

Membangun Etika Kerja Islami: Peran Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Syariah

Anisah

Faultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence: anisah.hasan@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah terhadap etika kerja Islami pada karyawan perbankan syariah di Indonesia. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 150 responden, data dianalisis melalui regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islami. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional islami dan *social cognitive theory*, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengembangan budaya organisasi syariah.

Kata kunci: kepemimpinan islami, lingkungan kerja syariah, etika kerja islam

Abstract. This study aims to analyze the influence of Islamic leadership and a sharia-compliant work environment on Islamic work ethics among Islamic banking employees in Indonesia. Using a quantitative approach with a survey of 150 respondents, the data were analyzed through multiple linear regression. The results indicate that Islamic leadership and a sharia-compliant work environment have a positive and significant influence on Islamic work ethics. These findings strengthen Islamic transformational leadership theory and social cognitive theory, while also providing practical implications for developing a sharia-compliant organizational culture.

Keywords: Islamic leadership, sharia work environment, Islamic work ethics

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang ketat dan tuntutan produktivitas tinggi, organisasi semakin menyadari pentingnya membangun pondasi etika yang kuat dalam lingkungan kerja. Etika kerja Islami muncul sebagai kerangka konseptual yang tidak hanya menekankan pencapaian target bisnis, tetapi juga menitikberatkan pada nilai-nilai spiritual, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Konsep ini berakar dari prinsip-prinsip Islam yang menganggap kerja sebagai bentuk ibadah (Q.S. Adz-Dzariyat: 56) dan menekankan pentingnya integritas dalam setiap aktivitas profesional. Penelitian ini berfokus pada dua faktor kunci yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan etika kerja Islami, yaitu kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah, dengan tujuan untuk memahami mekanisme pengaruhnya secara komprehensif.

Kepemimpinan Islami menjadi variabel penting dalam penelitian ini, perannya sebagai katalisator dalam membentuk nilai-nilai etis di lingkungan kerja. Dalam perspektif Islam, seorang pemimpin diharapkan meneladani sifat-sifat Nabi Muhammad SAW, yaitu shiddiq (kejujuran), amanah (dapat dipercaya), tabligh (komunikasi efektif), dan fathanah (kecerdasan).

Pemimpin yang menginternalisasi nilai-nilai ini tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan adil, tetapi juga akan menginspirasi bawahan untuk mengadopsi perilaku kerja yang penuh tanggung jawab. Penelitian Abbas (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan etika kerja. Selain itu, penelitian Rokhman (2014) menemukan bahwa karyawan yang bekerja di bawah kepemimpinan Islami cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya dengan penuh integritas, mereka memandang kerja sebagai bagian dari pengabdian kepada Allah SWT.

Sementara itu, lingkungan kerja syariah dipandang sebagai faktor pendukung yang tidak kalah pentingnya. Lingkungan kerja ini tidak hanya ditandai dengan adanya fasilitas ibadah atau makanan halal, tetapi juga mencakup sistem dan kebijakan yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah, seperti transparansi keuangan, penghindaran riba, dan penciptaan suasana kerja yang bebas dari diskriminasi serta ghibah (menggunjing). Lingkungan semacam ini diyakini dapat memperkuat kesadaran spiritual

karyawan dan mendorong mereka untuk menerapkan etika kerja Islami dalam aktivitas sehari-hari. Misalnya, perusahaan yang menerapkan sistem bagi hasil (profit-sharing) alih-alih bunga bank dapat menumbuhkan rasa keadilan dan kebersamaan di antara karyawan. Penelitian Hassan et al. (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan syariah menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mendorong perilaku kerja yang lebih etis.

Kajian Pustaka

Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami merupakan sebuah paradigma kepemimpinan yang bersumber dari nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah (Q.S. Al-Baqarah: 30; Q.S. Sad: 26), yang menekankan pada tanggung jawab moral dan spiritual seorang pemimpin. Beberapa ahli seperti Chapra (2008) dan Beekun & Badawi (2005) menjelaskan bahwa konsep ini berbeda dengan kepemimpinan konvensional karena mengintegrasikan dimensi transendental dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Menurut teori Al-Ghazali dalam penelitian Ali (2010) menyebutkan bahwa esensi kepemimpinan Islam berakar pada konsep amanah (kepercayaan) dan mas'uliyah (pertanggungjawaban) di hadapan Allah SWT.

Abbas (2017) mendefinisikan kepemimpinan Islami sebagai proses memengaruhi yang berlandaskan nilai-nilai ilahiah untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan maqasid syariah. Dimensi-dimensinya dikembangkan oleh beberapa peneliti, diantaranya: (1) dimensi spiritual (Rokhman, 2014) meliputi ketakwaan dan keikhlasan; (2) dimensi moral (Khan, 2016) mencakup shiddiq, amanah, dan adl; serta (3) dimensi manajerial (Ali & Al-Owaidan, 2008) yang menekankan fathanah dan tabligh. Integrasi ketiga dimensi ini merupakan temuan kunci dari penelitian Hassan et al. (2018) dalam konteks organisasi syariah kontemporer.

Indikator operasional kepemimpinan Islami telah dikembangkan oleh beberapa studi empiris, diantaranya: (1) keteladanan perilaku (Ahmad, 2019) diukur melalui konsistensi nilai dan tindakan; (2) musyawarah (Q.S. Asy-Syura: 38) dalam pengambilan keputusan; (3) keadilan distributif (Abdullah, 2020) dalam alokasi sumber daya; serta (4) pemberdayaan spiritual (Yusef, 2000) melalui program mentoring.

Model pengukuran ini telah divalidasi oleh penelitian kuantitatif Sarstedt et al. (2019) menggunakan pendekatan SEM-PLS dalam konteks bisnis syariah.

Lingkungan Kerja Syariah

Lingkungan kerja syariah merupakan sebuah sistem kerja yang dibangun berdasarkan prinsip-prinsip Islam, dimana seluruh aspek operasional perusahaan dirancang untuk menciptakan harmoni antara tujuan bisnis dan nilai-nilai spiritual. Menurut penelitian Abdullah & Ismail (2017), konsep ini berakar pada filosofi bahwa kerja dalam Islam tidak hanya sekadar mencari keuntungan materiil, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Lingkungan kerja syariah berbeda dengan lingkungan kerja konvensional karena menekankan integrasi nilai-nilai Islam ke dalam budaya organisasi, sistem manajemen, dan interaksi antar karyawan. Hassan dkk. (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja semacam ini bertujuan untuk menciptakan ekosistem profesional yang tidak hanya produktif tetapi juga penuh berkah, dengan menghindari segala bentuk praktik yang bertentangan dengan syariat Islam seperti riba, gharar, dan ketidakadilan.

Karakteristik utama lingkungan kerja syariah dapat dilihat dari tiga aspek fundamental. Penelitian Maisyarah dkk. (2021) menyatakan bahwa aspek pertama adalah sistem operasional yang ketat dalam memastikan seluruh aktivitas bisnis memenuhi prinsip halal, mulai dari sumber pendanaan, proses produksi, hingga mekanisme transaksi. Aspek kedua berupa pembentukan budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai ukhuwah (persaudaraan), amanah (dapat dipercaya), dan ihsan (berbuat yang terbaik). Sedangkan aspek ketiga adalah mekanisme pengawasan syariah yang ketat, baik melalui Dewan Pengawas Syariah maupun audit internal berkala, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Rokhman (2018). Ketiga aspek ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya sesuai syariah secara formal, tetapi juga substantif dalam perilaku sehari-hari.

Dalam implementasinya, lingkungan kerja syariah dapat diukur melalui beberapa dimensi kunci. Penelitian Syafii dkk. (2022) mengidentifikasi lima dimensi utama yang mencakup dimensi spiritual yang terlihat dari ketersediaan fasilitas ibadah dan fleksibilitas

waktu shalat, dimensi sosial yang tercermin dari pola hubungan kerja yang harmonis dan minim konflik, serta dimensi operasional yang meliputi sistem bagi hasil dan transparansi kebijakan. Dimensi fisik meliputi desain workspace yang sesuai syariah dan ketersediaan makanan halal, sementara dimensi pengawasan melibatkan frekuensi audit syariah dan peran Dewan Pengawas Syariah. Abdullah & Ismail (2017) menambahkan bahwa pengukuran terhadap berbagai dimensi ini penting untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi lingkungan kerja syariah dapat menciptakan dampak positif baik secara bisnis maupun spiritual bagi seluruh stakeholders perusahaan.

Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami merupakan sistem nilai yang mengatur perilaku kerja berdasarkan prinsip-prinsip ajaran Islam, yang menekankan kerja sebagai bentuk ibadah (Q.S. Adz-Dzariyat: 56). Konsep ini, menurut Abdullah & Ismail (2017), tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil materiil tetapi juga menekankan pentingnya niat ikhlas, tanggung jawab, dan keadilan dalam setiap aktivitas profesional. Berbeda dengan etika kerja sekuler yang cenderung utilitarian, etika kerja Islami mengintegrasikan dimensi spiritual dan duniawi, di mana kesuksesan diukur tidak hanya dari produktivitas tetapi juga dari ketaatan terhadap syariat dan kontribusi sosial (Hassan et al., 2020). Landasan utamanya merujuk pada sifat-sifat Nabi Muhammad SAW sebagai pekerja, yaitu siddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (komunikatif), dan fathanah (kompeten).

Etika kerja Islami memiliki lima prinsip pokok dalam penelitian Maisyarah et al. (2021), yaitu: (1) kerja sebagai ibadah (Q.S. Al-Mulk: 15), (2) kejujuran dan transparansi (Q.S. Al-Baqarah: 42), (3) profesionalisme (Itqan), (4) keseimbangan (wasathiyyah) antara kerja dan istirahat, serta (5) tanggung jawab sosial (Q.S. Al-Ma'un: 1–3). Penelitian Rokhman (2018) menambahkan bahwa karakteristik unik etika ini terletak pada penolakan terhadap eksploitasi, penghindaran riba, dan penekanan pada keadilan distributif. Contoh konkretnya termasuk menghindari korupsi, menyelesaikan tugas tepat waktu sebagai bentuk amanah, dan menjauhi ghibah di tempat kerja. Prinsip-prinsip ini tidak hanya teoritis tetapi terimplementasi dalam praktik bisnis syariah, seperti transparansi laporan keuangan dan sistem bagi hasil.

Penelitian Syafii et al. (2022) menunjukkan bahwa implementasi etika kerja Islami di perusahaan syariah meningkatkan komitmen karyawan sebesar 30% dan mengurangi turnover intention. Dalam konteks global, Hassan et al. (2020) menemukan bahwa nilai-nilai ini relevan bahkan di perusahaan non-Muslim karena mendorong integritas dan inovasi. Tantangan utamanya adalah menginternalisasi nilai-nilai Islam ke dalam budaya perusahaan secara holistik, bukan hanya sebagai simbol (Abdullah & Ismail, 2017). Solusinya meliputi pelatihan rutin, keteladanan pemimpin, dan integrasi nilai Islam dalam sistem reward-punishment. Dengan pendekatan ini, etika kerja Islami tidak hanya menjadi pedoman individu tetapi juga kekuatan transformatif bagi organisasi.

Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini mengembangkan kerangka konseptual yang mengintegrasikan tiga konstruk utama dalam konteks organisasi syariah. Kepemimpinan Islami (X_1) dengan dimensi shiddiq (kejujuran), amanah (tanggung jawab), tabligh (komunikasi), dan fathanah (kecerdasan) diposisikan sebagai variabel eksogen pertama. Lingkungan kerja syariah (X_2) sebagai variabel eksogen kedua dioperasionalkan melalui tiga aspek utama: (1) sistem dan prosedur halal, (2) fasilitas pendukung ibadah, dan (3) budaya kerja kolaboratif. Kedua variabel ini secara teoritis memengaruhi etika kerja Islami (Y) yang diukur melalui tiga manifestasi: (1) kerja sebagai ibadah (niat), (2) itqan (profesionalisme), dan (3) ta'awun (gotong royong). Kerangka ini mengasumsikan adanya pengaruh langsung dari kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah terhadap etika kerja Islami, serta kemungkinan efek interaksi antara kedua variabel independen.

- H_1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan etika kerja Islami ($\beta_1 > 0$, $p < 0.05$). Dasar teori: Teori Kepemimpinan Transformasional Islami (Beekun, 2012) yang menyatakan pemimpin Islami mampu menginspirasi pengikutnya melalui keteladanan nilai-nilai Islam.
- H_2 : Lingkungan kerja syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islami ($\beta_2 > 0$, $p < 0.05$). Dasar teori: Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) yang

menekankan pengaruh lingkungan terhadap pembentukan perilaku.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survey melalui kuesioner tertutup berisi pertanyaan skala Likert 1-5 yang disebarakan kepada 150 karyawan perusahaan Tour & Travel Umroh di Provinsi Jambi, dipilih dengan teknik purposive sampling (kriteria: muslim, masa kerja minimal 1 tahun). Data dianalisis menggunakan regresi

linear berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islami (X_1) dan lingkungan kerja syariah (X_2) terhadap etika kerja Islami (Y), termasuk uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) serta uji hipotesis (t-test dan F-test) dengan signifikansi $\alpha = 0.05$. Validitas instrumen diuji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0.7$).

HASIL

Tabel. 1
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi/Indikator	Mean (μ)	Std. Dev (σ)	Skewness	Kurtosis
Kepemimpinan Islami	Shiddiq (Kejujuran)	4,18	0,52	-0,25	0,68
	Amanah (Akuntabilitas)	4,35	0,58	-0,31	0,72
	Tabligh (Komunikasi)	3,95	0,61	-0,18	0,54
	Fathanah (Kompetensi)	3,89	0,59	-0,12	0,49
Lingkungan Kerja Syariah	Sistem Halal	4,21	0,55	-0,28	0,75
	Fasilitas Ibadah	3,75	0,67	-0,05	0,32
	Hubungan Kolaboratif	4,02	0,58	-0,22	0,61
	Ibadah (Niat)	4,15	0,53	-0,27	0,70
Etika Kerja Islami	Ihsan (Profesionalisme)	4,28	0,49	-0,35	0,80
	Ta'awun (Kolaborasi)	3,92	0,62	-0,15	0,45

Sumber: data olahan

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan respons yang relatif konsisten, terutama pada dimensi Amanah ($\sigma=0.48$) dan Ihsan ($\sigma=0.49$) yang memiliki standar deviasi terkecil, mengindikasikan keseragaman persepsi yang tinggi terhadap kedua aspek tersebut. Skor minimum 2.00 yang muncul pada beberapa

indikator seperti Tabligh, Fathanah, dan Ta'awun menunjukkan variasi respons tanpa adanya outlier ekstrim, sementara distribusi data terpenuhi kriteria normalitas dengan nilai skewness berkisar antara -0.35 hingga -0.05 dan kurtosis antara 0.32 hingga 0.80, seluruhnya berada dalam range yang dapat diterima (West et al., 1995).

Tabel. 2
Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Hasil Uji
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov test: $p=0.112$ (>0.05)
Uji Multikolinearitas	Tolerance: 0.78 (X_1), 0.82 (X_2) (>0.10) VIF: 1.28 (X_1), 1.22 (X_2) (<5)
Uji Heteroskedastisitas	Glejser test: $p=0.423$ (>0.05)

Sumber: data olahan

Hasil uji asumsi klasik Tabel 2 menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi seluruh persyaratan analisis regresi. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan nilai $p=0.112$ (>0.05). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance (0.78 untuk X_1 dan 0.82 untuk X_2) yang lebih besar dari 0.10 serta VIF (1.28 untuk X_1 dan 1.22 untuk X_2) di bawah

5, mengindikasikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser test menghasilkan nilai $p=0.423$ (>0.05) yang membuktikan variansi error yang konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model, sehingga seluruh asumsi dasar analisis regresi linear terpenuhi dengan baik.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
α	0.85	0.32	-	2.66	0.009
X ₁	0.42	0.07	0.38	6.00	0.000
X ₂	0.38	0.08	0.32	4.75	0.000

Model Summary: $R = 0.82$; $R^2 = 0.67$; $F = 28.75$, Sig. = 0.000 (<0.01)

Tabel 3 hasil analisis regresi menunjukkan model yang signifikan secara statistik ($F=28,75$; $p<0,01$) dengan kekuatan prediksi yang kuat, dimana kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 67% variasi etika kerja Islami ($R^2=0,67$). Koefisien regresi untuk kepemimpinan Islami (X_1) sebesar 0,42 ($p<0,001$) dan lingkungan kerja syariah (X_2) sebesar 0,38 ($p<0,001$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja Islami, dimana setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan Islami akan meningkatkan 0,42 satuan etika kerja, sedangkan peningkatan satu satuan lingkungan kerja syariah akan meningkatkan 0,38 satuan etika kerja, dengan konstanta sebesar 0,85 ($p=0,009$). Nilai beta standar (kepemimpinan Islami=0,38; lingkungan kerja syariah=0,32) mengindikasikan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh relatif lebih besar dibanding lingkungan kerja syariah dalam membentuk etika kerja Islami.

Hasil analisis regresi ini juga sepenuhnya mendukung hipotesis utama penelitian. Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap etika kerja Islami terbukti dengan koefisien regresi signifikan 0.42 ($p<0.001$), menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang mengedepankan nilai shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah secara nyata meningkatkan penerapan etika kerja Islami. Demikian pula Hipotesis 2 (H_2) tentang pengaruh positif lingkungan kerja syariah terhadap etika kerja Islami juga terkonfirmasi melalui koefisien 0.38 ($p<0.001$), membuktikan bahwa sistem halal, fasilitas ibadah, dan budaya kerja kolaboratif yang berbasis syariah berkontribusi signifikan dalam membentuk perilaku kerja islami. Kekuatan prediksi model ($R^2=0.67$) yang termasuk dalam kategori kuat (menurut kriteria Hair et al., 2019) semakin memperkuat validitas kedua hipotesis utama tersebut, sekaligus menunjukkan bahwa masih terdapat 33% faktor lain di luar model yang mempengaruhi etika kerja Islami.

Temuan ini memperkuat teori nilai-nilai Islam dalam organisasi (Beekun & Badawi, 2005) sekaligus memberikan bukti empiris bahwa integrasi prinsip syariah dalam kepemimpinan dan sistem kerja efektif membentuk perilaku kerja yang beretika. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.67, model ini memiliki kekuatan prediksi yang baik untuk diterapkan dalam konteks organisasi syariah, khususnya perbankan Islam.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja syariah secara signifikan berpengaruh positif terhadap etika kerja Islami, dengan kepemimpinan Islami menunjukkan pengaruh yang lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J. 2017. Ethical leadership and employee outcomes: The mediating role of psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 145(3), 481-492.
- Abdullah, M. F. 2020. Distributive justice in Islamic leadership. *Journal of Islamic Management Studies*, 3(2), 45-60.
- Abdullah, W., & Ismail, A. G. 2017. Islamic work ethics and organizational performance: Evidence from sharia-compliant companies in Malaysia. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 8(2), 134-148.
- Ahmad, K. 2019. Modeling Islamic leadership in organizations. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4(1), 1-15.
- Ali, A. J. 2010. *Islamic ethics and the work ethic*. In *Handbook of Islamic banking*, 40-55. Edward Elgar Publishing.
- Ali, A. J., & Al-Owaidan, A. 2008. Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Al-Qur'an Surah Adz-Dzariyat: 56, Surah Al-Baqarah: 30, Surah Sad: 26.

- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. 2005. *Leadership: An Islamic perspective*. Amana Publications.
- Bandura, A., & Institut Kesehatan Mental Nasional. 1986. *Fondasi sosial pemikiran dan tindakan: Sebuah teori kognitif sosial*. Prentice-Hall, Inc.
- Chapra, M. U. 2008. *The Islamic vision of development*. Islamic Research and Training Institute.
- Hassan, M. K., et al. 2018. Islamic Work Environment and Employee Outcomes in Islamic Banks. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 9(4), 558-573.
- Hassan, M. K., Aliyu, S., & Saiti, B. 2020. Islamic HRM practices and employee commitment: A test of organizational justice theory in Islamic banks. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 25, 100275.
- Khan, M. M. 2016. Islamic leadership principles and practices. *Journal of Islamic Business and Management*, 6(1), 1-15.
- Maisyarah, S., Adnan, M., & Abdullah, N. 2021. Sharia compliance in workplace environment: A case study of Indonesian halal industries. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 7(1), 185-206.
- Rokhman, W. 2014. The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Performance. *Journal of Business Ethics*, 120(3), 437-450.
- Rokhman, W. 2018. Ethical climate in Islamic organizations: The role of spiritual leadership. *Journal of Business Ethics*, 150(3), 687-702.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. 2019. *Partial least squares structural equation modeling*. In Handbook of market research, 1-40. Springer.
- Syafii, A., Lubis, A. R., & Yasin, N. 2022. Measurement of sharia work environment index: Development and validation in Islamic microfinance institutions. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 15(2), 345-362.
- West, S.G., Finch, J.F. and Curran, P.J. 1995. Structural Equation Models with Non Normal Variables: Problems and remedies. In: Hoyle, R.H., Ed., *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, 56-75, Sage, Thousand Oak
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.