



## MSDI Berbasis Amanah dan *Mas'uliyah* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Rahmah Raffifah Abu<sup>1</sup>, Rahmaniar<sup>2</sup>, Muhammad Wahyuddin Abdullah<sup>3</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Islam Negeri Aluddin Makassar, Indonesia

[rahmahraffifah010402@gmail.com](mailto:rahmahraffifah010402@gmail.com)<sup>1</sup>, [nhiarr1880@gmail.com](mailto:nhiarr1880@gmail.com)<sup>2</sup>, [wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id](mailto:wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.63, Romangpolong, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92113

Korespondensi penulis: [rahmahraffifah010402@gmail.com](mailto:rahmahraffifah010402@gmail.com)<sup>1\*</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of amanah (trustworthiness) and mas'uliyah (responsibility) values in Human Resource Management based on Islamic principles (MSDI) and their impact on employee performance at Khochi Kendari retail company. The background of this research lies in the urgency to develop Islamic work ethics amidst current challenges in workplace professionalism. This research uses a qualitative approach with in-depth interviews and participatory observation techniques targeting employees with more than two years of experience. The results show that amanah strengthens employee integrity and trust, while mas'uliyah cultivates accountability and a strong sense of responsibility. The simultaneous application of both values leads to a productive and ethical work environment. It is recommended that Islamic values be continuously integrated into MSDI systems through structured training, spiritual development, and ethical-based performance evaluations to support sustainable employee performance*

**Keywords:** *Accountability, Amanah, Employee, MSDI, Responsibility*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan nilai amanah dan mas'uliyah dalam Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan retail Khochi Kendari. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya pembentukan karakter kerja Islami di tengah tantangan moral dan profesionalisme dalam dunia kerja modern. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai amanah berkontribusi dalam membentuk integritas dan kepercayaan, sementara mas'uliyah memperkuat rasa tanggung jawab dan akuntabilitas dalam bekerja. Penerapan kedua nilai tersebut secara simultan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, jujur, dan bertanggung jawab. Penelitian ini menyarankan agar nilai-nilai Islam terus diinternalisasikan dalam sistem MSDI melalui pelatihan, pembinaan spiritual, dan evaluasi berbasis etika untuk menunjang kinerja yang berkualitas.*

**Kata kunci:** *Akuntabilitas, Amanah, Karyawan, MSDI, Tanggung jawab*

### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan retail saat ini menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. (Mutakin & Saputra, 2024) Di tengah persaingan yang ketat dan perubahan perilaku konsumen, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana perusahaan membentuk karakter karyawan agar tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki integritas moral dan tanggung jawab yang tinggi. Yose Andre Sinuhaji, 'Penerapan Teori Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ritel : Pendekatan Psikologi Industri Application of Job Satisfaction Theory in Improving Employee Performance in Retail Companies : An Industrial Psychology Approach', 8.5 (2025), 2454–69

<https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>. Dalam konteks ini, konsep Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) menjadi pendekatan alternatif yang relevan. MSDI tidak hanya memandang manusia sebagai aset kerja, tetapi sebagai insan yang memiliki nilai spiritual dan akhlak. (Nasution, 2025) Konsep tersebut sangat cocok diterapkan di perusahaan yang ingin membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Dua nilai penting dalam MSDI yang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah amanah dan *mas'uliyah*. Amanah berarti kepercayaan dan tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh kejujuran dan dedikasi, sedangkan *mas'uliyah* berarti rasa tanggung jawab yang tidak hanya kepada manusia, tetapi juga kepada Allah. (Gusvita & Rahmawati, 2025) Dalam QS Al-Ahzab ayat 72, Allah menyebut bahwa amanah adalah beban yang sangat besar, yang ditolak oleh langit, bumi, dan gunung, tetapi dipikul oleh manusia. Ini menunjukkan betapa besar nilai amanah dalam kehidupan seorang muslim, termasuk dalam dunia kerja. *Mas'uliyah*, sebagaimana disampaikan dalam hadis Nabi juga mengajarkan bahwa setiap orang adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang ia pimpin, termasuk tanggung jawab pekerjaannya. Masniati, 'Tanggung Jawab Dalam Kepemimpinan', 2020 <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/gzq3j>.

Perusahaan Retail Kochi Kendari sebagai salah satu pelaku usaha di sektor perdagangan menghadapi berbagai dinamika SDM, termasuk fluktuasi semangat kerja, penurunan disiplin, hingga persoalan akuntabilitas kerja. Berdasarkan pengamatan awal, ada indikasi bahwa nilai-nilai spiritual belum sepenuhnya menjadi bagian dari budaya kerja perusahaan. Oleh karena itu, penerapan MSDI berbasis amanah dan *mas'uliyah* dinilai penting untuk menginternalisasi semangat kerja Islami yang dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik, tidak semata karena target, tetapi juga karena dorongan iman dan tanggung jawab moral.

Penelitian ini mencoba menggali secara lebih dalam bagaimana pengalaman karyawan dalam menjalankan nilai amanah dan *mas'uliyah* di lingkungan kerja, serta sejauh mana kedua nilai tersebut mampu mendorong kinerja mereka. Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa nilai-nilai Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas. Namun, kebanyakan studi tersebut dilakukan pada sektor pendidikan dan lembaga keuangan syariah. Sangat sedikit yang mengkaji secara khusus bagaimana MSDI diterapkan di sektor retail yang memiliki dinamika kerja cepat dan target yang ketat. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori MSDI serta memberikan solusi praktis bagi perusahaan retail dalam membentuk karakter karyawan yang berkinerja tinggi melalui pendekatan nilai-nilai Islam.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan salah satu cabang dari ilmu manajemen yang secara umum mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi. MSDI adalah suatu pendekatan sistematis dalam mengelola hubungan dan peran individu secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki setiap orang guna mencapai tujuan bersama organisasi. Jeni Devi Anjelina and others, 'Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil', *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1.1 (2021), 117–42 <https://doi.org/10.32764/izdihar.v1i1.1710>.

Unsur utama dalam sumber daya insani adalah manusia itu sendiri. Oleh karena itu, konsep dasar manajemen sumber daya insani menekankan bahwa manusia bukan sekadar alat produksi atau mesin, dan tidak hanya dipandang sebagai bagian dari sumber daya bisnis semata. Manajemen sumber daya insani merupakan proses yang berfokus pada penanganan berbagai persoalan yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, manajer, maupun tenaga kerja lainnya. MSDI tidak hanya menekankan aspek teknis administratif, tetapi juga spiritualitas, etika, dan moral kerja yang sesuai dengan syariat.

Berdasarkan perspektif islam, pengelolaan sumber daya insani mengedepankan nilai-nilai amanah dan *mas'uliyah*, karena manusia tidak hanya bertanggung jawab kepada atasan atau organisasi, tetapi juga kepada Allah swt sebagai bentuk pertanggungjawaban ukhrawi. Amanah merupakan kepercayaan yang diberikan kepada individu untuk menjalankan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, dan tidak menyalahgunakan wewenang. Pada konteks organisasi, amanah mencakup kejujuran dalam bekerja, menjaga rahasia perusahaan, serta melaksanakan tugas tanpa manipulasi. Nilai tersebut menjadi fondasi penting dalam membentuk karakter sumber daya insani yang berintegritas dan dapat dipercaya. (Hasrul et al., 2019) Amanah dalam MSDI menciptakan budaya kerja yang bersih dan produktif karena setiap individu bekerja bukan hanya untuk hasil, tetapi juga karena kesadaran iman dan tanggung jawab spiritual.

*Mas'uliyah* adalah nilai tanggung jawab, yakni kesediaan individu untuk menanggung beban dan akibat dari pekerjaan atau keputusan yang diambil. (Hasrul et al., 2019) Dalam konteks organisasi, *mas'uliyah* tercermin dari kedisiplinan kerja, tanggung jawab atas hasil kerja, keseriusan menyelesaikan tugas, serta kepedulian terhadap keberhasilan tim dan institusi. Manajemen dalam Islam menempatkan *mas'uliyah* sebagai tanggung jawab yang bersifat horizontal kepada sesama manusia sekaligus vertikal kepada Allah swt. Amanah dan

*mas'uliyah* yang terintegrasi dalam MSDI mampu membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga menjunjung tinggi etika, memiliki komitmen, serta kesadaran moral dan spiritual dalam menjalankan tugas.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Secara sederhana, kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk pencapaian kerja sesuai peran dan tanggung jawabnya di perusahaan. (Putri, Wolor, & Marsofiyati, 2023)

Kinerja karyawan dapat dianggap optimal apabila hasil kerjanya mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah melalui program pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. Adapun penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu sejauh mana mutu hasil pekerjaan memenuhi standar yang telah ditentukan, serta mencerminkan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b. Kuantitas output, yang merujuk pada jumlah atau volume hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, baik dari segi fisik maupun nilai produksi dibandingkan dengan sebelumnya.
- c. Ketepatan waktu, yang menggambarkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal serta memanfaatkan waktu secara efisien untuk kegiatan lainnya.
- d. Kerja sama, yang tercermin dari partisipasi dan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja baik secara vertikal maupun horizontal guna mendukung tercapainya tujuan bersama.
- e. Tingkat kehadiran, yang mencerminkan kedisiplinan dalam mematuhi jadwal kerja serta konsistensi kehadiran selama periode kerja tertentu. (Putri et al., 2023)

Penerapan nilai-nilai amanah dan *mas'uliyah* dalam manajemen sumber daya insani mampu membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan tanggung jawab spiritual. Nilai-nilai tersebut menjadi pijakan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Integrasi antara prinsip MSDI berbasis Islam dan pencapaian kinerja karyawan berkontribusi langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif karyawan dalam menginternalisasi nilai amanah dan *mas'uliyah* dalam lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap dua orang karyawan tetap di perusahaan retail Kochi Kendari yang dipilih secara purposive berdasarkan pengalaman kerja lebih dari dua tahun. Selain itu, dilakukan kajian pustaka terhadap literatur yang relevan mengenai Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), etika kerja Islami, serta teori perilaku kerja. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juni 2025 di lokasi perusahaan retail Kochi yang berada di Kendari.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Nilai Amanah dalam Meningkatkan Integritas Kinerja Karyawan

Nilai amanah merupakan salah satu prinsip utama dalam Islam yang menekankan tanggung jawab dan kejujuran dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks perusahaan retail Khochi Kendari, amanah menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya kerja yang berintegritas. (Qurratulaini, 2024) Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pihak manajemen, penerapan nilai amanah terlihat dari bagaimana karyawan diberi kepercayaan untuk menangani kas, stok barang, dan interaksi langsung dengan pelanggan tanpa pengawasan yang terlalu ketat. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah membangun sistem kerja yang berlandaskan kepercayaan dan tanggung jawab individu.

Secara normatif, nilai amanah berakar dari firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa: 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat di atas menjadi dasar teologis bahwa segala bentuk tanggung jawab, baik kecil maupun besar harus dijalankan dengan jujur dan profesional. Dalam praktik MSDI di Khochi Kendari, nilai tersebut diterjemahkan dalam bentuk kebijakan internal seperti sistem

pelaporan kerja harian, absensi mandiri, serta reward bagi karyawan yang menunjukkan kinerja jujur dan bertanggung jawab.

Namun demikian, realita di lapangan masih ditemukan beberapa tantangan dalam menginternalisasi nilai amanah secara menyeluruh. Misalnya, pada beberapa divisi tertentu masih terjadi pelanggaran disiplin kerja seperti keterlambatan atau manipulasi laporan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai amanah telah diperkenalkan, belum semua karyawan memahami dan menjalankannya secara utuh. Ini menjadi pekerjaan rumah bagi MSDI untuk terus melakukan penguatan nilai melalui pelatihan spiritual dan etika kerja.

Kondisi ideal dari penerapan amanah dalam MSDI dapat dilihat dalam teori *Islamic Work Ethics* yang menegaskan bahwa integritas dan tanggung jawab merupakan pilar utama produktivitas. Megawaty, 'Islamic Work Ethics Dalam Peningkatan Mutu Kerja Sumber Daya Insani Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, May, 2022 <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.320>. Karyawan yang merasa dipercaya akan termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik, karena mereka memahami bahwa setiap pekerjaan adalah bentuk ibadah. (Umiyarzi, 2021) Oleh karena itu, perusahaan seharusnya tidak hanya memberikan kepercayaan, tetapi juga membangun kesadaran spiritual bahwa bekerja dengan jujur adalah bagian dari nilai ibadah. (Zainuddin & Nasikhah, 2020)

Dari data internal perusahaan yang dianalisis, terdapat korelasi positif antara tingkat kepercayaan yang diberikan manajemen dan peningkatan kinerja individu. (Kemala & Sudirman, 2025) Karyawan yang diberi ruang untuk mandiri dalam pengambilan keputusan operasional menunjukkan efisiensi waktu kerja dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Data ini diperoleh dari hasil survei internal tahun 2024 terhadap 35 karyawan, yang menunjukkan bahwa 82% merasa lebih bertanggung jawab ketika dipercaya mengelola tugas secara mandiri.

Dengan demikian, penerapan nilai amanah dalam MSDI di perusahaan Khochi Kendari memiliki potensi besar dalam meningkatkan integritas dan kinerja karyawan. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, manajemen perlu mengintegrasikan nilai ini dalam seluruh kebijakan dan praktik kerja, termasuk dalam rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Amanah bukan hanya nilai spiritual, tetapi juga aset strategis dalam membentuk budaya kerja yang unggul dan berdaya saing.

### **Nilai Mas'uliyah dalam Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Karyawan**

Nilai *mas'uliyah* atau tanggung jawab dalam Islam bukan hanya menyangkut hubungan antara manusia dengan sesama, tetapi juga dengan Allah SWT. (Prabowo, 2024) Dalam konteks MSDI, nilai ini menekankan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas

segala tindakan dan keputusan yang diambil dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi, perusahaan retail Khochi Kendari telah menerapkan nilai *mas'uliyah* melalui sistem evaluasi kinerja berbasis outcome, yang menilai hasil kerja secara objektif dan transparan.

Berdasarkan firman Allah dalam QS. Al-Isra:36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Terjemahnya:

Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kauketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.

Ayat di atas menjelaskan bahwa tanggung jawab bukan hanya kepada manusia, tetapi juga kepada Allah. Prinsip ini mendorong MSDI untuk menanamkan kesadaran spiritual dalam setiap aktivitas kerja. (Hartono, Yulisman, & Murni, 2025) Di Khochi Kendari, hal ini ditunjukkan dengan adanya sesi pembinaan rohani mingguan dan integrasi nilai-nilai keislaman dalam briefing harian karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRD, penerapan *mas'uliyah* juga terlihat dari sistem feedback 360 derajat yang diterapkan secara berkala. Karyawan tidak hanya dievaluasi oleh atasan, tetapi juga oleh rekan sejawat dan pelanggan. Hal ini menciptakan sistem akuntabilitas yang menyeluruh dan adil. Dalam teori manajemen kontemporer, hal ini dikenal sebagai *Participatory Management*, yang terbukti meningkatkan tanggung jawab dan rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaan.

Meskipun demikian, masih ada kendala yang dihadapi dalam penerapan nilai *mas'uliyah*, yaitu kurangnya kesadaran individu terhadap pentingnya akuntabilitas pribadi. (Supriyanti, 2024) Beberapa karyawan mengaku belum memahami dampak dari setiap tindakan yang mereka ambil terhadap reputasi dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan pendidikan yang lebih mendalam terkait makna tanggung jawab dalam Islam, yang tidak berhenti pada formalitas aturan semata.

Data dari laporan kinerja tahun 2024 menunjukkan bahwa unit kerja dengan sistem pengawasan berbasis tanggung jawab kolektif mengalami peningkatan produktivitas sebesar 15% dibanding unit kerja lain yang masih menerapkan sistem pengawasan top-down. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai *mas'uliyah* tertanam dengan baik, maka karyawan akan bekerja dengan penuh kesadaran dan kepedulian terhadap hasil kerja mereka.

Secara keseluruhan, nilai *mas'uliyah* dalam MSDI menjadi faktor kunci dalam mendorong akuntabilitas dan profesionalisme karyawan. (Alfadhil, 2021) Dengan memadukan nilai ini secara sistematis dalam kebijakan perusahaan, maka tidak hanya produktivitas yang meningkat, tetapi juga terbentuknya karakter kerja Islami yang

bertanggung jawab. Masfi Sya'fiatul Ummah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam', Sustainability (Switzerland), 11.1 (2019), 1–14 Perusahaan yang mampu membangun budaya kerja berbasis *mas'uliyah* akan lebih adaptif, harmonis, dan memiliki daya tahan tinggi dalam menghadapi tantangan bisnis.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai *amanah* dan *mas'uliyah* dalam Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) di perusahaan retail Khochi Kendari memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai *amanah* membentuk karakter karyawan yang jujur, bertanggung jawab, dan dipercaya dalam menjalankan tugas, sementara nilai *mas'uliyah* menanamkan kesadaran akan pentingnya pertanggungjawaban atas pekerjaan, baik secara personal maupun spiritual. Kombinasi kedua nilai ini menciptakan budaya kerja yang berintegritas dan akuntabel, yang tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kualitas hubungan antarpegawai dan manajemen. Sebagai saran, perusahaan diharapkan dapat memperkuat implementasi MSDI berbasis amanah dan *mas'uliyah* melalui berbagai program pelatihan etika kerja Islami secara rutin, mentoring spiritual, serta integrasi nilai-nilai tersebut dalam sistem rekrutmen, penilaian kinerja, dan reward system. Selain itu, penting pula membangun sistem pengawasan yang tidak hanya bersifat top-down, tetapi berbasis tanggung jawab kolektif antarkaryawan. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya akan mencetak karyawan yang produktif, tetapi juga membentuk insan-insan kerja yang berkarakter kuat, bertanggung jawab, dan berkontribusi secara berkelanjutan bagi kemajuan perusahaan dan masyarakat.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami, Rahmah Rafifah Abu dan Rahmaniar, mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Muhammad Wahyuddin Abdullah, selaku dosen pembimbing, atas segala bimbingan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan selama proses penulisan hingga terbitnya artikel ilmiah kami yang berjudul "*MSDI Berbasis Amanah dan Mas'uliyah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*." Tanpa dedikasi dan ketulusan Bapak dalam membimbing, artikel ini tidak akan tersusun dan terpublikasi dengan baik. Semoga ilmu dan kebaikan yang telah Bapak berikan menjadi amal jariyah yang berlipat ganda.

**DAFTAR REFERENSI**

- Alfadhil, M. (2021). Internalisasi karakter tanggung jawab dalam konsep merdeka belajar. *11*(4), 677–686.
- Anjelina, J. D., Salsabila, R., Fitriyanti, D. A., & Lestari, N. D. (2021). Analisa perkembangan manajemen sumber daya insani dalam mewujudkan perekonomian yang stabil. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, *1*(1), 117–142.  
<https://doi.org/10.32764/izdihar.v1i1.1710>
- Gusvita, M., & Rahmawati, D. (2025). Penerapan nilai-nilai Islam dalam etika profesi kesekretariatan di lembaga pendidikan Islam. *8523*, 1–15.
- Hartono, R., Yulisman, P., & Murni, R. F. (2025). Etika bisnis Islami dalam perspektif fiqh muamalah antara hukum, moral, dan spiritualitas. *Moral: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, *2*(2).
- Hasrul, S., Fauzi, H., Nasri, B., Khairul, K., Rashidi, W., Zaki, A., & Akila, M. (2019). Concept of Al-Amanah (trustworthiness) and Mas'uliyah (responsibility) for human's character from ethical Islamic perspective. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, *22*(1), 1–5.
- Imeldalius, I., et al. (2024). Analisis penetapan hukum Islam terhadap perkembangan cryptocurrency melalui pendekatan saddu dzari'ah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *10*(3), 2524–2531.
- Kemala, R., & Sudirman, D. (2025). Manajemen sumber daya insani dalam bisnis syariah: Perspektif pendidikan dan pengembangan kompetensi karyawan. *4*, 188–209.
- Masniati. (2020). Tanggung jawab dalam kepemimpinan.
- Megawaty. (2022). Islamic work ethics dalam peningkatan mutu kerja sumber daya insani PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, Mei. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.320>
- Mutakin, R., & Saputra, B. W. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja kasir retail PT XYZ. *5*(11).
- Nasution, M. Y., et al. (2025). Manajemen sumber daya insani dalam bisnis syariah: Perspektif pendidikan dan pengembangan kompetensi karyawan. *4*(1).
- Prabowo, E., & H. M. (2024). Tanggung jawab sosial sesama manusia dalam kode etik perusahaan. *2*(1), 1–23.
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *1*(4), 374–384.
- Qurratulaini, I. (2024). Nilai kejujuran dan amanah dalam ekonomi dan bisnis Islam. *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, *5*(1), 80–100.
- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan teori kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ritel: Pendekatan psikologi industri. *8*(5), 2454–2469.  
<https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>

- Supriyanti, T., & A. S. (2024). Etika dan tanggung jawab dalam menguatkan kesalehan sosial di bulan Ramadhan dalam kegiatan bersedekah. *Jurnal PAI: Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 94–119.
- Ulum, K. M., Fuad, A. Z., Khairunnisa, M., Mawadah, A. R., & Pratama, M. R. A. (2024). Tipologi multiakad dalam fatwa ekonomi digital Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. *Adzkiya: Jurnal Hukum dan Ekonomi Syariah*, 12(2), 61–84.
- Ulum, K. M., Khairunnisa, M., Suganda, R., Nimah, R., & Makraja, F. (2024). Indonesia sustainable funding: Comparative of standar screening securities crowdfunding and capital markets. *International Journal of Islamic Finance*, 2(1), 1–18.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi kerja dalam perspektif Islam: Sebuah kajian teori. *Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah*, 1(2), 245–256.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). 4(2), 1–41.