *Religiusitas* terhadap kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai pertimbangan dan tambahan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F., & Basir, F. R. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Intelligence, Englightenment, Dan Achievement Di Era Industri 4.0 Pada Prodi Ilmu Falak. *Elfalaky*, 7(2), 345–361. <https://doi.org/10.24252/ifk.v7i2.42097>
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMEC DENKA INDONESIA. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1).
- Desri, S., Nazaruddin, E., Sabila, S. S., & Alfiana, M. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan. *Al-DYAS*, 2(3), 631–636. <https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i3.1486>
- Efriani, E., Romus, M., & Maria, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Melalui Religiusitas Sebagai Moderasi Terhadap Kinerja Personel Di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Riau*. 6(1), 68–81.
- Efrina, L. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MULTIFINANCE SYARIAH DI PROVINSI LAMPUNG*. <https://attractivejournal.com/index.php/bil>
- Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 1–11.
- Fraya Hartin Nst, V., Lumban Gaol, J., & Ansori Lubis, M. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. In *JURNAL PROINTEGRITA* (Vol. 6, Issue 3).
- Gerry Wahyu Berlia, & Anggraeny Puspaningtyas. (2024). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dukuh Pakis Kota Surabaya. *Jurnal Relasi Publik*, 2(2), 160–166. <https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v2i2.3173>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Ginting Christina Mitha, dkk. (2019). *PENGARUH PENDANAAN DARI LUAR PERUSAHAAN DAN MODAL SENDIRI TERHADAP TINGKAT PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN PROPERTY AND REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA* Mitha Christina Ginting

dan Ivo Maelina Silitonga Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia (Vol. 5). <http://ejournal.lmiimedan.net>

Halik, A. C., Abubakar, A., & Irham, M. (2024). *Mewujudkan Etos Kerja Islami : Implementasi Nilai-Nilai Al-Qur 'an dalam Budaya Organisasi Modern*. 3(5), 5148–5160.

Hardiono, O. : (n.d.). *SUMBER ETIKA DALAM ISLAM*.

Hasyim, M. (2024). MENINGKATAN ETOS KERJA BERBASIS RELIGIUSITAS PEKERJA PABRIK DI KAWASAN INDUSTRI (STUDI KASUS DI LPKS MYNARA CIKARANG). *Al Marhalah*, 8(1), 59–66.

Ismiati, B. (2020). Zakat produktif: tinjauan yuridis-filosofis dalam kebijakan publik. *Bintang Pustaka Madani*.

Jamil, S. (2023). MAKNA KEPEMIMPINAN BUPATI GRESIK DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ISLAMI. *Jurnal Manajemen Da Lmu Pendidikan*, 5, 335–351.

Kamal, A. H. (2024). Dasar-dasar Ilmu Ekonomi Islam. In *Filosofi Dasar Ekonomi Islam* (pp. 6–17).

Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (n.d.). *KLAT-KLAT MERANGSANG KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI*.

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

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

Muliana, & Hidayat. (2022). Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Pertani (persero) wilayah sulawesi. *Economix*, 10, 46–57.

Muliana, & Hidayat M. (2022). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertani (PERSERO) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Economix*, 46–57.

Nafis, W. (2020). Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam Penyelesaian Konflik Lingkungan Pengelolaan Sampah. *Jurnal Riset Daerah*, XX(3), 3726.

Nisak, S. (2021). ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA

- TENGAH. In *DJIEB* (Vol. 1, Issue 1).
<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djieb/index>
- Oktiana, S., & Putriana, M. (2024). “Analisis Etos Kerja Islam Pada UMKM Rumah Produksi Olis Kota Jambi.” *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 309.
- Putri, dwina. (2022). Pemetaan Daerah Rawan Dan Posko Evakuasi Sebagai Upaya Mitigasi Bencana Letusan Gunung Merapi Di Desa Wonokerto. *Bunga Rampai Pengabdian*, 125.
- Rahman Saleh, A., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (2022). Dimensi Keberagamaan dalam Pendidikan. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 2(04).
- Raihan, A., Isnawan, K., & dkk. (2023). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam* (Vol. 5).
- Randi, M. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA CABANG SEMARANG SKRIPSI Diajukan sebagai syarat Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi*.
- Rivano Putra, Addiarrahman Addiarrahman, & Khusnul Istiqomah. (2023). PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CORIEN CENTRE MUARA BUNGO. *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 1(4), 96–111.
<https://doi.org/10.59031/jkpim.v1i4.232>
- Rusydina Amalina, & Tri Ririn. (2019). MOTIVASI KINERJA DI BAZNAS. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 584–598.
- Salam, A., & Adim, A. (2021). Analisis Praktek Penjualan Para Pedagang Sembako Muslim Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Pedagang Muslim Sembako Di Pasar Tradisional Ambarketawang, Gamping Kabupaten Sleman). *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1), 74–91.
<https://doi.org/10.53515/lantabur.2021.3.1.74-91>
- Vidhia, C. (2022). Peran Manajemen SDM untuk Meningkatkan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 5558–5562.
- Wahidya, O. :, & Sunanda, D. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA WAROENG SPESIAL SAMBAL) THE EFFECT OF ISLAMIC LEADERSHIP AND RELIGIOSITY TOWARDS EMPLOYEE’S JOB PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE’S JOB SATISFACTION

AS AN INTERVENING VARIABLE(CASE STUDY AT WAROENG SPESIAL SAMBAL). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 17).

Wibowo, F. W., & Sujono, R. I. (2021a). Pengaruh Religiusitas Terhadap Wirausaha Muslim Muda (Studi Kasus Pondok Pesantren Di Yogyakarta). *Al-Infq: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(2), 138. <https://doi.org/10.32507/ajei.v12i2.867>

Wibowo, F. W., & Sujono, R. I. (2021b). PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP WIRAUSAHA MUSLIM MUDA (STUDI KASUS PONDOK PESANTREN DI YOGYAKARTA). In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 12, Issue 2).

Wibowo, F. W., & Sujono, R. I. (2021c). PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP WIRAUSAHA MUSLIM MUDA (STUDI KASUS PONDOK PESANTREN DI YOGYAKARTA). In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 12, Issue 2).

Yamani, M. (2025). *Pengaruh Iklim Kerjadan Gaya Kepemimpina Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai LLDKTI Wilayah-1 Sumatera Utara. 1*(2), 1–20.