

**NILAI-NILAI ISLAM PADA KINERJA KARYAWAN RSI PKU
MUHAMMADIYAH PEKAJANGAN**

Isti Windari Suryaningsih

*Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan**Isti.windari.iws@gmail.com***ABSTRAK**

Sebuah perusahaan membutuhkan nilai-nilai, symbol serta kebersamaan untuk menciptakan kinerja perusahaan yang menjadi pembeda dengan yang lain. Nilai-nilai yang membedakan baik dan buruk Sebagian dipengaruhi oleh keyakinan seseorang atau system kepercayaan masyarakat. Agama adalah elemen mendasar yang membentuk keyakinan dan mempengaruhi semua komponen masyarakat. Dengan latar belakang seluruh karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan beragama Islam, penulis menduga bahwa nilai-nilai Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari nilai-nilai islam yang mempengaruhi kinerja karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian diskriptif. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala linkert, menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dijadikan sampel sebanyak 35 responden. Hasil penelitian ini adalah nilai-nilai islam yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah pekajangan yaitu kejujuran, ihsan, tanggung jawab, kebersihan, perfeksionis dan kerja sama.

Kata Kunci : nilai-nilai islam, kinerja karyawan, rumah sakit

ABSTRACT

A company needs values, symbols and togetherness to create company performance that is differentiating from others. The values that distinguish good and bad are partly influenced by one's beliefs or society's belief system. Religion is a fundamental element that forms beliefs and affects all components of society. With the background of all RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan who are Muslims, the author suspects that Islamic values positively influence employee performance. This research was conducted to look for Islamic values that affect employee performance at RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. The research methodology used is a quantitative method with a descriptive type of research. Data collection used a questionnaire with a Likert scale, using a saturated sample so that all populations were sampled as many as 35 respondents. The results of this study are Islamic values that have a positive and significant effect on the performance of RSI PKU Muhammadiyah employees, namely honesty, Ihsan, responsibility, cleanliness, perfectionism and cooperation.

Keywords: *Islamic values, employee performance, hospitals*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan industri jasa yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang padat modal, padat teknologi dan padat karya. Sebagai motor penggerak dalam penyelenggaraan rumah sakit kinerja karyawan sangat penting untuk mendapat perhatian dari pimpinan dan manajemen rumah sakit.

Karyawan merupakan asset yang penting untuk pelayanan rumah sakit, rumah sakit akan beroperasi dengan baik apabila kinerja karyawan baik. Kinerja karyawan yang baik yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi (Brahmasai I.A; Supraetno A.,2008). Kinerja karyawan merupakan ukuran kuantitas, kualitas, kemampuan, penilaian

ketepatan pengetahuan pekerjaan dan kreatifitas seseorang dalam menjalankan tugasnya (Gary, 2011).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Muis, 2018). Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol- simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Suripto, 2016). Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi (Robbins dan Judge, 2002)(Kokiroba, 2021) Dengan nilai-nilai, symbol dan kebersamaan tersebut suatu organisasi atau perusahaan akan menciptakan kinerja perusahaan yang pembeda dari organisasi atau perusahaan lainnya.

Nilai yang membedakan baik dan buruk sebagian dipengaruhi oleh keyakinan seseorang atau sistem kepercayaan masyarakat atau organisasi. Agama adalah elemen mendasar yang membentuk keyakinan dan mempengaruhi semua komponen masyarakat. Dalam agama Islam, nilai-nilai tersebut bersumber pada Al- Qur'an dan Sunnah. Islam mengharuskan umatnya untuk menegakkan kebenaran dan menghindari kemungkaran (amar maaruf nahi mungkar). (Aldulaimi, 2016; Mas'ud, 2017) .

Nilai-nilai Islam seperti kejujuran (amanah/sidiq), kepercayaan (amanah), kesabaran (sabar), ketulusan (ikhlas), kebajikan (ihsan), perfeksionisme (itqan) dan keadilan (adalah) misalnya, diturunkan dari Alquran suci dan ajaran Nabi. Bagi umat Islam, Islam adalah cara hidup yang lengkap, sangat cocok untuk semua keadaan, tempat dan waktu. Nilai-nilai islam kompetibel dengan gaya manajemen saat ini dan berlaku untuk berbagai aplikasi universal (Aldulaimi, 2016; Juliandi, 2014).

Nilai-nilai islam saat ini banyak dipraktikkan di banyak negara dan organisasi. Namun yang meneliti keterkaitan nilai-nilai islam dengan kinerja karyawan masih sangat sedikit (Wahab, 2012). Sebagian besar peneliti yang melakukan penelitian mengenai nilai-nilai islam juga menggunakan nilai-nilai barat. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan meskipun nilai-nilai barat dapat diaplikasikan secara luas, namun tidak sesuai untuk diterapkan pada masyarakat asia khususnya masyarakat islam (Juliandi, 2014). Faktanya, menurut Mas'ud, (2017) prinsip manajemen yang diuraikan dalam buku-buku bisnis berasal dari paham- paham atau teori-teori diluar agama.

RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan adalah rumah sakit swasta milik Pimpinan Muhammadiyah Cabang Pekajangan dengan seluruh karyawannya beragama Islam. Dengan latar belakang agama Islam tersebut, mendasari penulis tertarik untuk melihat bagaimana penerapan nilai-nilai islam di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan, dan bagaimana pengaruh nilai-nilai islam pada kinerja karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Salah satu isu strategis yang harus diikuti saat ini adalah bagaimana suatu organisasi dengan kinerja karyawan yang ada dapat mencapai tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA**Pandangan Hidup Islam**

Pandangan hidup islam dapat didefinisikan sebagai pemahaman muslim tentang keyakinan dasar seperti Tuhan, wahyu (al Quran), rosulullah Muhammad SAW. Pandangan hidup islam tidak hanya didasarkan pada akal manusia, tetapi didasarkan pada Allah dan Nabi Muhammad SAW sehingga bersifat mutlak. Pandangan hidup islam tidak hanya berkaitan dengan urusan duniawi, namun juga mencakup akhirat (Mas'ud, 2017).

Perbedaan penting antara pandangan hidup islam dengan pandangan hidup saintifik adalah pandangan hidup saintifik tidak absolut atau tidak konsisten karena mencakup berbagai aliran yang bersifat relatif berdasarkan pengalaman hidup manusia. Sedangkan pandangan hidup islam bersumber pada al- Quran dan al-hadis yang bersifat konstan dan absolut. Dalam islam, semua perbuatan manusia akan memiliki keterkaitan dengan Allah SWT (Mas'ud, 2017).

Nilai-nilai Islam

Penting untuk dicatat bahwa konsep nilai mencakup serangkaian makna dan makna dipahami dengan cara dan konteks yang berbeda, tidak semuanya akan secara langsung dikaitkan dengan moralitas. Nilai dapat mencakup "pernyataan tentang apa yang diyakini seseorang atau masyarakat itu penting; Sebuah prinsip atau kepercayaan yang dianggap berharga atau diinginkan" (Aldulaimi, 2016).

Konsep lain yang terkait erat dengan nilai adalah etika. Studi dalam literatur terkadang menggunakan karya etika merujuk pada nilai-nilai kerja. Etika mengacu pada perilaku moral atau tidak bermoral (Wahab, 2012; Zahrah et al., 2016).

Menurut Aldulaimi (2016), Etika merupakan istilah yang diadopsi dari bahasa Inggris yaitu dari kata Yunani "etos" yang merujuk pada nilai-nilai dan sikap, yang menunjukkan karakter seseorang atau sikap masyarakat. Etika mengacu pada adat istiadat yang dianut masyarakat, tata krama, kebajikan serta keadilan sosial yang dilakukan oleh suatu komunitas.

Dalam konsep Islam, istilah etika adalah terkait erat dengan kata "akhlaq". "Akhlaq" yang biasanya diterjemahkan sebagai nilai-nilai "etika" atau "moral". Istilah lain untuk moralitas dalam Islam adalah "adab" atau perilaku yang baik. "Adab al-Islam" artinya "Cara yang baik yang diadopsi oleh Islam berasal dari ajaran dan instruksi". Etika, bagaimanapun juga biasanya digunakan secara sinonim dengan moralitas dan merupakan penerapan nilai untuk tindakan dan perilaku manusia (Wahab, 2012).

Kinerja Karyawan

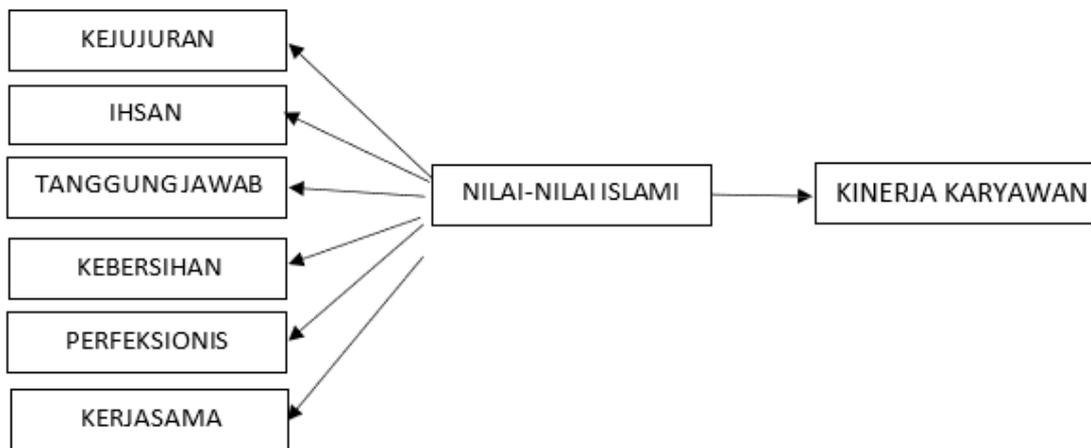
Kinerja terus-menerus ditemukan sebagai prediktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Kinerja mengacu pada kualitas kerja (ketepatan dan kesalahan), kuantitas (mengacu pada jumlah produksi), ketepatan waktu, kehadiran, evaluasi komponen perilaku. Orientasi seperti itu berfokus pada persyaratan kritis perilaku kerja yang penting dalam membedakan antara melakukan pekerjaan secara efektif dan tidak efektif (Juliandi, 2014). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Sementara, definisi kinerja karyawan yang lain adalah sebagai tindakan yang dapat diamati dan diukur (Zahrah et al., 2016).

Pengaruh Nilai-nilai Islam pada Kinerja Karyawan

Studi tentang nilai-nilai kerja telah menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja memiliki beberapa peran penting dalam efektivitas kinerja karyawan. Banyak organisasi menggambarkan nilai-nilai kerja sebagai seperangkat prinsip dalam memandu pekerjaan mereka. Semua ini tentu saja bukan tanpa alasan. Nilai kerja telah diakui oleh banyak penelitian memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan hasil organisasi. Nilai kerja sangat penting untuk efektivitas kelancaran kinerja karyawan dan studi dari berbagai konteks seperti Jepang, Cina, dan Amerika telah menegaskan kembali bahwa nilai kerja dapat bersifat situasional (Juliandi, 2014; Wahab, 2012; Zahrah et al., 2016). Jika ini masalahnya, kemungkinan nilai kerja juga dapat memiliki dampak berbeda pada kinerja karyawan di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Dari uraian diatas, hipotesisnya adalah: H1: Nilai-nilai Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen (nilai-nilai islam) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Kerangka pemikiran teoritis disajikan pada gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian diskriptif. Variabel independent terdiri dari nilai-nilai islam dan variable dependennya adalah kinerja karyawan. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala linkert untuk menggambarkan penerapan nilai-nilai Islam dan kinerja karyawan. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. dg jml populasi sejumlah 35 orang. Penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dijadikan sampel sebanyak 35 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kejujuran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai islam kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi implikasi bahwa kejujuran pada karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan perlu ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Islam telah menekankan dan menegaskan pentingnya kejujuran. Oleh karena itu, umat Islam diharapkan jujur dalam setiap perilaku mereka. Kejujuran juga menyiratkan pemenuhan janji, memberikan nasihat yang tepat kepada orang yang memintanya, melakukan pekerjaan seseorang dengan tulus dan sesempurna mungkin, dan mengatakan yang sebenarnya (Wahab, 2012).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Palanski dan Yammarino tahun 2011 yang menyatakan bahwa integritas seseorang yang didalamnya terdapat nilai kejujuran berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kejujuran juga menjadi pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang jujur dan rendah hati dapat menunjukkan kualitas sosial dan emosional yang diperlukan pada pekerjaan yang membutuhkan empati seperti pada perawat (Johnson, Rowatt, & Petrini, 2011).

Ihsan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai islam ihsan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi implikasi bahwa ihsan pada karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan perlu ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Ihsan berarti melakukan tugas dengan tepat, benar, benar, dan akurat.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldulaimi (2016) dan Al-shaibah dkk (2017) menunjukkan hasil yang serupa yaitu bahwa nilai islam ihsan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki nilai kerja ihsan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam melakukan suatu tugas, orang yang memiliki nilai kerja ihsan akan melakukan pekerjaan mereka seolah-olah Allah mengawasi mereka dan akan bekerja dengan tulus tanpa perlu pengawasan. Perasaan tanpa henti bahwa Allah memperhatikan akan mendorong seseorang untuk bertindak sebaik-baiknya (Adnan et al., 2019; Ridzuan & Mujani, 2017).

Ihsan dianggap sebagai konsep moral karena bekerja di atas rata-rata. Nilai ihsan memanifestasikan seorang individu ketika melakukan pekerjaan setulus dan seefisien mungkin tanpa perlu pengawasan. Apabila memiliki nilai ihsan, seseorang akan memiliki kinerja yang unggul dan tidak pernah puas selain pada kualitas tertinggi. Mereka percaya bahwa pekerjaan mereka terus diawasi oleh Allah (Wahab & Ismail, 2019). Ihsan bagi umat Islam sangat dianjurkan, karena secara harfiah ihsan berarti melakukan yang terbaik. (Supriyanto dkk, 2016). Perawat RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien agar mampu bersaing.

Bertanggungjawab/Mas'uliyah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai islam bertanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi implikasi bahwa bertanggungjawab pada karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan perlu ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Tanggung jawab menjadi salah

satu nilai-nilai islam yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tanggung jawab membuktikan bahwa esensi kinerja adalah pada pemenuhan tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan secara efisien dan efektif. Seperti dalam agama-agama lain, tanggung jawab juga vital dalam Islam karena melalui tanggung jawablah seorang muslim dapat menunjukkan dirinya beriman.

Islam memandang tanggung jawab sebagai kewajiban yang harus dilakukan, karena merupakan kepercayaan (amanah) antara karyawan dan pemberi kerja. Oleh sebab itu temuan ini dapat dimengerti secara umum bahwa semakin bertanggung jawab pekerja maka semakin besar kemungkinan kinerja akan ditingkatkan. Konsep tanggung jawab menuntut setiap individu bertanggung jawab penuh atas perbuatannya sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahab, (2012) dan Uddin (2019) yang membenarkan bahwa tanggungjawab sebagai nilai islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Individu dengan nilai mas'uliyah biasanya disiplin, pekerja keras, dan berkomitmen dan konsisten dalam kinerjanya. Mas'uliyah akan mengarah pada kinerja yang lebih baik karena nilai islam bertanggungjawab/mas'uliyah artinya bertanggung jawab kepada Allah, tidak hanya kepada atasan mereka (Uddin, 2019; Wahab & Ismail, 2019)

Kebersihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai islam kebersihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi implikasi bahwa kebersihan pada karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan perlu ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. dalam Al- Qur'an kebersihan mempunyai istilah lain seperti taharah dan tazkiyyah (Wahab, Quazi, & Blackman, 2016). Taharah mengacu pada kebersihan fisik seperti kebersihan lingkungan kerja, kebersihan, kerapian sedangkan Tazkiyyah dalam Al- Qur'an dan hadis merujuk pada kebersihan spiritual seperti kebersihan pikiran, pemurnian hati dari sifat buruk dan juga kebersihan moral.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Al-omari & Okasheh (2017) dan (Jayaweera, 2015) yang menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sehat berkontribusi pada peningkatan biaya bagi organisasi dalam hal peningkatan kasus kelalaian medis, pasien yang tidak puas, konflik, omset dan reputasi rumah sakit yang buruk. Lingkungan sangat penting untuk memastikan keselamatan pasien, meningkatkan retensi staf dan memelihara profitabilitas organisasi (Jain, 2015). Menurut Putra dkk (2013) lingkungan kerja menunjang produktivitas karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perfeksionisme/Itqan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai islam perfeksionisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini perfeksionisme pada karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan perlu ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Perfeksionisme muncul sebagai prediktor terpenting dari nilai-nilai islam yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu kegiatan yang berkaitan langsung dengan melakukan pekerjaan yang berkontribusi pada efektivitas kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahab, (2012) dan Aldulaimi (2016) perfeksionisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam Islam, perfeksionisme disebut itqan yang digunakan untuk menunjukkan tingkat kualitas kerja. itqan dapat berarti tepat dan akurat dalam pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja (Ibrahim, 2018).

Kerjasama

Hasil penelitian nilai islam kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa kerjasama pada karyawan RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan perlu ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Kerjasama dalam organisasi merupakan salah satu aspek penting untuk diperhatikan. Kerjasama yang dilakukan oleh karyawan akan membawa kemanfaatan besar. Nilai kerjasama ini apabila dipraktikkan akan memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi daripada bekerja secara sendiri-sendiri.

Penelitian serupa yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian oleh Khan (2017); Mcewan dkk (2017); Septiani & Gilang (2017) membenarkan bahwa kerjasama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kerjasama merupakan langkah yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Dengan kerjasama, akan meningkatkan jumlah ide dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini ditunjukkan untuk untuk menjawab permasalahan mengenai bagaimana pengaruh nilai- nilai islam pada kinerja karyawan di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan. Untuk menjawab permasalahan tersebut dikembangkan sebuah model penelitian variabel independen nilai-nilai islam dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis pada penelitian kuantitatif didapatkan nilai $p < 0.05$ hal ini berarti nilai-nilai islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSI PKU Muhammadiyah Pekajangan.

Implikasi pada penelitian ini adalah organisasi dapat mempertimbangkan nilai-nilai kerja islam (Kejujuran, Ihsan, Bertanggungjawab, Kebersihan, Perfeksionisme, Kerjasama) dalam merekrut staf. Misalnya, organisasi bisa memilih calon karyawan yang memiliki tingkat kebajikan (ihsan), perfeksionisme (itqan) atau tanggung jawab (mas'uliyah) yang tinggi pada organisasi karena nilai-nilai kerja ini dapat memprediksi tingkat kinerja karyawan secara efektif. Organisasi juga dapat memberikan pelatihan atau kursus untuk meningkatkan level nilai ini di antara karyawan mereka saat ini dan calon karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, N. L., Jusoh, W. N. H. W., Yusof, R., Ali, R., Muda, R., & Ishak, A. D. (2019). PERFORMANCE MEASUREMENT FROM AN ISLAMIC PERSPECTIVE: TOWARDS MORE PRODUCTIVE EMPLOYEES WITH BETTER QUALITY OF WORK LIFE. Proceeding of the 14th ISDEV International Islamic Development Management Conference (IDMAC 2019), 7–20.
- Al-omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan, 12(24), 15544–15550.

- Al-shaibah, M., Habtoor, N., & Noor, K. B. M. (2017). ISLAMIC WORK ETHICS AND EMPLOYEES' PERFORMANCE WITH MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION IN YEMEN. *International Journal of Industrial Management (IJIM)*, 3(June), 61–73.
- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 7 No., 59–76. <https://doi.org/10.1016/j.mssp.2004.09.085>
- Eugene K. Kokiroba., Wilian A. Areros., Sofia A. P. Sambul. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, Vol. 2 Nomor 4, 2021
- Ibrahim, A. (2018). Proceeding of 2 nd International Conference on Empowering Moslem Society in Digital Era Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countries : Bridging Between Theory and Reality Islamic Work Ethics and Economic Development in Islamic Countri. *INTERNATIONAL CONFERENCE OF MOSLEM SOCIETY*, 2, 43–50.
- Jain, A. (2015). HOW DOES A WORK ENVIRONMENT AFFECT JOB PERFORMANCE OF NURSES. *National Journal of Management (IJM)*, 6502, 87–95.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance , Mediating Role of Work Motivation : A Study of Hotel Sector in, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market : Honesty – Humility as a unique predictor of job performance ratings, 50, 857–862. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.011>
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(01), 34–48.
- Khan, S. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance, 4(11), 14–22.
- Mas'ud, F. (2017). *Manajemen Bisnis Berbasis Pandangan Hidup Islam*. Semarang: UNDIP Press.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2011). Impact of behavioral integrity on follower job performance : A three-study examination. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 765–786. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.014>
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 no 1.
- Ridzuan, A. A., & Mujani, W. K. (2017). Islamic Work Ethic Elements and Soldiers' Work Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 95(Iceemr), 226–228.
- Septiani, D., & Gilang, A. (2017). The Influence Of Teamwork On Employee Performance (In State- Owned Enterprise In Bandung , Indonesia), 6(04), 4–7.
- Supriyanto, A. S., Islam, U., Maulana, N., Ibrahim, M., & Soetjipto, B. E. (2016). THE EFFECT OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON WORKPLACE SPIRITUALITY , JOB SATISFACTION AND IHSAN BEHAVIOUR (A Study on Nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang , Indonesia THE EFFECT OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON WORKPLACE SPIRITUALITY , JOB SATISFACTION AND I. *IJABER*, 14 no 11(December).
- Teguh Suropto. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *Jurnal ekonomi Syariah Indonesia Volume VI, Nomor 2:144-153, 2016*

- Uddin, M. R. (2019). The Framework of Appraising Employee Performances: A Study based on Islamic Principles, 19(7).
- Usman, M., Gul, H., Hussain, S., & Ghani, U. (2017). Islamic Work Ethics : The Effect of Affective Commitment on Employee Job Performance , Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior ., (2006).
- Wahab, M. A. (2012). The Impact of Islamic Work Values on Employees ' Job Performance in Malaysia, (February).
- Wahab, M. A., & Ismail, Y. (2019). MAS ' ULIYYAH AND IHSAN AS HIGH-PERFORMANCE WORK VALUES IN ISLĀM, 1(1), 187–212.
- Wahab, M. A., Quazi, A., & Blackman, D. (2016). Measuring and validating Islamic work value constructs : An empirical exploration using Malaysian samples. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.005>
- Zahrah, N., Norasyikin, S., Huda, S., & Akmal, K. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance, 710–716. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.08.100>