

# PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHIC* DAN *ETHICAL LEADERSHIP* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI LAZISMU SUMATERA UTARA

Riska Veronika <sup>a\*)</sup>, Yusrizal <sup>a)</sup>, Tri Indah Fadhila Rahma <sup>a)</sup>

<sup>c)</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

<sup>\*)</sup>e-mail korespondensi: riskavero012@gmail.com

Article history: received 01 Februari 2026; revised 12 Februari 2026; accepted 11 Maret 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.65>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara etika kerja Islami dan kepemimpinan etis dengan tujuan menemukan dampak sinergis apa pun terhadap kinerja organisasi. Premis penelitian ini adalah bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan yang berlandaskan moral dan agama, serta penerapan standar etika, dapat meningkatkan kinerja departemen sumber daya manusia suatu organisasi. Analisis regresi linier berganda adalah alat kuantitatif pilihan para peneliti dalam penelitian ini. Kuesioner didistribusikan kepada staf fasilitas penelitian. Pengujian instrumental menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan pengujian asumsi klasik mencakup heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis kami dilakukan di SPSS versi 27, di mana uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islami sebagian memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, seperti yang terlihat dari nilai  $t$  yang dihitung sebesar  $5,411 > 2,036$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t$  yang dihitung sebesar  $2,798 > 2,036$  dan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Etis memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $F$  yang dihitung sebesar  $49,991$  (lebih tinggi dari  $3,295$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000$  (lebih rendah dari  $0,05$ ) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang substansial terhadap Kinerja Karyawan. Nilai  $R^2$  sebesar  $0,563$  menunjukkan bahwa kedua faktor ini menjelaskan  $56,3\%$  variasi dalam output pekerja. Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa kepemimpinan etis dan prinsip-prinsip Islam di tempat kerja dapat meningkatkan output. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan praktik kepemimpinan berbasis Islam dan secara aktif berupaya menumbuhkan budaya kerja Islami.

**Kata Kunci:** Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Etis, Kinerja Pegawai, SPSS, Regresi Linier

## THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC AND ETHICAL LEADERSHIP ON IMPROVING THE PERFORMANCE OF LAZISMU EMPLOYEES NORTH SUMATRA

**Abstract.** This study aims to investigate the relationship between Islamic work ethics and ethical leadership with the goal of discovering any synergistic impacts on organisational performance. The study's premise is that moral and religiously grounded leadership principles, as well as the application of ethical standards, can improve the performance of an organization's human resource department. Multiple linear regression analysis was the quantitative tool of choice for the researchers in this investigation. Questionnaires were distributed to the research facility's staff. Instrumental testing made use of validity and reliability tests, while classical assumption testing included heteroscedasticity and multicollinearity. Our hypothesis testing was conducted in SPSS version 27, where the  $t$ -test,  $F$ -test, and coefficient of determination ( $R^2$ ) were employed. The study's results indicate that partially Islamic work ethics have a positive impact on employee performance, as seen by a computed  $t$ -value of  $5.411 > 2.036$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The computed  $t$  value of  $2.798 > 2.036$  and a significance level of  $0.009 < 0.05$  show that the Ethical Leadership variable has a positive and significant impact on Employee Performance. A computed  $F$  value of  $49.991$  (higher than  $3.295$ ) and a significance level of  $0.000$  (lower than  $0.05$ ) suggest that both variables have a substantial effect on Employee Performance. The  $R^2$  value of  $0.563$  indicates that these two factors account for  $56.3\%$  of the variation in worker output. This study's findings support the idea that ethical leadership and Islamic principles in the workplace can increase output. Therefore, it is imperative that companies prioritise Islamically-based leadership practices and actively seek to cultivate an Islamic work culture.

**Keywords:** Islamic Work Ethics, Ethical Leadership, Employee Performance, SPSS, Linear Regression

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan beretika sangat penting bagi organisasi di era globalisasi dan persaingan ketat ini. Bahkan untuk organisasi sosial-keagamaan seperti LAZISMU, keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Robbins, 2019), Lembaga Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) adalah lembaga zakat nasional yang diawasi oleh Asosiasi Muhammadiyah. Lembaga ini menerima zakat, infaq, shadaqah, dan sumbangan amal lainnya dari individu, organisasi, dan bisnis dengan tujuan meningkatkan kapasitas ekonomi masyarakat melalui

pengelolaan dana yang lebih transparan dan efisien. Lembaga zakat nasional membutuhkan sumber daya manusia, yang seringkali menjadi faktor penentu apakah perusahaan yang berada di bawah naungannya dapat bertahan dalam bisnis atau tidak (Angel, 2018). Misi lembaga ini adalah memberdayakan masyarakat melalui penggunaan dana zakat, infaq, dan waqf secara konstruktif. Setiap bisnis yang sukses menyadari pentingnya sumber daya manusia. Dengan kepemimpinan yang kuat dan fokus pada layanan pelanggan, sumber daya manusia suatu perusahaan dapat dikelola secara efisien, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan mereka (Abrar, 2019). Kesejahteraan karyawan diperkirakan akan dipengaruhi oleh peningkatan kinerja (Sudirman, 2022).

Kepemimpinan, sikap terhadap pekerjaan, keterampilan karyawan, motivasi, disiplin, dukungan atau dorongan yang diterima, sifat pekerjaan, hubungan dalam organisasi, dan sifat pekerjaan itu sendiri adalah semua aspek yang memengaruhi kinerja individu (Ari, 2017). Bekerja dengan baik dan profesional sangat dianjurkan dalam etika kerja Islam karena keyakinan bahwa pekerjaan adalah semacam tanggung jawab di dunia ini dan akhirat (Ridwan, 2018). Kepemimpinan sangat terkait dengan peningkatan kinerja (Eva, 2017). Yang membuat seorang pemimpin efektif adalah gaya kepemimpinannya. Kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikut, menjalin ikatan yang kuat dengan mereka, merancang rencana strategis, dan membawa perubahan organisasi semuanya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Pada saat yang sama, mematuhi prinsip-prinsip Islam di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas (Firmansyah, 2021). Etika kerja Islami yang baik, seperti meningkatkan disiplin kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan mengikuti peraturan organisasi, umumnya dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Karena pekerjaan merupakan perintah dan ibadah dalam Islam, para pelakunya diharapkan untuk menjalankan profesi mereka dengan integritas, akuntabilitas, dan rasa tanggung jawab moral yang kuat (Yusrizal, 2021). Meskipun benar bahwa etika kerja Islami menekankan pada kinerja yang terukur, etika ini juga menekankan perlunya hubungan saling percaya yang dibangun di atas prinsip-prinsip integritas, pengendalian diri, dan akuntabilitas (Fadhila Rahma, 2021). Tingkat keuntungan tidak boleh menyebabkan eksploitasi, gangguan pasar, atau kejahatan, dan harus sesuai dengan peraturan syariah nasional dan yang berlaku, menurut etika kerja Islami. Akibatnya, cukup jelas bahwa harga yang terlalu tinggi dan merugikan masyarakat tidak diperbolehkan (Freddy, 2020). Lingkungan kerja yang positif, tingkat motivasi yang lebih tinggi, dan keuntungan jangka panjang dalam kinerja sumber daya manusia semuanya dapat menjadi hasil dari kepemimpinan yang berakar pada prinsip-prinsip Islam (Lubis, 2022). Survei awal dilakukan untuk mengukur banyak faktor penting terkait kinerja guna memperoleh gambaran awal tentang kondisi kerja internal staf. Tabel berikut menampilkan temuan survei tersebut:

Tabel 1. Hasil Survei Awal Pegawai LAZIZMU SUMUT

| No. | Aspek yang dinilai    | Hasil % | Keterangan                                                                          |
|-----|-----------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Kedisiplinan          | 88%     | Rata-rata kehadiran cukup tinggi, namun masih ada keterlambatan $\pm 10$ menit/hari |
| 2   | Kepuasan kerja        | 76%     | Pegawai mengeluhkan fasilitas kerja dan komunikasi internal                         |
| 3   | Motivasi kerja        | 72%     | Dipengaruhi beban administrasi tinggi, dan system penghargaan minim                 |
| 4   | Kualitas kepemimpinan | 78%     | Positif, tetapi koordinasi antar divisi dan konsistensi kebijakan masih kurang      |
| 5   | Kinerja tim           | 80%     | Kerjasama cukup baik hanya terkendala pada koordinasi lintas bagian                 |

Hasil wawancara singkat dengan beberapa pegawai juga memperkuat temuan ini. Beberapa pegawai menyatakan bahwa semangat kerja meningkat ketika pimpinan memberikan apresiasi, meskipun sederhana. Namun, ada juga keluhan terkait koordinasi antar divisi yang belum berjalan efektif sehingga pekerjaan sering tumpang tindih. Selain itu, beban administrasi yang tinggi dianggap mengurangi fokus pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang yang luas untuk perbaikan.

Selain itu, Lazismu menawarkan standar kinerja yang digunakan sebagai tolok ukur untuk penilaian kinerja karyawan dalam hal implementasi kinerja. Standar performa kinerja tersebut ialah *validity*, *agreement*, *realism*, dan *objectivity*. Dari hasil observasi yang penulis lakukan di Lembaga Lazismu Kota Medan pada 13 Mei 2025, menunjukkan bahwa hasil *Key Performance Indicator* (KPI) kinerja karyawan menunjukkan nilai yang rendah dan belum optimal. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap tujuan utama perusahaan yakni untuk kemampuan ekonomi umat. Berikut adalah data kinerja karyawan di Lazismu untuk tahun 2024. Dalam organisasi Islam, karyawan dievaluasi berdasarkan kinerja kerja mereka dan seberapa baik perilaku mereka selaras dengan nilai-nilai Syariah, termasuk kejujuran, disiplin, dan kepercayaan (Nasution, 2019).

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja pegawai di LAZISMU Sumatera Utara, terlihat bahwa setiap divisi memiliki capaian yang berbeda sesuai indikator Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan. Pada bidang Administrasi dan Media Sosial, pencapaian aktual hanya berada pada kisaran 85% dari target. Hal ini disebabkan oleh masih terbatasnya kemampuan pegawai dalam mengelola konten digital secara konsisten dan profesional. Meskipun pelayanan administrasi berjalan relatif baik, proses input data terkadang mengalami keterlambatan akibat keterbatasan sistem manajemen dokumen yang masih manual. Untuk divisi ini, Ketua Lazismu SUMUT juga menyoroti rendahnya kunjungan ke website. “Hal ini disebabkan oleh kurangnya strategi pemasaran digital, konten yang jarang diperbarui, dan SEO yang belum optimal. Ini mengindikasikan belum maksimalnya penerapan nilai *pursuit of excellence*, karena teknologi seharusnya dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung dakwah dan transparansi lembaga.” ujar Ketua LAZIZMU. Data ini diperoleh dari laporan aktivitas harian staf administrasi serta observasi langsung terhadap performa media sosial resmi lembaga.

Sementara itu, bidang Transformasi Digital dan Monitoring Evaluasi (Monev) hanya mampu mencapai 78% dari target. Penyebab utama ketidakefektifan ini adalah implementasi sistem digital baru yang masih dalam tahap uji coba, sehingga penggunaannya belum maksimal. Selain itu, keterbatasan pelatihan teknis bagi pegawai membuat pemanfaatan teknologi digital belum sepenuhnya efektif. Monitoring dan evaluasi program memang telah dilaksanakan, namun belum ada standar format laporan yang baku, sehingga hasil dokumentasi masih bervariasi. Data terkait capaian bidang ini bersumber dari laporan bulanan Monev, wawancara singkat dengan staf digitalisasi, serta arsip penggunaan aplikasi internal yang sedang dikembangkan.

Berbeda dengan kedua bidang sebelumnya, Bidang Keuangan dan Pelaporan menunjukkan kinerja yang relatif tinggi, yakni sekitar 90% dari target KPI. Meskipun demikian, pencapaian ini belum sepenuhnya sempurna karena masih terdapat keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan bulanan. Faktor penyebabnya antara lain adalah perbedaan metode pencatatan manual dan digital yang belum sepenuhnya terintegrasi, serta keterbatasan sebagian pegawai dalam penggunaan aplikasi akuntansi modern. Namun, dari sisi transparansi, bidang ini cukup baik karena audit internal dan eksternal dapat terlaksana sesuai standar. Sumber data bidang ini berasal dari laporan keuangan bulanan, dokumen audit internal, serta rekonsiliasi laporan yang diajukan kepada pimpinan lembaga.

Adapun bidang Kelembagaan dan SDM (HRD) hanya mampu mencapai 82% dari target KPI. Permasalahan utama yang dihadapi adalah tingkat kehadiran pegawai yang masih fluktuatif, khususnya terkait keterlambatan. Selain itu, program pengembangan SDM seperti pelatihan, seminar, dan workshop belum terlaksana secara rutin karena keterbatasan anggaran operasional. Sistem penilaian kinerja individu juga belum sepenuhnya berbasis indikator kuantitatif sehingga masih terdapat kesenjangan dalam evaluasi pegawai. Data bidang ini diperoleh dari arsip absensi pegawai, laporan HRD terkait kegiatan pelatihan, serta hasil wawancara singkat dengan staf SDM untuk menggali lebih jauh permasalahan yang ada.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa bidang Keuangan dan Pelaporan merupakan divisi dengan capaian tertinggi, sementara bidang Transformasi Digital dan Monev menjadi yang paling rendah. Perbedaan capaian ini menunjukkan bahwa faktor kompetensi, disiplin kerja, dan dukungan teknologi berperan penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Dengan memperhatikan hasil analisis capaian KPI di tiap bidang, dapat dilihat bahwa keberhasilan lembaga filantropi Islam seperti LAZISUM Sumatera Utara sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor etos kerja dan kepemimpinan. Ketidakselarasan antara target dan capaian yang masih terjadi pada beberapa divisi menunjukkan perlunya perbaikan, baik dari aspek disiplin individu, kemampuan teknis, maupun sistem manajemen internal. Dalam konteks ini, Islamic Work Ethic berperan sebagai fondasi nilai-nilai kerja Islami yang mendorong kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin, sementara Ethical Leadership berperan dalam memberikan keteladanan, keadilan, dan arahan yang jelas bagi pegawai. Kepemimpinan etis dalam perspektif Islam menuntut pemimpin untuk menjadi teladan dalam integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai (Harahap, 2020).

Untuk menyelidiki pengaruh penerapan etika kerja Islami dan kepemimpinan etis di LAZISUM Sumatera Utara terhadap produktivitas, penelitian tersebut sangat penting. Para peneliti di bidang etika kerja Islami berharap temuan mereka dapat berkontribusi pada literatur tentang kepemimpinan etis, produktivitas tempat kerja, dan etika kerja Islami. Selain itu, administrasi LAZISUM Sumatera Utara berharap dapat menggunakan penelitian ini untuk menginformasikan inisiatif pengembangan sumber daya manusia, yang diharapkan dapat menghasilkan pengelolaan keuangan masyarakat yang lebih baik, transparansi yang lebih tinggi, dan pelayanan yang lebih baik.

## **II. METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak satu variabel terhadap variabel lainnya melalui penggunaan teknik kuantitatif dan analitis. Dampak etika kerja Islami dan kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan merupakan fokus utama penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk lebih dari sekadar mendeskripsikan kondisi kerja karyawan; penelitian ini juga bertujuan untuk secara empiris menguji apakah variabel dependen dapat memengaruhi variabel independen dalam kerangka organisasi nirlaba Islami. Untuk itu, digunakan metodologi sosiologis. Lembaga penelitian LAZISUM Sumatera Utara dapat ditemukan di alamat ini: Jl. Sisingamangaraja 136, Ps. Merah Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20213. Sebanyak tiga puluh empat partisipan yang bersedia menjadi populasi dan sampel penelitian. Karena menggunakan prosedur pengambilan sampel total, seluruh populasi dimasukkan dalam sampel. Karena tidak ada analisis unit dalam pengambilan sampel total, data lebih valid, dan ukuran sampel yang kecil memungkinkan penolakan terhadap semua hipotesis nol.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel kategorikal dan kuantitatif. Variabel dependennya adalah kualitas kepemimpinan, sedangkan variabel independennya adalah Islamic Work Ethic dan Ethical Leadership. Definisi operasional diterapkan pada setiap variabel menggunakan indikator tertentu. Islamic Work Ethic diukur melalui indikator kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen kerja. Ethical Leadership diukur melalui indikator integritas, keteladanan, keadilan, dan komunikasi pimpinan. Kinerja Pegawai diukur melalui indikator Key Performance Indicator (KPI) yang mencakup kehadiran, capaian target kerja, kualitas laporan, serta kontribusi dalam pelaksanaan program. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi pegawai mengenai penerapan Islamic Work Ethic dan Ethical Leadership dengan skala Likert 1–5. Observasi dilakukan terhadap aktivitas kerja harian, terutama dalam aspek kedisiplinan, komunikasi, dan kolaborasi. Sementara itu, dokumentasi berupa data KPI, laporan keuangan, absensi, serta catatan kegiatan

organisasi digunakan untuk menilai kinerja pegawai secara objektif. Selain itu, dilakukan pula wawancara singkat untuk memperkuat data kualitatif yang mendukung hasil kuantitatif.

Keandalan dan validitas instrumen penelitian diperiksa dengan bantuan SPSS versi 27. Butir-butir kuesioner diuji validitasnya untuk melihat seberapa baik butir-butir tersebut mengukur indikator yang diinginkan, dan reliabilitasnya untuk melihat seberapa konsisten responden menjawab pertanyaan. Analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda merupakan langkah-langkah selanjutnya dalam analisis data setelah deklarasi validitas dan reliabilitas instrumen. Salah satu cara untuk meringkas variabel penelitian adalah dengan analisis deskriptif. Metode ini mempertimbangkan nilai minimum dan maksimum, serta deviasi standar, rata-rata, dan kesalahan standar. Sebelum menjalankan regresi, data diperiksa untuk mengetahui adanya tanda-tanda asumsi klasik. Normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas termasuk di antara asumsi-asumsi tersebut. Untuk menentukan pentingnya relatif setiap variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

Studi ini meneliti bagaimana *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di LAZIZMU SUMUT. Data dikumpulkan menggunakan pendekatan khusus, diringkas, dan dianalisis dengan cara yang konsisten dengan literatur ilmiah dan kebutuhan penelitian yang ada. Jumlah partisipan dalam studi ini adalah 34 orang, yang direkrut melalui distribusi kuesioner secara langsung.

**Tabel 2. Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner**

| Responden                                 | Jumlah | Persentasi |
|-------------------------------------------|--------|------------|
| Kuesioner yang disebar                    | 34     | 100 %      |
| Kuesioner yang tidak Kembali              | 0      | 0          |
| Kuesioner yang kembali namun tidak diolah | 0      | 0          |
| Kuesioner yang dapat diolah               | 34     | 100 %      |

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Sebanyak 34 kuesioner dikirimkan, dan semuanya dikembalikan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil menunjukkan bahwa semua survei diterima dalam kondisi yang dapat diterima, sehingga memungkinkan untuk pengolahan data. Kami menggunakan kuesioner untuk memastikan bahwa informasi yang kami peroleh memang berasal dari orang-orang yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan LAZIZMU SUMUT. Rincian gender dari sampel ditampilkan di bawah ini:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Frekuensi (%) |
|----|---------------|----------------|---------------|
| 1  | Pria          | 19             | 55,8%         |
| 2  | Wanita        | 15             | 44,1%         |
|    | Jumlah        | 34             | 100%          |

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari total 20 responden, 19 adalah laki-laki (55,8% dari total) dan 15 adalah perempuan (44,1%). Dengan perbedaan persentase sebesar 11,7%, ini menunjukkan bahwa laki-laki merupakan mayoritas responden dalam penelitian ini.

#### B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Selanjutnya dilakukan analisis terhadap variabel *Islamic Work Ethic* (Etika Kerja Islam) yang diukur melalui lima indikator utama, yaitu kerja sebagai ibadah, kerja keras (al-jiddiyyah), keadilan dan kejujuran, tanggung jawab (amanah), serta kerja sama (ukhuwah dan gotong royong). Analisis dilakukan menggunakan data hasil pengolahan SPSS 27 untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Berdasarkan hasil pada Tabel 5, mayoritas responden memberikan tanggapan “setuju” dan “sangat setuju” terhadap seluruh indikator *Islamic Work Ethic*. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam telah tertanam kuat pada responden, yang tercermin dari sikap bekerja dengan niat ibadah, kejujuran, tanggung jawab, serta semangat kerja sama dalam menyelesaikan tugas.

Analisis berikutnya dilakukan terhadap variabel *Ethical Leadership* (Kepemimpinan Etis). Variabel ini diukur menggunakan beberapa indikator yang mencerminkan perilaku etis seorang pemimpin, meliputi keadilan (*fairness*), kejujuran dan integritas, tanggung jawab moral, perhatian terhadap bawahan, serta komunikasi etis. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27 untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap sikap kepemimpinan etis yang diterapkan di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil, sebagian besar responden memberikan tanggapan “setuju” dan “sangat setuju” terhadap seluruh

indikator kepemimpinan etis. Temuan ini menunjukkan bahwa responden menilai pimpinan telah menunjukkan perilaku etis yang baik, seperti bersikap adil, jujur, bertanggung jawab, memperhatikan kesejahteraan pegawai, serta berkomunikasi secara terbuka dan sopan. Dengan demikian, tingkat *Ethical Leadership* dalam organisasi dapat dikategorikan tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan, yang mengukur seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka, menjadi subjek investigasi berikut. Lima indikator utama menentukan variabel ini: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Untuk mendapatkan gambaran deskriptif tentang bagaimana responden merasakan setiap indikator kinerja, SPSS versi 27 digunakan untuk memproses data kuesioner. Ketika ditanya tentang kinerja karyawan mereka, sebagian besar orang mengatakan "setuju" atau "sangat setuju" dengan setiap pernyataan. Ini menunjukkan bahwa orang tersebut berkinerja pada tingkat tinggi, yang didefinisikan dengan upaya untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, disiplin dalam mengikuti peraturan, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, dan aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

### C. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Setiap butir survei divalidasi untuk memverifikasi apakah butir tersebut menangkap variabel dependen. Nilai  $r$  yang diestimasi dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,338 ( $n = 34$ ) pada tingkat signifikansi 5%. Suatu butir pernyataan dianggap sah jika nilai  $r$  yang dihitung melebihi nilai  $r$  tabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership*, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai  $r$  yang lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,338. Karena itu, semua butir pernyataan dapat diteliti.

#### 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya, kami melakukan uji reliabilitas untuk melihat seberapa baik instrumen penelitian tersebut berfungsi ketika kami mengukurnya kembali dalam keadaan yang sama, setelah uji validitas. Dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, kami menguji reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari 0,70, maka variabel tersebut dapat dikatakan dapat diandalkan ( $\alpha > 0,70$ ).

Tabel 4. Uji Realibilitas

| Variabel                                    | Jumlah Pertanyaan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------------------|-------------------|------------------|------------|
| Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam) (X1) | 12                | 0,948            | Realibel   |
| Ethical Leadership (Kepemimpinan Etis) (X2) | 10                | 0,917            | Realibel   |
| Kinerja Pegawai (Y)                         | 10                | 0,883            | Realibel   |
| Variabel                                    | Jumlah Pertanyaan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
| Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam) (X1) | 12                | 0,948            | Realibel   |
| Ethical Leadership (Kepemimpinan Etis) (X2) | 10                | 0,917            | Realibel   |
| Kinerja Pegawai (Y)                         | 10                | 0,883            | Realibel   |

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

*Islamic Work Ethic* (0,948), *Ethical Leadership* (0,917), dan Kinerja Karyawan (0,883) adalah tiga variabel penelitian dengan nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,70, menurut Tabel 4. Sebagai hasil dari tingkat konsistensi internal yang tinggi, semua item pernyataan dianggap dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk analisis tambahan.

### D. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas Data

Melakukan uji normalitas dapat memverifikasi bahwa data residual model regresi mengikuti distribusi normal. Uji ini sangat penting untuk analisis yang benar dan asumsi klasik model regresi. Dalam penelitian ini, kami menguji normalitas menggunakan uji K-S. Jika data residual tidak tipikal, uji ini akan menunjukkannya. Kriteria pengambilan keputusan menganggap data residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05 dan tidak terdistribusi normal jika sebaliknya.

Tabel 5. Sample Kolimogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test       |                |                         |
|------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                          |                | Unstandardized Residual |
| Normal                                   |                | 34                      |
| Parameters <sup>a</sup>                  | Mean           | .0000000                |
|                                          | Std. Deviation | 1.97955649              |
| Most Extreme Differences                 | Absolute       | .269                    |
|                                          | Positive       | .249                    |
|                                          | Negative       | -.269                   |
| Test Statistic                           |                | .269                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                | .143                    |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup> |                | .094                    |
| Lower Bound                              | Upper Bound    | .143                    |
|                                          |                | .121 <sup>e</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

e. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27, 202

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov terdapat pada Tabel 5. Nilai Asymp. Sig. 2-tailed adalah 0,094, melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa data lainnya terdistribusi normal. Analisis regresi linier berganda tepat dilakukan karena data tidak berbeda secara signifikan dari distribusi yang diharapkan.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat mengungkapkan apakah variabel independen model regresi saling terkait erat. Model regresi yang baik menghindari multikolinearitas. Uji ini memeriksa VIF dan Toleransi. Toleransi di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas pada variabel independen.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

|       |                                        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |      |       | Collinearity Statistics |      |
|-------|----------------------------------------|-----------------------------|------------|------|-------|-------------------------|------|
|       |                                        | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Beta | T     | Sig.                    |      |
| Model |                                        | B                           |            |      |       |                         | VIF  |
| 1     | (Constant)                             | 11.368                      | 3.988      |      | 2.850 | .008                    |      |
|       | Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam) | .389                        | .072       | .626 | 5.411 | .000                    | .570 |
|       | Ethical Leadership (Kepemimpinan Etis) | .305                        | .109       | .324 | 2.798 | .009                    | .570 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Nilai toleransi untuk variabel *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* masing-masing adalah 0,570 dan 1,755, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6, yang juga menyajikan hasil uji multikolinearitas. Nilai VIF juga ditampilkan. Model regresi ini tidak menunjukkan multikolinearitas, karena kedua variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan kurang dari 10. Multikolinearitas terpenuhi oleh model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencari contoh varians yang tidak merata dalam observasi model regresi. Model regresi yang buruk akan memiliki heteroskedastisitas dan varians residual konstan. Kita menjalankan uji ini dengan memplot residual standar regresi dan nilai proyeksi standar pada scatterplot.

Titik data di atas atau di bawah sumbu nol tidak mengikuti pola yang dapat dikenali, menurut analisis heteroskedastisitas. Akibatnya, kita dapat melanjutkan analisis kita dengan pengetahuan bahwa model regresi bersifat homoskedastik dan sesuai dengan asumsi klasik.

## E. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menghitung faktor-faktor independen yang memengaruhi variabel dependen, peneliti menggunakan regresi linier berganda. Kepemimpinan Etis dan Etika Kerja Islam dipelajari secara terpisah. Tabel 7 menunjukkan temuan analisis regresi linier berganda, yang menghasilkan persamaan regresi::

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Variabel**

|       |                                        | Coefficients <sup>a</sup>   |            |      |       | Collinearity Statistics |      |
|-------|----------------------------------------|-----------------------------|------------|------|-------|-------------------------|------|
|       |                                        | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Beta | t     | Sig.                    |      |
| Model |                                        | B                           |            |      |       |                         | VIF  |
| 1     | (Constant)                             | 11.368                      | 3.988      |      | 2.850 | .008                    |      |
|       | Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam) | .389                        | .072       | .626 | 5.411 | .000                    | .570 |
|       | Ethical Leadership (Kepemimpinan Etis) | .305                        | .109       | .324 | 2.798 | .009                    | .570 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

$$Y = 11,368 + 0,389 + 0,305$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai konstan sebesar 11,368 ketika faktor Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Etis dipertahankan konstan.
2. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel Etika Kerja Islami, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,389. Ini menunjukkan bahwa output pekerja berbanding lurus dengan tingkat etika kerja Islami yang mereka tunjukkan.

3. Kepemimpinan etis meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,305. Keberhasilan karyawan terkait langsung dengan kepemimpinan etis. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan uji F, yang sering disebut uji simultan, untuk menilai apakah semua faktor independen model regresi memengaruhi variabel dependen. Variabel dependennya adalah produktivitas karyawan, dan variabel independennya adalah *Islamic Work Ethic* (Etika Kerja Islam) dan *Ethical Leadership* (Kepemimpinan Etis). Hasil uji F terdapat pada tabel di bawah ini.

#### F. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selanjutnya, gunakan uji  $R^2$  untuk menilai seberapa besar faktor independen menjelaskan variasi pada variabel dependen. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh etika kerja Islami dan kepemimpinan etis, seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $R^2$ .

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                        |                   |                            |
|----------------------------|------------------------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                      | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .874 <sup>a</sup> .763 | .748              | 2.042                      |

a. Predictors: (Constant), Ethical Leadership (Kepemimpinan Etis), Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam)  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dengan skor  $R^2$  sebesar 0,874 dan nilai R-kuadrat sebesar 0,763, uji koefisien determinasi menunjukkan temuan yang sangat baik. Ini berarti bahwa *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* menjelaskan 76,3% varians kinerja karyawan, sedangkan faktor lain menjelaskan 23,7%. Model regresi dapat diandalkan dalam menentukan hubungan antar variabel, seperti yang ditunjukkan oleh skor  $R^2$  yang disesuaikan sebesar 0,748.

##### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F, juga disebut uji simultanitas, digunakan dalam model regresi untuk menilai apakah faktor independen memengaruhi variabel dependen. *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* adalah variabel independen dalam penelitian ini. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

**Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 417.067        | 2  | 208.534     | 49.991 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 129.315        | 31 | 4.171       |        |                   |
| Total              | 546.382        | 33 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Ethical Leadership (Kepemimpinan Etis), Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam)

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Dengan menggunakan nilai F sebesar 49,991 > 3,295 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, tabel menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Karena model regresi dalam penelitian ini memenuhi kriteria signifikansi, diperlukan investigasi lebih lanjut.

##### 3. Uji t (Uji Parsial)

Uji t, atau uji parsial, dapat menentukan bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen. Uji t ini menguji bagaimana *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* memengaruhi produksi. Untuk menyimpulkan bahwa variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen, Sig. harus kurang dari 0,05. Korelasi lebih besar dari 0,05 antara variabel independen dan dependen secara statistik tidak signifikan. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji t.

Tabel 10. Uji t (Uji Parsial)

| Model                                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Beta | t     | Sig. | Collinearity Statistics<br>Tolerance | VIF   |
|----------------------------------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|--------------------------------------|-------|
|                                        | Unstandardized Coefficients | Std. Error |      |       |      |                                      |       |
| 1 (Constant)                           | 11.368                      | 3.988      |      | 2.850 | .008 |                                      |       |
| Islamic Work Ethic (Etika Kerja Islam) | .389                        | .072       | .626 | 5.411 | .000 | .570                                 | 1.755 |
| Ethical Leadership (Kepemimpinan Etis) | .305                        | .109       | .324 | 2.798 | .009 | .570                                 | 1.755 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel *Islamic Work Ethic* memiliki nilai t sebesar 5,411, melebihi 2,036, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* meningkatkan efisiensi tempat kerja. Kualitas pekerjaan bergantung pada etika kerja Islami para pekerja.
2. Tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$  dan nilai t sebesar  $2,798 > 2,036$  dikaitkan dengan variabel *Ethical Leadership*. Dengan kata lain, korelasi antara *Ethical Leadership* dan kinerja karyawan bersifat baik dan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kinerja ideal karyawan berbanding lurus dengan tingkat *Ethical Leadership* yang dijalankan oleh atasan mereka. Jadi, ternyata *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* adalah dua variabel terpisah yang memengaruhi kinerja karyawan, meskipun hanya dalam skala yang lebih kecil.

### G. Pembahasan Penelitian

#### 1. Pengaruh *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data SPSS, terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* dengan kinerja karyawan di Institusi LAZISMU Kota Medan ( $R = 0,874$ ). Dengan nilai R-squared sebesar 0,763, kedua variabel independen tersebut menjelaskan 76,3% varians dalam perubahan kinerja karyawan. Studi ini tidak menjelaskan sisa 23,7%, yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti budaya perusahaan, lingkungan fisik, dan motivasi karyawan. Dengan nilai F yang dihitung sebesar 49,991 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hasil uji F ANOVA menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan signifikan secara simultan. Bersama-sama, *Islamic Work Ethic* dan *Ethical Leadership* merupakan dua faktor yang secara signifikan dan positif memengaruhi produktivitas karyawan LAZISMU SUMUT. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat penerapan prinsip-prinsip etika kerja Islami dan kualitas kepemimpinan etis organisasi.

#### 2. Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Pegawai

Dengan nilai t sebesar  $5,411 > 2,036$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  untuk variabel Etika Kerja Islami, temuan uji t mendukung hipotesis tersebut. Hal ini membuktikan bahwa kinerja LAZISMU SUMUT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Islamic Work Ethic*. Temuan ini memperkuat gagasan yang dikemukakan oleh (Raja, 2019) dan (Reni, 2019) bahwa manusia harus bekerja dengan tekun, jujur, bertanggung jawab, dan disiplin sesuai dengan prinsip-prinsip kerja Islami. Hal ini karena kerja dipandang sebagai cara untuk berbakti kepada Allah SWT. Komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka ditingkatkan oleh nilai-nilai *Islamic Work Ethic* yaitu kejujuran (sidq), amanah (kepercayaan), dan pertanggungjawaban (mas'uliyah). Dalam hal zakat, infaq, dan sedekah, personel LAZISMU menunjukkan penerapan prinsip-prinsip kerja Islami dengan bersikap profesional dan transparan. Pekerja yang menjunjung prinsip-prinsip Islam di tempat kerja akan melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan spiritual, bukan sekadar pekerjaan rutin dari jam 9 pagi hingga 5 sore. Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa *Islamic Work Ethic* memberikan landasan moral yang kuat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas staf organisasi amal Islam.

#### 3. Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan temuan uji parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel *Ethical Leadership* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t  $2,798 > 2,036$  dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Kinerja karyawan meningkat secara langsung berkorelasi dengan tingkat praktik kepemimpinan etis para pemimpin. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan etis mendorong lingkungan kerja yang terbuka, jujur, dan adil (Li, 2017) dan (Saragih, 2020). Ketika para pemimpin menunjukkan bahwa mereka dapat dipercaya, berempati, dan adil, hal itu memberikan contoh yang baik bagi tenaga kerja mereka. Kemampuan seorang pemimpin untuk menunjukkan pengendalian diri, dialog yang jujur, dan pengambilan keputusan yang tidak memihak merupakan ciri khas kepemimpinan etis di bawah LAZISMU. Selain itu, tempat kerja yang bertanggung jawab secara moral dan kooperatif mungkin merupakan hasil dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang etis. Para pekerja akan lebih terlibat dalam keberhasilan organisasi dan lebih termotivasi untuk mengerahkan upaya ekstra ketika para pemimpin mereka memberikan contoh kejujuran dan transparansi dalam semua yang mereka lakukan dan katakan.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SPSS dan pembahasan bab sebelumnya, kita dapat menyimpulkan sebagai berikut: Etika kerja Islami secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Uji t parsial menunjukkan nilai t sebesar  $5,411 > 2,036$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Seberapa besar prinsip kerja Islami diterapkan memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan etis meningkatkan keuntungan perusahaan. Kepemimpinan etis yang efektif berdampak positif pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  dan nilai t estimasi  $2,798 > 2,036$ . Uji F simultan mengungkapkan bahwa Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Etis sangat memengaruhi Kinerja Karyawan, dengan nilai F sebesar  $49,991 > 3,295$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Studi ini menemukan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi pada perubahan kinerja karyawan. Kepemimpinan etis dan etika kerja Islami menjelaskan 56,3% variasi kinerja karyawan ( $R^2 = 0,563$ ). 43,7% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

#### V. REFERENSI

- AbRAR, N. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada organisasi nirlaba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 7(2), 101–110.
- Angel, C. R. (2018). Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi filantropi Islam. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Syariah*, 5(1), 25–36.
- Ari, P. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada lembaga pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 77–89.
- Asadi Djaya, Y. P. (2023). Ethical Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, Vol. 19, No. 2, DOI: <https://doi.org/10.37301/jmubh.v19i2.24444>.
- Eva, F. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 6(3), 202–210.
- Fadhila Rahma, T. I. (2021). Etika kerja Islam dan implikasinya terhadap perilaku kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 9(1), 55–67.
- Falach, G. B. (2022). The Islamic Work Ethic and Work Environment's Effect on Employee Performance. *Journal of Islamic Economics and Philanthropy*, , Vol. 6, No. 2, DOI: <https://doi.org/10.21111/jiep.v6i2.10551>.
- Firmansyah, A. (2021). Pengaruh Islamic work ethic terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam*, 8(2), 132–145.
- Freddy, P. (2020). Etika bisnis Islam dalam perspektif ekonomi syariah. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hana, L. (2015). Ethical leadership and employee well-being: The mediating role of psychological empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 108–115.
- Harahap, R. A. (2020). Kepemimpinan etis dalam perspektif manajemen Islam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 8(2), 115–126.
- Huang, X. (2017). The effects of ethical leadership on employee well-being and job performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 1–14.
- Li, H. (2017). Ethical leadership and employee performance: The mediating role of trust and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 58(2), 1–13.
- Lubis, S. A. (2022). Kepemimpinan Islam dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Islam*, 9(1), 22–35.
- Malik, M. (2016). Ethical leadership and organizational commitment: The mediating role of trust and job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 290–304.
- Nasution, F. N. (2019). Kinerja pegawai dalam perspektif manajemen syariah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Syariah*, 6(1), 45–56.
- Ongori, H. (2019). Understanding Islamic work ethics and its impact on organizational performance. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4(1), 10–21.
- Raja, M. W. (2019). Islamic work ethics: A conceptual framework. *International Journal of Management and Applied Research*, 6(1), 20–3.

- Ratnaningrum, R. R. (2024). The Correlation Analysis of Islamic Work Ethic, Islamic Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Journal of Intercultural Management and Ethics*, Vol. 7, No. 2, DOI: <https://doi.org/10.35478/jime.2024.2.03>.
- Reni, D. (2019). Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 188–199.
- Ridwan, M. (2018). Etos kerja Islami dan produktivitas kerja. *Jurnal Humaniora Islam*, 5(2), 89–101.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, A. L. (2020). Ethical leadership dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 33–45.
- Sari, N. P. (2020). Ethical Leadership, Compensation, and Culture and Employee Performance: Census Sampling Approach. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, Vol. 8, No. 2, DOI: <https://doi.org/10.21070/jbmp.v8i2.1617>.
- Sudirman, I. F. (2022). Analysis of Islamic Work Ethic on Job Satisfaction with Intrinsic Motivation Mediation Variables in Millennial Generation Employees. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, Vol. 7, No. 2, DOI: <https://doi.org/10.30631/ijoeib.v7i2.1553>.
- Santy Afriana & Nur Hidayat. (2022). Internalisasi Nilai Keagamaan dalam Menanamkan Karakter Peduli Lingkungan. 6.
- Yusrizal. (2021). *Etika kerja Islam dan kinerja sumber daya manusia*. Medan: UIN Sumatera Utara Press.