

Manajemen Kinerja Syariah: Inovasi Pengembangan Profesionalisme Kerja Berkelanjutan

Sulistiyah, Nila Nafisatul Bashiroh, Heru Setyowiyono, Amalia Nuril Hidayati, Agus Eko Sujianto

Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Correspondence: suuullisstiyyaahh@gmail.com, nilanaf805@gmail.com, herusetyo1011@gmail.com, amalianuril@iain-tulungagung.ac.id, agusekosujianto@gmail.com

ABSTRAK

Profesionalisme kerja menjadi kebutuhan penting di era modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan meningkatnya tuntutan produktivitas. Namun, dunia kerja saat ini juga menghadapi berbagai tantangan seperti menurunnya etika kerja, rendahnya kedisiplinan, dan budaya kerja instan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kinerja syariah sebagai inovasi dalam pengembangan profesionalisme kerja berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja syariah menekankan nilai amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut mampu membentuk profesionalisme kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada etika dan moral kerja. Dengan demikian, manajemen kinerja syariah dinilai relevan dalam membangun profesionalisme kerja yang berkualitas dan berkelanjutan di era modern.

Kata Kunci: manajemen kinerja syariah, profesionalisme kerja, etika kerja Islam.

ABSTRACT.

Work professionalism has become an essential requirement in the modern era, characterized by technological advancements and increasing productivity demands. However, today's workplace also faces various challenges, such as declining work ethics, low discipline, and an instant work culture. This study aims to analyze Sharia performance management as an innovation in developing sustainable work professionalism. The research method used is library research with a descriptive qualitative approach. The findings indicate that Sharia performance management emphasizes the values of trustworthiness, honesty, discipline, and responsibility in the workplace. These values are capable of shaping work professionalism that is oriented not only toward results but also toward work ethics and morality. Therefore, Sharia performance management is considered relevant in building high-quality and sustainable work professionalism in the modern era.

Keywords: *Sharia performance management, work professionalism, Islamic work ethics.*

PENDAHULUAN

Profesionalisme kerja menjadi salah satu kebutuhan penting dalam menghadapi perkembangan dunia kerja modern yang semakin kompetitif. Kemajuan teknologi, perubahan pola kerja, dan meningkatnya tuntutan produktivitas membuat setiap individu dituntut memiliki kemampuan kerja yang baik, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi (Maulida et al, 2026). Laporan *International Labour Organization* (ILO) dan berbagai kajian ketenagakerjaan tahun 2024–2025 menunjukkan bahwa kebutuhan peningkatan keterampilan (*upskilling*) dan keterampilan ulang (*reskilling*) tenaga kerja global semakin mendesak. Dalam laporan *Global Skills Program* disebutkan bahwa tanpa pendidikan dan pelatihan yang memadai, lebih dari 60% tenaga kerja global, bahkan diperkirakan dapat mencapai hampir 85% (Maulida et al, 2026), berisiko mengalami kesenjangan keterampilan dalam menghadapi perubahan dunia kerja modern. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme kerja dan kemampuan adaptasi menjadi faktor penting bagi tenaga kerja di era perkembangan teknologi dan persaingan global saat ini.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa profesionalisme kerja masih menghadapi berbagai tantangan. Fenomena menurunnya etika kerja, rendahnya kedisiplinan, budaya kerja instan, hingga tingginya tingkat stres kerja menjadi persoalan yang cukup sering ditemukan. Data Gallup tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya sekitar 23% pekerja di dunia yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki semangat tinggi dalam pekerjaannya, sedangkan sisanya mengalami penurunan motivasi kerja (Suriyanto, 2025). Selain itu, perkembangan media digital dan budaya kerja cepat juga menyebabkan sebagian pekerja lebih berorientasi pada hasil instan dibandingkan kualitas proses kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas profesionalisme dan keberlanjutan kinerja individu dalam jangka panjang.

Dalam perspektif teoritis, teori manajemen kinerja menjelaskan bahwa kinerja merupakan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi untuk meningkatkan kualitas kerja individu secara sistematis. Selanjutnya, Teori Profesionalisme Kerja menekankan bahwa profesionalisme tidak hanya diukur dari kemampuan

teknis, tetapi juga mencakup kompetensi, integritas, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen dalam bekerja. Selain itu, Teori Etika Kerja Islam menjelaskan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah dan bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT, dengan menekankan nilai amanah, kejujuran, disiplin, kerja keras, keadilan, serta istiqamah dalam setiap aktivitas kerja.

Menghadapi tantangan tersebut, konsep manajemen kinerja syariah menjadi salah satu pendekatan yang dinilai relevan untuk membangun profesionalisme kerja yang lebih berkelanjutan (Putri et al, 2026). Manajemen kinerja syariah menekankan keseimbangan antara pencapaian kerja dengan nilai-nilai moral dan spiritual, seperti amanah, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, serta kerja keras (Yani et al, 2025). Nilai-nilai tersebut tidak hanya mendorong individu untuk bekerja secara produktif, tetapi juga membentuk kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, profesionalisme kerja dalam perspektif syariah tidak hanya berorientasi pada hasil material, tetapi juga pada keberkahan dan kualitas perilaku kerja.

Penerapan nilai-nilai syariah dalam pengembangan profesionalisme kerja juga dinilai mampu menciptakan sikap kerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan. Berdasarkan laporan *State of the Global Islamic Economy Report 2024/2025*, meningkatnya perhatian masyarakat terhadap etika dan nilai-nilai Islami didorong oleh keinginan akan sistem ekonomi dan pola kerja yang lebih adil, manusiawi, serta mampu bertahan menghadapi berbagai krisis (Patraindonesia.com, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa nilai moral dan etika kerja berbasis syariah semakin dipandang penting dalam membangun profesionalisme kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, manajemen kinerja syariah menjadi salah satu inovasi penting dalam pengembangan profesionalisme kerja berkelanjutan di era modern. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pencapaian kerja, tetapi juga pembentukan karakter, etika, dan tanggung jawab moral. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami penerapan nilai-nilai syariah dalam membangun profesionalisme kerja yang berkualitas dan berkelanjutan di tengah tantangan dunia kerja saat ini.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kepustakaan dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi yang bersumber dari berbagai literatur relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan manajemen kinerja syariah, profesionalisme kerja, dan pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menelaah, mengkaji, dan mengidentifikasi konsep-konsep teoritis yang memiliki keterkaitan dengan tema penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai penerapan manajemen kinerja syariah sebagai inovasi dalam meningkatkan profesionalisme kerja secara berkelanjutan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran konseptual dan teoritis secara sistematis berdasarkan sumber-sumber ilmiah yang kredibel.

HASIL

Konsep Manajemen Kinerja Syariah

Manajemen kinerja syariah merupakan suatu sistem pengelolaan kinerja yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep ini tidak hanya berfokus pada pencapaian target kerja dan keuntungan semata, tetapi juga menekankan aspek moral, etika, dan tanggung jawab spiritual dalam setiap aktivitas pekerjaan (Putri et al, 2026). Dalam perspektif syariah, bekerja dipandang sebagai bagian dari ibadah sehingga setiap individu dituntut untuk melaksanakan tugas secara profesional, jujur, dan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, manajemen kinerja syariah bertujuan menciptakan keseimbangan antara produktivitas kerja dan kepatuhan terhadap nilai-nilai Islam (Sari et al, 2025).

Prinsip-prinsip manajemen kinerja syariah didasarkan pada ajaran Islam yang mengedepankan keadilan, amanah, transparansi, profesionalisme, dan kemaslahatan bersama (Assegaf et al 2025). Prinsip keadilan menuntut organisasi untuk memberikan hak dan kewajiban secara seimbang kepada seluruh pekerja tanpa diskriminasi. Prinsip amanah mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab karena setiap tindakan akan dipertanggungjawabkan, baik kepada organisasi maupun kepada Allah SWT. Selain itu, prinsip transparansi dan kejujuran diperlukan agar proses kerja berjalan secara terbuka dan dapat dipercaya. Dalam praktiknya, manajemen kinerja syariah juga menekankan kerja sama, saling menghormati, serta orientasi pada kebermanfaatannya bagi masyarakat luas (Marwa et al, 2025.).

Nilai amanah, kejujuran, dan tanggung jawab menjadi fondasi utama dalam manajemen kinerja syariah. Amanah mencerminkan sikap dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan menjaga komitmen pekerjaan (Herlina et al, 2026). Karyawan yang memiliki sikap amanah akan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan tidak menyalahgunakan wewenang yang dimiliki. Kejujuran menjadi nilai penting dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat dan profesional, baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama pekerja. Sementara itu, tanggung jawab menunjukkan kesadaran individu terhadap tugas yang

diemban serta kesiapan menerima konsekuensi dari setiap pekerjaan yang dilakukan (Wijaya, 2023). Ketiga nilai tersebut mampu membentuk budaya kerja yang lebih disiplin, harmonis, dan berintegritas sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Manajemen kinerja syariah memiliki beberapa perbedaan dengan manajemen kinerja konvensional. Manajemen konvensional umumnya lebih menitikberatkan pada efisiensi, produktivitas, dan pencapaian keuntungan material sebagai ukuran utama keberhasilan organisasi (Riski et al, 2024). Sebaliknya, manajemen kinerja syariah tidak hanya mengejar hasil duniawi, tetapi juga mempertimbangkan aspek spiritual dan nilai ibadah dalam bekerja. Pada sistem syariah, keberhasilan kerja tidak hanya diukur dari pencapaian target, tetapi juga dari proses yang dilakukan secara halal, adil, dan sesuai etika Islam (Pratama & Castrawijaya, 2024). Selain itu, hubungan antara pimpinan dan karyawan dalam manajemen syariah lebih menekankan nilai persaudaraan, keadilan, dan tanggung jawab moral. Dengan pendekatan tersebut, manajemen kinerja syariah dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis, manusiawi, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Profesionalisme Kerja dalam Perspektif Syariah

Profesionalisme kerja merupakan sikap dan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara optimal sesuai dengan keahlian, tanggung jawab, dan standar kerja yang telah ditetapkan (Dianta et al., 2024). Dalam perspektif syariah, profesionalisme tidak hanya menekankan kemampuan teknis, tetapi juga nilai moral dan spiritual yang sesuai dengan ajaran Islam. Pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah sehingga setiap individu dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, profesionalisme kerja syariah menekankan keseimbangan antara kualitas kerja dan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari (Herlina et al, 2026).

Karakter profesional dalam Islam tercermin melalui sifat amanah, siddiq (jujur), tabligh (komunikatif), dan fathanah (cerdas) (Susiyanti et al, 2025). Amanah menunjukkan sikap dapat dipercaya dalam menjalankan tugas, siddiq mencerminkan kejujuran dalam perkataan dan tindakan, tabligh berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi secara baik, sedangkan fathanah menunjukkan kecerdasan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas.

Etika kerja Islam memiliki hubungan yang erat dengan profesionalisme kerja karena sama-sama menekankan kualitas kerja yang baik dan perilaku yang sesuai dengan nilai moral (Panggayuh et al, 2025). Etika

kerja Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilakukan secara halal, jujur, dan penuh tanggung jawab agar memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun masyarakat. Dengan penerapan etika kerja Islam, individu akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan menghindari tindakan yang merugikan (Shofia, 2025.).

Selain itu, nilai disiplin, kompetensi, dan integritas menjadi unsur penting dalam profesionalisme kerja syariah (Herlina et al, 2026). Disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja, kompetensi menunjukkan kemampuan dan keahlian individu dalam bekerja, sedangkan integritas mencerminkan sikap jujur dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Ketiga nilai tersebut menjadi fondasi dalam menciptakan profesionalisme kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

Tantangan Profesionalisme Kerja di Era Digital

Perubahan dunia kerja di era digital membawa dampak besar terhadap pola kerja dan tuntutan profesionalisme. Perkembangan teknologi membuat proses kerja menjadi lebih cepat, fleksibel, dan berbasis digital (Amel et al, 2025). Namun, kondisi ini juga menuntut pekerja untuk terus beradaptasi, meningkatkan keterampilan, serta mampu mengikuti perkembangan teknologi agar tetap kompetitif di dunia kerja modern.

Perkembangan era saat ini juga memunculkan tantangan berupa menurunnya etika dan kedisiplinan kerja. Kemudahan teknologi terkadang membuat sebagian individu kurang menghargai tanggung jawab, disiplin waktu, dan etika dalam bekerja. Sikap kurang profesional seperti menunda pekerjaan, rendahnya komitmen kerja, serta kurangnya tanggung jawab dapat memengaruhi kualitas kerja dan kinerja organisasi.

Budaya kerja instan dan tekanan produktivitas juga menjadi tantangan dalam dunia kerja saat ini. Banyak individu lebih berorientasi pada hasil cepat tanpa memperhatikan proses kerja yang baik dan etis (Dewi & Aimah, 2026). Selain itu, tuntutan target kerja yang tinggi sering kali menimbulkan tekanan sehingga dapat memengaruhi keseimbangan antara kualitas kerja dan kesehatan mental pekerja (Fadillah, 2024). Kondisi tersebut dapat menurunkan semangat kerja serta mengurangi profesionalisme individu dalam bekerja.

Oleh karena itu, profesionalisme kerja berkelanjutan menjadi sangat penting untuk menghadapi tantangan saat ini. Profesionalisme yang berkelanjutan dapat diwujudkan melalui peningkatan kompetensi, menjaga etika kerja, disiplin, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dengan penerapan profesionalisme yang baik, individu dan organisasi akan lebih mampu menghadapi persaingan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas (Munir, 2023).

Manajemen Kinerja Syariah sebagai Inovasi Pengembangan Profesionalisme

Manajemen kinerja syariah menjadi salah satu inovasi dalam pengembangan profesionalisme kerja karena menekankan penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja. Nilai seperti amanah, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab diterapkan dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang lebih etis dan profesional. Penerapan nilai syariah juga membantu membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai di lingkungan organisasi (Pratama & Castrawijaya, 2024).

Manajemen kinerja syariah berperan dalam pengembangan profesionalisme berbasis moral dan spiritual. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya bertujuan memperoleh keuntungan material, tetapi juga menjadi bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, pekerja didorong untuk bekerja secara sungguh-sungguh, disiplin, dan bertanggung jawab dengan tetap menjaga nilai moral dan etika kerja Islam (Umiyarzi, 2021).

Manajemen kinerja syariah juga mendukung pembentukan kualitas kerja yang berkelanjutan. Hal ini dilakukan melalui peningkatan kompetensi, integritas, dan komitmen kerja secara terus-menerus. Dengan adanya keseimbangan antara aspek profesional, moral, dan spiritual, individu dapat menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas serta mampu memberikan manfaat bagi organisasi maupun masyarakat (Wahyuddin, 2025).

Saat ini manajemen kinerja syariah tetap relevan karena mampu menjadi solusi terhadap berbagai tantangan dunia kerja, seperti menurunnya etika kerja, budaya instan, dan tekanan produktivitas. Pendekatan syariah tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga menekankan proses kerja yang jujur, adil, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, manajemen kinerja syariah dapat menjadi dasar dalam menciptakan profesionalisme kerja yang berkelanjutan dan berintegritas tinggi (Pratama & Castrawijaya, 2024).

SIMPULAN

Manajemen kinerja syariah merupakan pendekatan pengelolaan kerja yang menekankan nilai-nilai Islam seperti amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab dalam meningkatkan profesionalisme kerja. Konsep ini tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada etika dan moral dalam proses kerja. Di era digital, profesionalisme kerja menghadapi tantangan seperti budaya kerja instan, menurunnya etika kerja, dan tekanan produktivitas. Dalam kondisi ini, manajemen kinerja syariah menjadi relevan karena mampu membentuk karakter kerja yang lebih berintegritas dan bertanggung jawab. Dengan demikian, manajemen kinerja syariah dapat menjadi solusi dalam pengembangan profesionalisme kerja berkelanjutan melalui penguatan nilai-nilai syariah dalam dunia kerja.

Individu diharapkan dapat menerapkan nilai-nilai syariah seperti amanah, jujur, disiplin, dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan agar profesionalisme kerja dapat meningkat secara optimal. Bagi organisasi, penting untuk mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam sistem manajemen kinerja guna menciptakan lingkungan kerja yang etis, produktif, dan berkelanjutan. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian yang lebih luas terkait penerapan manajemen kinerja syariah di berbagai sektor agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amel, A. N. S., Agusmidah, A., Harianto, D., 2025. Transformasi Dunia Kerja Era Digital(Pergeseran dari Pekerja Kantoran Kepekerja Freelance Berdasarkan Teori Perubahan Sosial). *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 33612–33619. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i3.5095>
- Assegaf, N., Midan, Aida, N., Ridho, M. I. S., 2025, Manajemen Bisnis Syariah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Etis dan Produktif. *Al-Fiqh: Journal of Islamic Studies*, 3(2), 76–92. DOI: [10.59996/al-fiqh.v3i2.750](https://doi.org/10.59996/al-fiqh.v3i2.750)
- Dewi, A. R., Aimah, S., 2026, Erosi Nilai Kepemimpinan Spritual di Lingkungan Kerja Digital dalam Tantangan Integritas dan Kesehatan Mental, *Jurnal Media Akademik*, 4(1),
- Dianta, P. A. N., Firdaus, V., Sumartik. 2024, The Influence of Work Ethic, Work Commitment and Work Professionalisme on The Employee Performance of PT. Ika Wahana Mandiri, *Costing: Journal Of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 1034-1054
- Fadillah, Z. I., 2024, Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBK (Jurnal Bimbingan Konseling)*, 2(2) 38–45.
- Herlina, Riadi, H., Hidayati. 2026, Integritas, Amanah, dan Profesionalisme Berbasis Karakter Islami. *Jurnal Sains Student Research (JSSR)*, 4(2) 548–563. DOI: <https://doi.org/10.61722/jssr.v4i2.9702>
- Marwa S., Ramadhani, A. A., Anam, A. R., Hasimi, D. M., 2025, Etika Bisnis Islam dan Manajemen Sumber Daya Insani, *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 659–668.
- Maulida, C., Fharizy, M. A., Amabel, L. K., Ashar, M., Hergastyasmawan, A., Zulfikar, 2026, Pendampingan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Penguatan Etika Kerja dan Profesionalisme Karyawan UMKM Xosalad, 1(1), 12–17.
- Munir, M., 2023, Hubungan Antara Keadilan Organisasi,

- Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Karyawan Misbachul. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48. DOI:[10.52310/jbhorizon.v6i1.96](https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96)
- Panggayuh, B. P., El Firdausy, A. H., Hakim, N. N., Syarifah, N., Salwa, S., 2025. Literature Review on the Value of Piety in Strengthening Work Ethic. *Aslama: Journal of Islamic Studies*, 2(3), 124–135. <https://doi.org/10.63738/aslama.v2i3.47>
- Patraindonesia.com, 2025, *Laporan SGIE 2024/2025: Soroti Ekonomi Syari'ah dan Industri Halal Sebagai Gaya Hidup*. Diakses melalui website <https://patraindonesia.com/laporan-sgie-2024-2025-soroti-ekonomi-syariah-dan-industri-halal-sebagai-gaya-hidup/>
- Pratama, L. M. R., Castrawijaya, C., 2024, Analisis Jurnal "Model Pengendalian Strategi, Inovasi dan Kewirausahaan dalam Organisasi Perspektif Ekonomi Islam" Implementasi Terhadap Lembaga Dakwah. *Al Amiyah: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 301–318. DOI:[10.71382/aa.v1i03.195](https://doi.org/10.71382/aa.v1i03.195)
- Putri, E. A. A., Mawarni, V. A., Aulia, H., Sari, R. M., 2026, Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi (JRME)*, 3(3), 482–496. DOI : <https://doi.org/10.61722/jrme.v3i3.9861>
- Riski, A. A., Tarigan, A. S., Lubis, S. A., Vientiany, D., 2024, Aspek Manajemen. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 557–569. DOI: <https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3587>
- Sari, D. A. P., Rahmatika, A. N., Widyaningsih, B., 2025, Manajemen Kinerja dalam Sumber Daya Manusia Islami. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 22–32. <https://doi.org/10.32764/izdihar.v5i02.6035>
- Surianto. 2025, Quiet Quitting: Fenomena Baru dan Implikasinya Terhadap Keterlibatan Karyawan Di Era Pascapandemi. *Jurnal Economic Resources*, 9(1), 80–91. DOI:[10.57178/jer.v9i1.1982](https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.1982)
- Susiyanti, Alauddin, Tahrir, T., 2025, Analisis Penerapan Kepemimpinan Profetik Era Society 5.0 di Madrasah Aliyah Negeri Palopo, *Indonesian Journal of Islamic Studies (IJIS)*, 1(2), 533–541. <https://doi.org/10.62567/ijis.v1i2.1484>
- Umiyarzi, E., 2021. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 245–256. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.45>
- Wahyuddin, M. R., 2025. Peran Spiritual Motivation Terhadap Kinerja SDM. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 5229–5246. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.18034>
- Wijaya, S., 2023, Pengaruh Ethical Leadership Dalam Menciptakan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 378–392.
- Yani, A., Ridwan, A., Yuliana, A., 2025, Implementasi Manajemen Kinerja Berbasis Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIS Cendikia Insani Al Washliyah, *Jurnal Hibrul Ulama*, 7(2), 420–435.