



Implementasi Nilai-Nilai Manajemen Islam dalam Pembentukan Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan

**Wieke Dwi Ningtyas¹, Naila Dzikrina Fatimah², Nur Kholida³, Apriliya
Fitriani⁴**

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Indonesia

wiekedwiningtyas¹, nailadzikrinafatimah², kholidanur935@gmail.com³

apriliya.fitriani@uinkhas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan nilai-nilai manajemen Islam dalam mengoptimalkan perilaku organisasi dan kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro syariah. BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember merupakan salah satu lembaga yang mengedepankan nilai amanah, ikhlas, adil, dan musyawarah sebagai pedoman kerja, namun dinamika lapangan menunjukkan perlunya kajian mendalam mengenai efektivitas implementasi nilai tersebut dalam memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai-nilai manajemen Islam diimplementasikan, bagaimana nilai tersebut membentuk perilaku organisasi, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan inti dan pengurus operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan dan pengelolaan lembaga. Pemilihan informan dilakukan menggunakan purposive sampling, yaitu teknik yang menetapkan responden berdasarkan relevansi pengetahuan, keterlibatan, serta pemahaman mereka terhadap penerapan nilai-nilai manajemen Islam dalam aktivitas kerja sehari-hari. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini

dilakukan secara berulang untuk memastikan bahwa seluruh temuan lapangan tercatat, tersusun, dan ditafsirkan secara sistematis sesuai fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai amanah dan ikhlas berperan dalam membentuk integritas serta motivasi intrinsik karyawan, sementara nilai adil dan musyawarah mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, terbuka, dan kolaboratif. Internalisasi nilai-nilai Islam terbukti memperkuat perilaku organisasi yang etis, disiplin, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan karyawan kepada nasabah. Temuan ini menegaskan bahwa nilai-nilai spiritual dapat menjadi instrumen manajerial yang efektif dalam memperkuat budaya kerja dan meningkatkan kinerja lembaga

Kata Kunci: manajemen Islam, perilaku organisasi, kinerja karyawan, budaya kerja Islami, BMT

Abstract

This study is motivated by the increasing importance of Islamic management values in shaping organizational behavior and enhancing employee performance in Islamic microfinance institutions. BMT UGT Sidogiri, Kaliwates Branch in Jember, applies the values of amanah (trustworthiness), ikhlas (sincerity), adil (justice), and musyawarah (deliberation) as the foundation of its work culture. However, variations in field practice indicate the need for a more in-depth analysis of how effectively these values influence employee behavior and performance. The purpose of this study is to analyze the implementation of Islamic management values, examine their role in shaping organizational behavior, and identify their impact on employee performance. This research employed a descriptive qualitative approach, using in-depth interviews, direct observation, and documentation as data collection techniques. The participants consisted of core employees and operational staff who were directly involved in daily services and management activities. Informants were selected through purposive sampling based on their knowledge, involvement, and understanding of the application of Islamic values in the workplace. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that the values of amanah and ikhlas significantly strengthen employee integrity, discipline, and intrinsic motivation. Meanwhile, adil and musyawarah contribute to the creation of a fair, open, and

collaborative working environment. The internalization of these values fosters ethical, responsible, and professional organizational behavior, which in turn improves work effectiveness, efficiency, and service quality. Overall, the study confirms that Islamic spiritual values can function as effective managerial instruments in strengthening organizational culture and improving the performance of employees within Islamic microfinance institutions.

Keywords: *Islamic management, organizational behavior, employee performance, Islamic work culture, BMT*

Pendahuluan

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia terus menunjukkan tren yang positif dalam satu dekade terakhir. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2024), aset industri keuangan syariah nasional mencapai lebih dari Rp2.883,67 triliun, dengan kontribusi signifikan berasal dari sektor perbankan dan lembaga keuangan mikro seperti *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).¹ Lembaga ini berperan penting dalam mendorong inklusi keuangan, khususnya bagi masyarakat kecil dan menengah di daerah. Salah satu lembaga yang cukup menonjol ialah Lembaga BMT UGT Sidogiri, yang telah memiliki lebih dari 400 kantor cabang di seluruh Indonesia. Namun, dinamika pertumbuhan tersebut tidak terlepas dari tantangan manajerial, seperti fluktuasi produktivitas, ketimpangan motivasi, serta belum optimalnya penerapan nilai-nilai Islam dalam perilaku organisasi sehari-hari. Penelitian di BMT UGT Sidogiri Cabang Lodoyo Blitar, misalnya, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu terpusat dan minim partisipasi terhadap

¹ OJK, "Snapshot Perbankan Syariah," Otoritas Jasa Keuangan, 2024, [https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Desember-2024/Snapshot Perbankan Syariah Indonesia Desember 2024.pdf?utm_source=chatgpt.com](https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Desember-2024/Snapshot%20Perbankan%20Syariah%20Indonesia%20Desember%202024.pdf?utm_source=chatgpt.com).

karyawan akan berdampak pada rendahnya semangat kerja dan loyalitas.² Selain itu, fenomena serupa juga ditemukan di beberapa lembaga keuangan mikro syariah lain, di mana budaya kerja Islami belum sepenuhnya terinternalisasi dalam sistem manajemen dan perilaku organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara nilai-nilai Islam yang menjadi dasar berdirinya lembaga syariah dan praktik manajemen yang dijalankan sehari-hari.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah berupaya menjelaskan hubungan antara penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Seperti penelitian Febriani yang menemukan bahwa kepemimpinan berbasis nilai Islam berpengaruh positif terhadap budaya organisasi Islami dan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.³ Temuan serupa juga disampaikan oleh Mufawazah & Sadiyah, bahwa budaya organisasi Islam berperan penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun etos kerja dan kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan.⁴ Penelitian oleh Amelia turut memperkuat hal tersebut dengan menegaskan bahwa kepemimpinan Islami menjadi pendorong terbentuknya budaya organisasi yang beretika dan berdampak pada peningkatan produktivitas individu maupun institusi.⁵ Selanjutnya, Penelitian Ulhaq juga menunjukkan bahwa etika

² Isnaini, *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)(Studi Kasus Pada KJKS ...* (Kediri, 2022), <http://etheses.iainkediri.ac.id/id/eprint/3530>.

³ Rizki Febriani, "Implementation of Islamic Value on Leadership, Organizational Culture and Spirituality to Performance," *Manajemen Bisnis* 11, no. 1 (April 30, 2021): 54–62, <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1.17006>.

⁴ Naila Mufawazah and Mahmudatus Sadiyah, "Islamic Organizational Culture, Islamic Work Ethics and Job Satisfaction's Impact on Employee Performance in Islamic Microfinance," *Mutanaqishah: Journal of Islamic Banking* 2025, no. 1 (2025): 7–19, <https://doi.org/10.54045/Muta>.

⁵ Riska Fauziyah Amelia, Rizki Febriani, and Chalimatuz Sa'diyah, "The Effect of Islamic Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction," *Jamanika (Jurnal*

kerja Islam dan disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, di mana pengaruh tidak langsung melalui motivasi lebih kuat daripada pengaruh langsung.⁶ Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, adil, musyawarah dan tanggung jawab menjadi faktor yang menumbuhkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab spiritual terhadap hasil pekerjaan. Dari keempat penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi nilai-nilai manajemen Islam telah terbukti memengaruhi perilaku dan kinerja individu di berbagai sektor organisasi Islam. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek kepemimpinan atau budaya organisasi secara terpisah, belum mengaitkannya secara komprehensif dengan pembentukan perilaku organisasi sebagai mediator antara nilai-nilai manajemen Islam dan kinerja karyawan, terutama dalam konteks lembaga mikro syariah seperti BMT di tingkat cabang daerah.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi nilai-nilai manajemen Islam dalam pembentukan perilaku organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember. Penelitian ini berupaya mengembangkan kajian terdahulu dengan menghadirkan pendekatan yang lebih integratif, yakni mengkaji peran perilaku organisasi sebagai variabel penghubung (mediator) antara nilai-nilai manajemen Islam dan kinerja karyawan. Fokus pada BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember juga menjadi pembeda karena konteks geografis dan karakteristik sosial-keagamaannya yang unik di wilayah tapal kuda Jawa Timur, yang belum banyak diteliti secara empiris. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual terhadap penguatan teori manajemen Islam, sekaligus menjadi acuan

Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan 2, no. 04 (December 15, 2022): 359–66, <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i04.23805>.

⁶ Difa Ulhaq, "Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kospin," 2023.

praktis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis nilai-nilai spiritual dan etika Islam pada lembaga keuangan mikro syariah

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan nilai-nilai manajemen Islam dalam pembentukan perilaku organisasi dan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember. Penelitian ini dilaksanakan pada tgl 20 Oktober 2025. Pendekatan dipilih karena sesuai untuk menggali makna, pandangan, dan pengalaman karyawan terhadap sistem kerja yang mereka jalani sehari-hari. Melalui metode ini, peneliti berupaya menafsirkan fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan perspektif partisipan, bukan semata-mata dari angka atau data statistik.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara dan observasi langsung. Wawancara meruakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada informan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan rinci.⁷ Informan dalam penelitian ini terdiri dari; pimpinan cabang serta tiga karyawan yang dianggap memahami sistem kerja lembaga. Pertanyaan yang diajukan mencakup aspek nilai-nilai kerja Islami, sistem kepemimpinan, pola komunikasi serta mekanisme terhadap penilaian kinerja. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi langsung untuk memahami perilaku, aktifitas, serta situasi nyata di lapangan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, dan catatan lapangan. Instrument merupakan alat pengumpul data yang wajib diuji dan dicek validnya, instrumen juga dapat di artikan sebagai alat ukur yang nantinya

⁷ Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (July 1, 2023): 1–9, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.

akan digunakan di lapangan.⁸ Pada penelitian ini, pedoman wawancara disusun untuk memastikan setiap informan memperoleh pertanyaan yang seragam sesuai fokus penelitian, sedangkan lembar observasi digunakan untuk mencatat perilaku, interaksi, serta situasi kerja yang muncul selama penelitian berlangsung. Selain itu, peneliti juga menggunakan rekaman suara dan dokumentasi sebagai alat bantu untuk menjaga ketepatan data yang dikumpulkan di lapangan.⁹

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi kemudian dianalisis melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, peneliti memilih dan menyederhanakan data agar fokus pada hal-hal yang relevan dengan tujuan penelitian. Tahap penyajian dilakukan dengan menata data secara sistematis agar hubungan antarvariabel dapat terlihat secara jelas. Selanjutnya, peneliti melakukan interpretasi dengan mengaitkan temuan lapangan dengan teori-teori Manajemen Islam dan perilaku organisasi.

Untuk menjaga validitas hasil penelitian, dilakukan proses triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber adalah menguji kredibilitas data dengan cara memeriksa data yang telah diperoleh dari berbagai sumber. Pada penelitian ini, peneliti tidak hanya memperoleh data dari satu informan saja, tetapi dari beberapa informan di lingkungan tempat penelitian dilaksanakan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mencocokkan hasil wawancara dan observasi.¹⁰ Prosedur ini penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan benar-benar akurat, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sampel

⁸ Gamar Al Haddar, "Pendampingan Pembuatan Instrumen Kualitatif," *Jpkpm* 1, no. 2 (2021): 83–86.

⁹ Muryahati Sri & Putri Henia Julaika, "Metode Pengumpulan Data Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9 (2025): 4–7, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.27063>.

¹⁰ Metode Penelitian Kualitatif, *Alasan, A* (2023) *Metode Penelitian Kualitatif*, n.d., hlm. 153–55.

penelitian ini melibatkan karyawan inti serta pengurus operasional yang secara langsung terlibat dalam kegiatan pelayanan dan pengelolaan lembaga, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan tingkat keterlibatan, pengalaman, dan pemahaman mereka terhadap penerapan nilai-nilai manajemen Islam di lingkungan kerja.

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang tersusun secara sistematis. Tahap pertama adalah pra-lapangan, yang mencakup penyusunan rancangan penelitian, pengajuan izin kepada lembaga terkait, serta penentuan informan utama. Selanjutnya, peneliti memasuki tahap pelaksanaan lapangan dengan melakukan observasi awal, wawancara mendalam, dan pencatatan data berdasarkan pedoman yang telah disusun. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan pengecekan ulang temuan kepada informan untuk memastikan keakuratan informasi. Tahap akhir meliputi pengolahan data, analisis, serta penyusunan laporan hasil penelitian berdasarkan temuan di lapangan

Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu menggambarkan secara utuh bagaimana penerapan nilai-nilai Islam memengaruhi perilaku kerja karyawan dan sistem manajemen di BMT UGT Sidogiri Kaliwates Jember. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga keuangan syariah dalam memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dan profesionalisme kerja.

Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Nilai-Nilai Manajemen Islam di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember

Berdasarkan hasil wawancara, dan observasi lapangan ditemukan bahwa *BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember telah menempatkan nilai-nilai dasar manajemen Islam sebagai pedoman utama dalam menjalankan aktivitas organisasi*. Empat nilai inti yang meliputi *amanah, ikhlas, adil, dan musyawarah* tidak hanya menjadi semboyan,

tetapi sudah terinternalisasi dalam pola kerja karyawan maupun kebijakan lembaga yang di jalankan secara konsisten.

Nilai amanah tercermin dari cara pimpinan maupun pegawai memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab moral. Penugasan kerja, penentuan target, hingga pelayanan terhadap nasabah selalu disertai penegasan bahwa setiap aktivitas harus dilakukan dengan kejujuran, keterbukaan, serta menjaga kepercayaan lembaga. Dalam transaksi harian, karyawan diarahkan untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai ketentuan syariah, sehingga tidak hanya memenuhi standar prosedur, tetapi juga menjaga kehalalan proses kerja.¹¹

Nilai ikhlas muncul dalam sikap karyawan yang menjalankan tugas dengan kesadaran spiritual. Mereka tidak sekadar mengejar capaian administratif, tetapi memandang pekerjaan sebagai bentuk kontribusi ibadah. Hal ini terlihat dari antusiasme karyawan dalam melayani nasabah, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan membantu rekan kerja tanpa mengharapkan manfaat pribadi.

Nilai adil diterapkan melalui sistem pengelolaan SDM yang mempertimbangkan keseimbangan antara hasil kerja, perilaku kerja, dan etika spiritual. Penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada angka, tetapi juga menilai kedisiplinan, etika pelayanan, keramahan, serta kepatuhan terhadap prinsip syariah. Proses pemberian apresiasi dan sanksi pun dilakukan secara proporsional agar setiap karyawan merasa diperlakukan secara objektif.

¹¹ Ahmad M.Latief, Achmad Abubakar and Mardan, "Nilai-Nilai Qur'ani Sebagai Fondasi Etos Kerja Islami: Kajian Tematik Terhadap Konsep 'Amal, Amanah, Dan Istiqomah", *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 13, no. 01 (2025): 221–43.

Nilai musyawarah tampak melalui mekanisme rapat rutin yang dilaksanakan setiap pekan. Dalam forum tersebut, seluruh karyawan baik senior maupun junior diberi ruang untuk menyampaikan pendapat, ide, atau koreksi terhadap kebijakan yang berjalan. Suasana diskusi berlangsung terbuka dan saling menghargai, sehingga keputusan yang dihasilkan tidak bersifat otoritatif, tetapi merupakan kesepakatan bersama. Praktik ini membuat hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi lebih dekat serta mengurangi jarak struktural.

Internalisasi keempat nilai tersebut menghasilkan budaya kerja yang lebih solid. Karyawan menunjukkan loyalitas, kedisiplinan, dan etos kerja yang tinggi.¹² Koordinasi antarbagian berlangsung lebih harmonis karena adanya kepercayaan (amanah), kemurnian niat (ikhlas), perlakuan yang setara (adil), dan komunikasi dua arah (musyawarah). Secara keseluruhan, manajemen BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember telah berhasil menjadikan nilai-nilai Islam sebagai fondasi utama dalam sistem kerja dan perilaku organisasional.

2. Pembentukan Perilaku Organisasi melalui Nilai-Nilai Islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember dibentuk oleh internalisasi nilai-nilai Islam yang dijadikan pedoman dalam menjalankan aktivitas organisasi. *Para pimpinan dan karyawan yang diwawancarai menegaskan bahwa nilai kejujuran (ṣidq), amanah, keadilan, dan tanggung jawab dipahami sebagai bagian dari ibadah, sehingga setiap pekerjaan dilakukan dengan penuh disiplin dan kehati-hatian.* Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi etika pribadi, tetapi berkembang

¹² Baskoro Windu, Suhasti Wuri, and Melisa Angeliya Mega, "Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas Pada Budaya Kerja Karyawan Bmt Bina Fikri," *IBSE Sharia Economic Journal* 2, no. 1 (2023): 12–26.

menjadi budaya kerja yang menumbuhkan rasa percaya, hubungan harmonis, dan komitmen terhadap amanah lembaga.

Temuan ini menggambarkan bagaimana nilai Islam memengaruhi perilaku organisasi pada berbagai tingkatan sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge.¹³ Pada tingkat individu, orientasi ibadah meningkatkan motivasi intrinsik dan integritas. Pada tingkat kelompok, nilai keadilan dan tanggung jawab memperkuat kerja sama dan saling menghargai. Pada tingkat struktural, prinsip musyawarah dan akuntabilitas yang diterapkan pimpinan membentuk pola kepemimpinan yang adil dan transparan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi spiritual dapat memperkuat teori perilaku organisasi yang selama ini didominasi faktor-faktor rasional.¹⁴

Temuan lapangan juga sejalan dengan konsep manajemen Islam menurut rahmawati bahwa proses manajerial merupakan bagian dari ibadah dan harus berlandaskan nilai moral.¹⁵ Pimpinan BMT menjalankan peran sebagai teladan spiritual melalui pembinaan rohani dan pengawasan yang menekankan integritas, sehingga aktivitas organisasi diarahkan bukan hanya pada produktivitas, tetapi pada keberkahan dan tanggung jawab sosial.

¹³ Judge, T.A., & Robbins, S. P. *Essentials of Organizational Behavior* (Vol. 3). Pearson Education..(2019)

¹⁴ Hishna Syadiida Rahman and Fuad Mas'ud, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Islami sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 1 (March 29, 2022): 976, <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4723>.

¹⁵ Istiqomah Rahmawati, Moh. Ariz Iqramullah, and Zulkarnain, "Mempersiapkan Generasi Khalifah (Tinjauan Terhadap Kekhalifahan Adam As Dalam Surat Al-Baqorah ayat 30-37)," *At Tuots: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 1 (July 18, 2021): 1-11, <https://doi.org/10.51468/jpi.v3i1.56>.

Konsistensi temuan ini juga diperkuat oleh penelitian halizah yang menunjukkan bahwa etos kerja Islami dan persepsi keadilan meningkatkan komitmen karyawan pada lembaga BMT.¹⁶ Selain itu, Ateeq membuktikan bahwa nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, dan kesadaran ibadah mendorong kinerja melalui penguatan komitmen afektif.¹⁷ Fenomena serupa tampak di BMT UGT Sidogiri, di mana karyawan menunjukkan loyalitas, kedisiplinan, dan semangat kerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai Islam berperan signifikan dalam membentuk perilaku organisasi yang etis, produktif, dan berorientasi keberkahan. Nilai spiritual yang terinternalisasi tidak hanya memperkuat moral individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang stabil, penuh kepercayaan, dan mendorong efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

3. Dampak Implementasi Nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember. *Nilai amanah menjadikan karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menjaga integritas dalam setiap tugas yang diberikan. Para karyawan menunjukkan peningkatan kedisiplinan, baik dalam mematuhi waktu kerja maupun dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Nilai ikhlas juga terlihat memengaruhi ketahanan mereka dalam menghadapi tekanan*

¹⁶ Nur Halizah et al., "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*.n.d., <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>.

¹⁷ Ali Ateeq et al., "Islamic Work Ethics and Employee's Task Performance: The Mediation Role of Affective Commitment," *Problems and Perspectives in Management* 23, no. 1 (2025): 413–23, [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.31](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.31).

pekerjaan; para karyawan tetap mampu bekerja dengan stabil, tidak mudah mengeluh, dan menunjukkan komitmen yang konsisten terhadap pelayanan.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan adanya peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Karyawan lebih teliti, ramah, dan berusaha memastikan setiap transaksi sesuai dengan prinsip syariah.¹⁸ Sikap saling membantu di antara karyawan semakin kuat, sehingga proses kerja berjalan lebih cepat dan efisien. Nilai keadilan dan musyawarah yang diterapkan dalam kegiatan kerja sehari-hari turut menciptakan suasana yang kondusif dan mendorong terciptanya kerja sama yang harmonis.

Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa orientasi kerja sebagai ibadah mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik tanpa harus menunggu adanya pengawasan ketat. Kesadaran spiritual ini memperkuat rasa tanggung jawab pribadi, sehingga karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih baik. Secara keseluruhan, implementasi nilai-nilai Islam berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, yang terlihat dari pelayanan yang lebih cepat, akurat, serta responsif terhadap kebutuhan anggota dan nasabah.

Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islam di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember terbukti membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Nilai amanah, ikhlas, keadilan, dan musyawarah telah menjadi pendorong utama terciptanya lingkungan kerja yang produktif, disiplin, dan berorientasi pada keberkahan.

¹⁸ W. Beekun dalam Rokhman, "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes," *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* Vol. 15, no. No. 1 (2010): 21–27.

1. Implementasi Nilai-Nilai Manajemen Islam dalam Aktivitas Organisasi

Berdasarkan hasil observasi, temuan penelitian menunjukkan bahwa *BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember telah berhasil menginternalisasikan nilai-nilai Islam seperti amanah, ikhlas, adil, dan musyawarah dalam aktivitas organisasi sehari-hari.* Keempat nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman etika, tetapi benar-benar membentuk pola pikir dan perilaku manajerial, mulai dari proses pengambilan keputusan hingga pola interaksi antara pimpinan dan karyawan. Pola ini sejalan dengan Teori Manajemen Islam menurut Rahmawati yang memandang manajemen bukan sekadar proses teknis pengelolaan sumber daya, melainkan bentuk ibadah yang dilandasi oleh prinsip moral dan spiritual.¹⁹ Dengan demikian, orientasi kerja di BMT tidak hanya berfokus pada efisiensi ekonomi, tetapi juga pada pencapaian keberkahan dan kesejahteraan dunia-akhirat.

Dalam konteks ini, penerapan nilai amanah tampak pada konsistensi karyawan menjaga kepercayaan lembaga dan nasabah melalui pelayanan yang transparan serta kepatuhan terhadap prinsip syariah. Nilai ikhlas tercermin dari kesungguhan karyawan menjalankan tugas tanpa sekadar mengejar keuntungan personal, melainkan sebagai bentuk pengabdian dan ibadah. Nilai adil muncul dalam penilaian kinerja dan pembagian tugas yang dilakukan secara proporsional, sehingga setiap pegawai merasa dihargai dan diperlakukan setara. Sementara itu, nilai musyawarah terlihat dalam pelaksanaan rapat rutin yang memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk menyampaikan

¹⁹ Istiqomah Rahmawati, Moh. Ariz Iqramullah, and Zulkarnain, "Mempersiapkan Generasi Khalifah (Tinjauan Terhadap Kekhalifaan Adam As dalam Surat Al-Baqoroh ayat 30-37)."

pandangan, membangun suasana kerja yang inklusif, dan menghasilkan keputusan yang disepakati bersama.

Peran pimpinan cabang sangat menentukan keberhasilan implementasi nilai-nilai tersebut. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pimpinan tidak hanya mengarahkan secara struktural, tetapi bertindak sebagai sumber keteladanan spiritual melalui sikap, bahasa komunikasi, dan cara menyelesaikan persoalan. Pendekatan kepemimpinan semacam ini sejalan dengan temuan Isnaini yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap lembaga.²⁰ Dengan adanya contoh nyata dari pimpinan, nilai-nilai moral tidak berhenti pada tataran konsep, tetapi menjadi budaya kerja yang dihidupi bersama.

Penerapan nilai amanah, ikhlas, adil, dan musyawarah di BMT UGT Sidogiri juga mencerminkan praktik manajemen yang humanis dan berkeadilan. Setiap kebijakan dipertimbangkan tidak hanya dari sisi efisiensi organisasi, tetapi juga dampaknya terhadap kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh anggota lembaga. Temuan ini memperkuat pandangan Rahmawati bahwa orientasi spiritual dalam manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang] kondusif, harmonis, dan berorientasi pada kemaslahatan.²¹ Dengan demikian, nilai-nilai Islam bukan hanya menjadi identitas lembaga, tetapi menjadi mekanisme efektif yang membentuk kinerja, etos kerja, dan hubungan sosial yang sehat di dalam organisasi.

²⁰ Isnaini, *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)(Studi Kasus Pada KJKS ...* (Kediri, 2022), <http://etheses.iainkediri.ac.id/id/eprint/3530>.

²¹ Istiqomah Rahmawati, Moh. Ariz Iqramullah, and Zulkarnain, "Mempersiapkan Generasi Khalifah (Tinjauan Terhadap Kekhalifahan Adam As dalam Surat al-Baqoroh ayat 30-37)."

2. Pembentukan Perilaku Organisasi melalui Nilai-Nilai Islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *penerapan nilai-nilai di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember, berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan yang beretika, disiplin, dan bertanggung jawab.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, keadilan, tanggung jawab, serta kerja sebagai bentuk ibadah, tidak hanya mengisi aspek spiritual, tetapi juga menjadi dasar untuk menggerakkan sikap dan budaya kerja dalam organisasi.

Jika dilihat dari tujuan penelitian yaitu untuk memahami bagaimana nilai-nilai Islam membentuk perilaku organisasi, maka bisa disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam telah mampu menciptakan sistem perilaku yang terarah, bermoral, dan efektif. Karyawan menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah, sehingga setiap tindakan mereka dilakukan dengan rasa tanggung jawab dan integritas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual bisa menjadi alat manajerial yang nyata dalam meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Pandangan ini sejalan dengan penelitian Halizah yang menegaskan bahwa etos kerja Islami dan persepsi keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Kudus.²² Dalam penelitiannya, Halizah menemukan bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kesadaran ibadah mampu memperkuat loyalitas serta dedikasi pegawai terhadap lembaga.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan teori Perilaku Organisasi menurut Robbins dan Judge.²³ yang menyatakan bahwa

²² Nur Halizah et al., "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*.n.d., <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>.

²³ Judge, & Robbins, , S. P. T. A. *Essentials of Organizational Behavior (Vol. 3)*. Pearson Education.(2019)

perilaku di dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi. Dalam konteks penelitian ini, nilai-nilai Islam terbukti berpengaruh pada ketiga aspek tersebut. Dimana nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan kerja sebagai bentuk ibadah mendorong motivasi kerja yang berasal dari kesadaran spiritual, bukan hanya dari tuntutan eksternal. Kesadaran bahwa setiap pekerjaan bisa menjadi bentuk ibadah membuat karyawan lebih disiplin dan ikhlas dalam bekerja. Hal ini memperkuat komponen “perilaku individu” dalam teori Robbins dan Judge, yang menekankan pentingnya motivasi dan nilai pribadi sebagai sumber utama dari perilaku kerja²⁴.

Pada tingkat kelompok, nilai-nilai seperti keadilan dan tanggung jawab menciptakan kerja sama, saling menghargai, dan bantuan antar karyawan. Hubungan kerja yang terbangun atas dasar persaudaraan dan kesetaraan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta saling percaya. Hal ini selaras dengan komponen “perilaku kelompok” dalam teori Robbins dan Judge, di mana efektivitas perilaku muncul dari komunikasi yang baik, kepercayaan, dan interaksi sosial yang positif di antara anggota organisasi.

Pada tingkat struktur organisasi, nilai-nilai seperti musyawarah dan akuntabilitas memperkuat sistem kepemimpinan yang islami, berkeadilan, dan transparan. Pemimpin cabang menerapkan nilai tanggung jawab moral serta amanah dalam setiap keputusan dan memberikan teladan dalam menjalani pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam mampu memperkuat struktur organisasi agar lebih manusiawi dan berorientasi pada keberkahan, bukan hanya pada hasil kerja. Jika

²⁴ Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 17th ed. New Jersey: Pearson Education, 2017.

dilihat dari teori Robbins dan Judge,²⁵ penerapan nilai-nilai Islam tidak hanya mendukung keberhasilan organisasi dari segi kinerja dan produktivitas, tetapi juga menambahkan dimensi moral dan spiritual yang menjadi ciri khas organisasi dibandingkan dengan organisasi modern yang konvensional. Dengan demikian, Islam memberikan pendekatan tambahan dalam teori perilaku organisasi dengan menekankan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya diukur dari tingkat produktivitas, tetapi juga dari keberkahan dan manfaat bagi masyarakat.

Temuan di lapangan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ateeq yang menunjukkan bahwa etos kerja Islami (*Islamic Work Ethics/IWE*) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.²⁶ Penelitian tersebut menegaskan bahwa nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan kerja sebagai bentuk ibadah tidak hanya meningkatkan kualitas moral individu, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketika nilai-nilai tersebut terinternalisasi dengan baik, karyawan akan bekerja lebih tekun, disiplin, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga tempatnya bekerja²⁷.

Hasil ini memperkuat temuan penelitian di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates, bahwa penerapan nilai-nilai Islam dapat menjadi instrumen manajerial yang nyata dalam membentuk perilaku organisasi yang produktif, berintegritas, dan berorientasi pada keberkahan. Hasil ini memperkuat temuan penelitian di BMT

²⁵ Judge, & Robbins, , S. P. T. A., *Essentials of Organizational Behavior (Vol. 3)*. Pearson Education.

²⁶ Ateeq et al., "Islamic Work Ethics and Employee's Task Performance: The Mediation Role of Affective Commitment."

²⁷ Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., Al-Absy, M., & Ateeq, R. (2025). Islamic work ethics and employee's task performance: The mediation role of affective commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 413–423

UGT Sidogiri Cabang Kaliwates, bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya membentuk perilaku moral individu, tetapi juga memperkuat komitmen bersama dan berdampak pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperluas pemahaman tentang perilaku organisasi dengan menambahkan aspek religius sebagai dasar pembentukan cara bekerja. Penerapan nilai-nilai Islam terbukti mampu menciptakan keseimbangan antara profesional dan spiritual, antara fokus pada dunia dan kehidupan akhirat. Dengan demikian, pembentukan perilaku organisasi melalui nilai-nilai Islam bisa dianggap sebagai proses pembinaan moral yang bertujuan pada keberkahan dan kemaslahatan, serta menjadi strategi efektif dalam menciptakan organisasi yang berintegritas, produktif, dan adil

3. Dampak Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai Islam berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai *amanah* mendorong karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab, sedangkan *ikhlas* menjadikan mereka lebih tahan terhadap tekanan dan tantangan kerja. Penerapan prinsip *adil* menciptakan suasana kerja yang transparan dan objektif, sehingga menumbuhkan motivasi dan semangat kerja. Fajaruddin turut menyatakan bahwa motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.²⁸

Dalam konteks organisasi berbasis nilai-nilai Islam seperti di BMT UGT Sidogiri, nilai-nilai seperti amanah, ikhlas dan adil dapat dianggap sebagai elemen motivasi dan komitmen organisasi yang turut memperkuat kinerja karyawan. Nilai amanah

²⁸ M Fajaruddin, Andi Nu Graha, and Sri Wilujeng, "Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang," *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 10, no. 2 (2023): 38–43, <https://doi.org/10.21067/jrmm.v10i2.7948>.

mendorong penuh tanggung jawab, nilai ikhlas membantu karyawan lebih tahan terhadap tekanan kerja, dan nilai adil menciptakan suasana kerja yang transparan serta objektif. semua ini memperkuat efektivitas, efisiensi dan kualitas hasil kerja.

Temuan ini sejalan dengan Teori Kinerja Karyawan menurut Gibson yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil.²⁹ Dalam konteks BMT UGT Sidogiri, nilai-nilai spiritual tersebut memperkuat ketiga aspek tersebut. Efektivitas meningkat karena setiap karyawan memahami tanggung jawabnya sebagai bagian dari amanah organisasi; efisiensi meningkat melalui kerja sama dan komunikasi terbuka; sedangkan kualitas hasil kerja meningkat karena adanya dorongan spiritual untuk memberikan pelayanan terbaik bagi jamaah³⁰.

Penelitian ini memperkuat penelitian Mufawazah yang menyatakan bahwa budaya organisasi berbasis Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan etos kerja dan motivasi spiritua.³¹ Peftiani juga mengungkapkan bahwa *Islamic Work Ethics* berdampak signifikan terhadap kinerja

²⁹ Slamet Yahya Sri Abdullah, Bedjo Sujanto, and Masduki Ahmad, "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kabupaten Japara," *Visipena Journal* 11, no. 1 (2020): 180–93, <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i1.1094>.

³⁰ Bernardin, H.J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.

³¹ Mufawazah and Sadiyah, "Islamic Organizational Culture, Islamic Work Ethics and Job Satisfaction's Impact on Employee Performance in Islamic Microfinance." *Journal of Islamic Banking*, hlm.7-19

melalui peningkatan kedisiplinan, komitmen, dan kualitas interaksi dengan nasabah.³²

Hal ini juga menunjukkan bahwa sistem manajemen Islam tidak hanya berorientasi pada struktur, tetapi juga pada pembinaan moral dan spiritualitas karyawan sebagai faktor utama peningkatan kinerja. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islam di BMT UGT Sidogiri membuktikan bahwa spiritualitas kerja dapat menjadi instrumen strategis dalam mencapai efektivitas organisasi dan kesejahteraan bersama. Dari perspektif teori dan temuan lapangan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai *strategic driver* yang memperkuat dimensi kinerja karyawan sebagaimana dijelaskan Bernardin dan Russell. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai Islam di BMT UGT Sidogiri menjadi bukti bahwa spiritualitas kerja dapat membentuk budaya organisasi yang efektif, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Nilai-Nilai Manajemen Islam di BMT UGT Sidogiri Cabang Kaliwates Jember, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian untuk mengetahui penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen, perilaku organisasi, dan kinerja karyawan telah tercapai. BMT UGT Sidogiri berhasil menerapkan nilai *amanah, ikhlas, adil, dan musyawarah* dalam kegiatan manajerial serta pelayanan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman kerja, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang religius, disiplin, dan bertanggung jawab. Kesadaran bahwa bekerja merupakan ibadah menjadikan karyawan lebih

³² Widia Peftiani et al., "The Impact of Islamic Work Ethics and Motivation on Employee Performance: A Case Study of BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia, Central Lampung," n.d., <http://ejournal.iainkendari.ac.id/lifalah>.

loyal, produktif, serta menjaga keadilan dan keharmonisan kerja. Implementasi nilai-nilai Islam terbukti meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja karyawan, sekaligus memperkuat karakter lembaga sebagai organisasi yang beretika dan berorientasi keberkahan.

Sejalan dengan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan BMT terus memperkuat penerapan nilai-nilai Islam melalui pembinaan spiritual, pelatihan etos kerja Islami, dan keteladanan moral agar budaya kerja tetap terjaga. Secara akademik, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori manajemen Islam yang menggabungkan nilai spiritual dan profesionalisme modern. Penelitian berikutnya disarankan memperluas objek pada cabang BMT lain atau lembaga keuangan syariah dengan pendekatan kuantitatif, guna mengukur secara empiris pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi bagi pengembangan lembaga keuangan syariah yang unggul, berkeadilan, dan bernilai keberkahan

Daftar Pustaka

- Ahmad M Latief, Achmad Abubakar, and Mardan. "Nilai-Nilai Qur'ani Sebagai Fondasi Etos Kerja Islami : Kajian Tematik Terhadap Konsep 'Amal, Amanah, Dan Istiqomah" 13, no. 01 (2025): 221–43.
- Amelia, Riska Fauziyah, Rizki Febriani, and Chalimatuz Sa'diyah. "The Effect of Islamic Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction." *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)* 2, no. 04 (December 15, 2022): 359–66. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i04.23805>.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahran Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (July 1, 2023): 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Ateeq, Ali, Mohammed Alzoraiki, Marwan Milhem, Mujeeb Al-Absy, and Ranyia Ateeq. "Islamic Work Ethics and Employee's Task

- Performance: The Mediation Role of Affective Commitment.” *Problems and Perspectives in Management* 23, no. 1 (2025): 413–23. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.31](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.31).
- Baskoro Windu, Suhasti Wuri, and Melisa Angeliya Mega. “Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas Pada Budaya Kerja Karyawan Bmt Bina Fikri.” *IBSE Sharia Economic Journal* 2, no. 1 (2023): 12–26.
- Beekun dalam Rokhman, W. “The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes.” *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* Vol. 15, no. No. 1 (2010): 21–27.
- Fajaruddin, M, Andi Nu Graha, and Sri Wilujeng. “PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN MALANG.” *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 10, no. 2 (2023): 38–43. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v10i2.7948>.
- Febriani, Rizki. “IMPLEMENTATION OF ISLAMIC VALUE ON LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND SPIRITUALITY TO PERFORMANCE.” *Manajemen Bisnis* 11, no. 1 (April 30, 2021): 54–62. <https://doi.org/10.22219/mb.v11i1.17006>.
- Haddar, Gamar Al. “Pendampingan Pembuatan Instrumen Kualitatif.” *Jpkpm* 1, no. 2 (2021): 83–86.
- Halizah, Nur, Endah Tri Wisudaningsih, atul Aqidah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, and Universitas Zainul Hasan Genggong. “Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” n.d. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>.
- Isnaini, K. *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)(Studi Kasus Pada KJKS Kediri, 2022.* <http://etheses.iainkediri.ac.id/id/eprint/3530>.

- Istiqomah Rahmawati, Moh. Ariz Iqramullah, and Zulkarnain. "MEMPERSIAPKAN GENERASI KHALIFAH (TINJAUAN TERHADAP KEKHALIFAHAN ADAM AS DALAM SURAT AL BAQOROH AYAT 30-37)." *At Tuots: Jurnal Pendidikan Islam* 3, no. 1 (July 18, 2021): 1–11. <https://doi.org/10.51468/jpi.v3i1.56>.
- Judge, & Robbins, , S. P. T. A. *Essentials of Organizational Behavior* (Vol. 3). Pearson Education. 2019.
- Kualitatif, Metode Penelitian. *Alaslan, A (2023) Metode Penelitian Kualitatif*, n.d.
- Mufawazah, Naila, and Mahmudatus Sadiyah. "Islamic Organizational Culture, Islamic Work Ethics and Job Satisfaction's Impact on Employee Performance in Islamic Microfinance." *Mutanaqishah: Journal of Islamic Banking* 2025, no. 1 (2025): 7–19. <https://doi.org/10.54045/Muta>.
- OJK. "Snapshot Perbankan Syariah." Otoritas Jasa Keuangan, 2024. [https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Desember-2024/Snapshot Perbankan Syariah Indonesia Desember 2024.pdf?utm_source=chatgpt.com](https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Documents/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-Indonesia-Desember-2024/Snapshot%20Perbankan%20Syariah%20Indonesia%20Desember%202024.pdf?utm_source=chatgpt.com).
- Peftiani, Widia, Evi Ekawati, Rahmat Fajar Ramdani, Uin Raden, and Intan Lampung. "The Impact of Islamic Work Ethics and Motivation on Employee Performance: A Case Study of BMT Ar-Rahmah Jaya Mulia, Central Lampung," n.d. <http://ejournal.iainkendari.ac.id/lifalah>.
- Putri Henia Julaika, Muryahati Sri. "Metode Pengumpulan Data Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9 (2025): 4–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v9i2.27063>.
- Rahman, Hishna Syadiida, and Fuad Mas'ud. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA RUMAH SAKIT ISLAM MUHAMMADIYAH KABUPATEN

KENDAL)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 1 (March 29, 2022): 976. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4723>.

Slamet Yahya Sri Abdullah, Bedjo Sujanto, and Masduki Ahmad. "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Mts Swasta Di Kabupaten Japara." *Visipena Journal* 11, no. 1 (2020): 180–93. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i1.1094>.

Ulhaq, Difa. "Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kospin," 2023.