



Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan *Multifinance Syari'ah*

Lisa Efrina¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan multifinance syari'ah Lampung. Metode penarikan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data menggunakan program SPSS dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari nilai uji t (2.463) lebih besar dari t hitung (2.040). Di sisi lain juga budaya organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui dari nilai uji t (-2.577) lebih kecil dari t tabel (2.040). kemudian secara simultan kedua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji F (3.686) lebih besar dari F tabel (2.90).

Kata Kunci: Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi, Kinerja.

Abstract

This study aims to investigate the influence of Islamic work ethics and organizational culture on employee performance at Shari'ah Multifinance Lampung. The samples were done nonprobability sampling with purposive sampling method and then analyzed using multiple regression analysis. The result show that the application of Islamic work ethics positively influenced on employee performance. its known from the t test value (2.463) more than t table (2.040). On the other hand, organizational culture negatively effected on employee performance. its known from the t test value (-2.577) less than t table (2.040). Than, simultaneously both on the variable have a positive significant effect on employee performance known from the F test value (3.686) is more than F table (2.90).

Keywords: Islamic Work Ethics, Organizational Culture, Performance.

¹ Universitas Islam Negeri Lampung
E-mail : 1lisaefrina25@gmail.com



PENDAHULUAN

Pertumbuhan lembaga keuangan Syariah telah meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan karena dukungan dari pemerintah dan sambutan positif dari masyarakat Indonesia yang mayoritas Muslim (Astuty, 2018). Prinsip-prinsip Islam dalam hal manajemen mampu membuktikan manfaatnya dalam menangani masalah secara *efisien*, cara-cara tersebut berasal dari tantangan terkait sumber daya insani yang dihadapi oleh institusi atau organisasi. Oleh sebab itu, sangat perlu diperhatikan dalam mempertahankan kualitas dengan banyaknya pesaing khususnya terhadap kinerja (Abbazi, 2019).

Kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Kinerja adalah *output* dari fungsi atau indikator pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012). Kinerja karyawan dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi (Rachman, 2018). Untuk menilai kerja karyawan maka perlu diadakannya pengukuran penilaian kinerja. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya etos kerja dan budaya organisasi.

Etos kerja telah menjadi pembicaraan yang begitu penting. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar manajemen dan teknologi tetapi juga kharisma moral serta kekuatan spiritual yang mendasari kerja, Etos kerja Islam berasal dari Alquran dan ucapan serta tindakan Nabi Muhammad SAW (Salin, A. P et al., 2017). Secara umum, prinsip-prinsip etika kerja Islam *focus* pada hubungan antara manusia dan sang pencipta (Razimi et al., 2014). Etos kerja Islam mencakup elemen ekonomi, sosial dan moral (Ahmad, 2011). Oleh karena itu, etos kerja Islam diharapkan memiliki peran positif terhadap kualitas kinerja karyawan (Javaid et al., 2017).

Riset terkait penerapan etos kerja Islam kebanyakan memperoleh hasil bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun beberapa bertentangan. Etos kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan (Nizam et al., 2016). Rachman (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa etos kerja Islam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Risahayu et al., (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang *positif* dan *signifikan* antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan.

Para Cendekiawan Muslim juga mengakui akan pentingnya etos kerja Islam di zaman modern, karena menjadi bagian dari pemikiran Islam yang bermanfaat bagi setiap generasi. Ali & Al Owaihan (2008) menyatakan bahwa keberhasilan pencapaian etos kerja Islam mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dan kekayaan yang meluas. Berdasarkan hasil penelitian lainnya, selain etos kerja Islam, budaya organisasi juga berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi menjadi salah satu topik yang paling banyak dipelajari oleh para peneliti dalam literatur perilaku organisasi (Hakim dan Viswesvaran, 2005). Menurut (Dialoke dan Nikechi, 2017) Budaya memainkan peran penting dalam sebuah organisasi, sehingga semakin kuat budaya yang ditanamkan pada karyawan maka semakin baik pula kualitas kinerjanya. Disisi lain, semakin lemah budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin buruk. Budaya organisasi didefinisikan sebagai campuran dari nilai-nilai, kepercayaan, komunikasi dan penjelasan perilaku yang memberikan panduan kepada orang-orang Awad (2013).

Menurut penelitian Dialoke dan Nikechi (2017) dalam *International Journal of Scientific Research and Management* yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian *empiris* menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Meskipun sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menghambat perkembangan organisasi. Hasil penelitian Sapada et al., (2017), Giri et al., (2016), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian Hakim (2012) dan Mappamiring (2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja Islam. Temuan dari para peneliti sebelumnya memberikan bukti bahwa budaya organisasi yang baik terbukti meningkatkan kualitas kinerja (Malo, 2017; Biswas, 2015).

Fenomena bisnis berbasis *spiritual* menjadi isu sentral dewasa ini, fenomena ini juga berkembang di Indonesia. Lembaga-lembaga keuangan baik bank maupun

non-bank berlabel syari'ah pun mulai bermunculan demi mempertahankan eksistensinya di dalam berdaya saing. Daftar lembaga pembiayaan syari'ah sebagai berikut:

Tabel 1

Daftar Lembaga Pembiayaan Syari'ah di Provinsi Lampung Tahun 2019

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	PT Al Ijarah Indonesia <i>Finance</i>	15	PT Bussan Auto <i>Finance</i>
2	PT Amanah <i>Finance</i>	16	PT MNC <i>Finance</i>
3	PT Trihamas <i>Finance</i> Syariah	17	PT Kresna Reksa <i>Finance</i>
4	PT Nusa Surya Ciptadana	18	PT Radana Bhaskara <i>Finance</i>
5	PT Bentara Sinergies <i>Multifinance</i>	19	PT Toyota Astra <i>financial</i>
6	PT Mandala <i>Multifinance</i> Tbk	20	PT May Bank <i>Finance</i>
7	PT Cimb Niaga Auto <i>Finance</i>	21	PT Bukopin <i>Finance</i>
8	PT Indomobil <i>Finance</i> Indonesia	22	PT Sinarmas <i>Multifinance</i>
9	PT Smart Multi <i>Finance</i>	23	PT BFI <i>Finance</i> Indonesia Tbk
10	PT Adira Dinamika <i>Multifinance</i>	24	PT Mandiri Utama <i>Finance</i>
11	PT Wahana Ottomitra Multiartha	25	PT Mega Central <i>Finance</i>
12	PT Astra Sedaya <i>Finance</i>	26	PT Mega <i>Finance</i>
13	PT Federal <i>International Finance</i>	27	PT Otomas <i>Multifinance</i>
14	PT Indosurya Inti <i>Finance</i>		

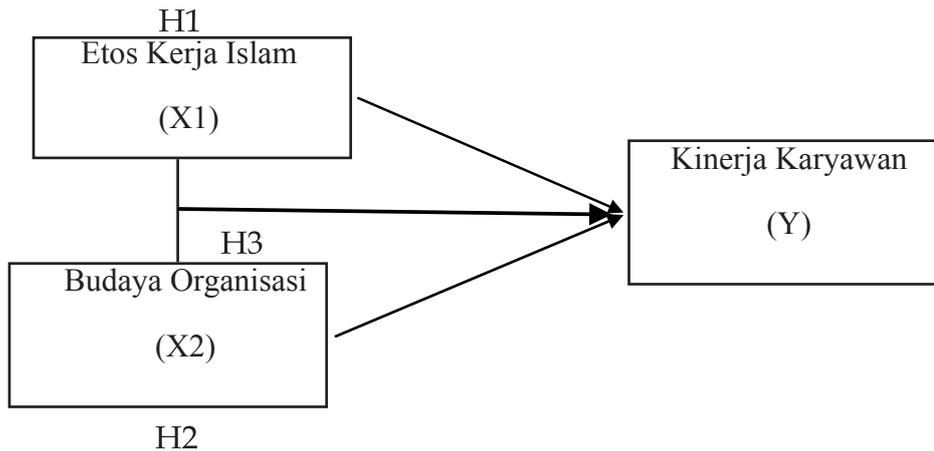
Sumber: Data Otoritas Jasa Keuangan diolah 2019

Tabel tersebut menjelaskan bahwa perkembangan lembaga keuangan syariah non-bank sangat pesat. Terlihat dari jumlah kantor-kantor yang beroperasi hingga tahun 2019. Lembaga keuangan syariah non-bank saat ini sedang naik daun karena berdasarkan data, berbagai jenis Perusahaan pembiayaan konvensional memiliki unit usaha syariah untuk bisa berdaya saing. Sehingga, dalam mempertahankan eksistensinya perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat menarik perhatian minat dan kepercayaan masyarakat. Artinya, laba pada lembaga pembiayaan syari'ah mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Namun, kinerja pegawai tidak dapat diukur secara mutlak melalui laporan keuangan tetapi harus diukur melalui aspek-aspek non keuangan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan yang disajikan, maka dibuat kerangka kerja konseptual sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Berdasarkan pemaparan hasil penelitian terdahulu, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Etos kerja Islam dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *kuantitatif* yang bersifat *deskriptif*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, diperoleh secara langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner survei dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama mencakup profil *demografis* responden, sedangkan bagian kedua untuk menguji tingkat persetujuan responden pada pertanyaan-pertanyaan dari item etos kerja Islam. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 Karyawan, Metode penarikan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang sudah

bekerja minimal 5 tahun. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji-uji sebagai berikut:

Uji t, merupakan uji statistik yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2005). Jika hasil pengujian menghasilkan nilai t-hitung > dari t-tabel atau t-hitung < t-tabel maka variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Pengujian dilakukan dengan cara mengukur nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara bersama-sama variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Uji t

Tabel 1. Hasil uji t

	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
Model	B	Std. error	Beta	T	Sig
(constan)		17.028 3.758		4.531	.000
X1	.194	.079	.573	2.463	.019
X2	-.211	.082	-.600	-2.577	.015

Variabel Etos Kerja Islam

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel etos kerja Islam menunjukkan nilai $t = 2,463$ dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,019 di mana nilai ini lebih kecil dari nilai *alpha* sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa *variabel* etos kerja Islam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Maka semakin tinggi etos kerja yang diterapkan, semakin berkualitas kinerja karyawan. Artinya, etos kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya indikasi bahwa atasan dan bawahan sama-sama peduli dalam memperhatikan dan mencari *alternatif* agar dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nizam et al., 2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja Islam *positif* mempengaruhi kinerja secara *signifikan*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Risahayu, 2018) yang meneliti tentang pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Syari'ah mandiri Samarinda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang *positif* dan *signifikan* antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan.

Etika dan perilaku etos menjadi pusat argumen dalam komunitas bisnis di seluruh dunia. Etos merupakan aktivitas penerapan prinsip-prinsip moral untuk masalah yang ada. Juga merupakan pengetahuan yang mempelajari kecerdasan dan kebijaksanaan di mana pada akhir kursus mewakili semua tindakan intelektual. Keberhasilan pencapaian etos kerja Islam mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dan kekayaan yang meluas. Di mana, responden harus memiliki kemampuan memahami perkembangan di lingkungan kerja, individu (pemimpin) memahami apa yang dituntut dari bawahannya, dan mampu menjadi yang pertama memberi perhatian kemudian selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan/kegiatan kantor, dan selalu menjaga suasana yang *kondusif* untuk berbagai pihak, kenyataannya mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga dari hasil penelitian terindikasi bahwa atasan dan bawahan sama-sama peduli memperhatikan dan mencari alternatif untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel budaya organisasi menunjukkan nilai $t = -2.577$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 di mana nilai ini kurang dari nilai *alfa* sebesar 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh *negatif signifikan* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Hal ini karena adanya indikasi di mana setiap karyawan masih berpangku pada budayanya yang lama meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja. Perusahaan *multifinance syari'ah* merupakan unit usaha *syari'ah*. Perusahaan yang semula bergerak di bidang *konvensional* tentunya banyak mengalami perubahan yang juga berdampak pada budaya organisasi. Perubahan dan penyesuaian dengan budaya yang baru bukanlah suatu hal yang mudah karena setiap karyawan yang sebelumnya telah memiliki budaya yang dianggap baik dan benar akan lebih sulit untuk merubah cara berfikirnya. Hal ini juga terjadi karena masih banyak pegawai yang berpangku pada budayanya yang lama meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2017) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja Islami karyawan. Hasil penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi Islami memiliki hubungan yang *positif* terhadap kinerja Islami karyawan KCI Bank Mu'amalat Darmo Surabaya.

Penjelasan ilmiah yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga ditemukan dalam (Dialoke dan Nikechi, 2017) dalam *International Journal of Scientific Research and Management* yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Meskipun sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menghambat perkembangan organisasi. Hasil penelitian (Sapada et al., 2017) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh

(Mappamiring, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islam.

Budaya organisasi membantu dalam menginternalisasi hubungan bersama yang mengarah untuk mengelola proses organisasi yang efektif. Produktivitas dan budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja. Organisasi memiliki dampak kuat dari budaya organisasi yang kuat, karena mengarah pada peningkatan produktivitas. Dalam sebuah organisasi budaya yang kuat memungkinkan manajemen karyawan yang efektif dan efisien. Untuk membangun budaya organisasi Islam, dibutuhkan upaya yang kuat dari semua pelaku organisasi untuk meningkatkan kesadaran diri, kinerja dan kepribadian sehingga dapat menunjukkan tingkat kinerja yang berkualitas agar terus bisa memberikan layanan yang maksimal kepada masyarakat. Semua pelaku organisasi harusnya memiliki rasa membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas serta harus lebih banyak belajar terutama mengenai sisi syari'ah. Dengan begitu, setiap karyawan akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi tugasnya, sehingga semua karyawan akan terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Uji F

Berikut hasil kesimpulan yang diambil dari uji F:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean of Squar	F	Sig.
Regression	11.213	2	5.607	3.686	.036 ^b
Residual	48.673	32	1.521		
Total	59.886	34			

Variabel Etos Kerja Islami dan Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel tersebut ditunjukkan F hitung sebesar 3,686 dengan nilai signifikansinya 0,036, di mana nilai signifikansi kurang dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga memberikan keputusan bahwa secara simultan variabel

independen (etos kerja Islam dan budaya organisasi Islam) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya terdapat pengaruh yang simultan antara ketiga variabel tersebut. Dapat dilihat kembali pada pembahasan pada hipotesis 1 dan 2 dapat dikatakan bahwa etos kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memang memiliki keterkaitan yang kuat. Etos kerja Islam mengarah pada terciptanya budaya organisasi yang kuat yang berdampak pada kinerja karyawan yang berkualitas. Jadi sangat jelas sekali bahwa etos kerja Islam yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Adapun dalam menilai apakah perusahaan tersebut dapat dikatakan sukses atau tidak dapat dilihat dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Meningkatkan atau tidaknya kinerja karyawan dapat berdampak pada kehidupan perusahaan. Jadi, dapat dikatakan bahwa memang etos kerja Islam, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan dan saling berpengaruh satu sama lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset diperoleh kesimpulan bahwa: (1) etos kerja Islam memberikan pengaruh *positif* terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi etos kerja Islam yang diterapkan maka kinerja karyawan semakin berkualitas. Hal ini terbukti dengan adanya perhatian dari atasan terhadap bawahan untuk memperhatikan dan menemukan solusi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Keberhasilan pencapaian etos kerja Islam mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dan kekayaan yang meluas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Risahayu, 2018) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang *positif* dan *signifikan* antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan; (2) budaya organisasi memiliki pengaruh *negatif signifikan* terhadap kinerja karyawan karena adanya indikasi di mana setiap karyawan masih berpangku pada budayanya yang lama meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja. Diharapkan bagi organisasi untuk terus memaksimalkan fungsinya agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi, 2017) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi Islami terhadap

kinerja Islami karyawan. Hasil penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi Islami memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja Islami karyawan KCI Bank Mu'amalat Darmo Surabaya; (3) etos kerja Islam dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini memiliki keterkaitan yang kuat. Etos kerja Islam mengarah pada terciptanya budaya organisasi yang baik dan berdampak pada kinerja karyawan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbazi, Uzair, & A. Zarqon. (2019). Islamic Pedagogy on Human Resource Management Based on Islamic References. *Journal of Islamic and Economic Review (JIBER)*, 2(1), 34-42.
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 850-859.
- Ali, A. J & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic Work Ethic: a critical review. *Cross Cultural Manajement, An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Awad, Sa'ad. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance, *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168-175.
- Biswas, W. (2015). Impact of Organization Culture on Job Satisfaction and Corporate Performance. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 3(8), 14-16.
- Cooper-Hakim, A and Viswesvaran, C. (2005). The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Framework, *Psychological Bulletin*, 13(1),
- Crispen Chipunza & Bulelwa Malo. (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 148-161.
- Dialoke, I., dan Nkechi, P. A. J. (2017). Effects of Career Growth on Employee Performance: A Study of Non-academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. *World Journal of Entrepreneurial Development Studies*, 1(1).
- Ghazali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giri, E.E., Nimran, U., Hamid, D. & Musadieg, M.A. (2016). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, 3(4), 20-33.
- Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*, 17(1), 77-90.

- Mappamiring, P. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12), 140-166.
- M. Javaid, NH Abdullah, A Zeb, K Hussain. (2018). The Impact of Authentic Leadership on Knowledge Sharing Behavior with the Moderating role of Islamic Work ethics, *Journal of Physics; Conference Series* 1049 (1).
- Nizam, Syahrul bin Salahudin., SS binti Baharuddin. Abdullah, MS, and Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 3(5), 582-590.
- Pudji Astuty and Umiyati. (2018). Influence of Religiosity Toward The Saving Interest At Islamic Banking With The Knowledge Of The People As Moderator Variabel. *IKONOMIKA, Jurnal of Economic and Business*, 3(1), 1-16.
- Rachman, Muhammad Arif. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syari'ah cabang Banjarmasin). *Jurnal Publikasi*.
- Razimi, M. S. B. A., Noor, M. M., & Daud, N. M. (2014). The Concept of Dimension in Human Resource Management from Islamic Management Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 20(9), 1175-1182.
- Risahayu Umiyaroh, Tetra Hidayati, Rabiatal Adawiyah. (2019). Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman JIEM*, 3(3).
- Sapada, Achmad Faisal, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum. (2017). The Effect of the Organizational Culture and Work Ethis on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science IJES*, 6(12), 28-36.
- Salin, A. P., Saiful, A., Manan, A., Khadijah, S., Kamaluddin, N., & Nawawi, A. (2017). The Role of Islamic Ethics to Prevent Corporate Fraud. *International Journal of Business & Society*, 1(8).
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.