

**PROFESIONALISME ISLAMIS DALAM KONTEKS KERJA:
STUDI E.F.A DAN C.F.A**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun oleh:

**‘Asa Mazaya Adzkiya Al ‘Ula
NIM. 22107010012**

Dosen Pembimbing Skripsi:

**Dr. Benny Herlena, M.Si.
NIP. 197511242006041002**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-279/Un.02/DSH/PP.00.9/01/2026

Tugas Akhir dengan judul : PROFESIONALISME ISLAMI DALAM KONTEKS KERJA: STUDI E.F.A DAN C.F.A

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : 'ASA MAZAYA ADZKIYA AL 'ULA
Nomor Induk Mahasiswa : 22107010012
Telah diujikan pada : Kamis, 15 Januari 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

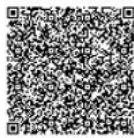
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6972b7326cddb4

Ketua Sidang

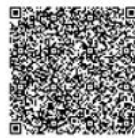
Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 69723ed95fcbce

Penguji I

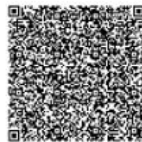
Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.
SIGNED



Valid ID: 69728a832e37b8

Penguji II

Muhammad Johan Nasrul Huda, S.Psi., M.Si.,
PhD.
SIGNED



Valid ID: 6976e53bc2822

Yogyakarta, 15 Januari 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : 'Asa Mazaya Adzkiya Al 'Ula
NIM : 22107010012
Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Profesionalisme Islami dalam Konteks Kerja: Studi Ayat Al-Qur'an melalui Struktur Unidimensional” adalah benar karya penelitian saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi mana pun. Selanjutnya, skripsi ini juga disusun tanpa melanggar aturan akademik seperti penjiplakan, pemalsuan, dan atau memanipulasi data. Adapun beberapa informasi yang peneliti kutip dari penulis lain, telah sesuai dengan tata cara yang dibenarkan.

Apabila terbukti penelitian ini melanggar kode etik akademik dan peraturan, maka saya sebagai peneliti siap menerima konsekuensi yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Januari 2026

Yang menyatakan,



'Asa Mazaya Adzkiya A

NIM 22107010012

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : 'Asa Mazaya Adzkiya Al 'Ula

NIM : 22107010012

Judul Skripsi : Profesionalisme Islami dalam Konteks Kerja: Studi Ayat Al-Qur'an melalui Struktur Unidimensional

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 05/01/2026.

Pembimbing

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
NIP.19751124 200604 1 002

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

“If you receive what you desire, it is Allah’s guidance. If you don’t, it is Allah’s protection.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan segala puji kepada Allah Swt. Atas rida, pertolongan, dan kemudahan dari-Nya, satu tahap penting dalam perjalanan ini akhirnya dapat diselesaikan. Dalam setiap prosesnya, Allah Swt. selalu menunjukkan kasih sayang-Nya dengan menghadirkan orang-orang baik yang menguatkan, mendoakan, dan menemani langkah peneliti hingga sampai di titik ini.

Karya tulis ini peneliti persembahkan kepada keluarga tercinta. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah berkurang, doa yang tak pernah putus, dan kepercayaan yang selalu diberikan. Setiap dukungan dan nasihat yang mengiringi perjalanan ini menjadi kekuatan besar bagi peneliti untuk terus melangkah.

Teruntuk tempat peneliti menimba ilmu dan bertumbuh dalam upaya mewujudkan cita-cita, Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, terima kasih atas ruang belajar, pengalaman, dan proses yang membentuk peneliti hingga sampai pada tahap ini.

Untuk teman-teman seperjuangan, terima kasih telah menjadi bagian dari cerita ini. Terima kasih atas kebersamaan, tawa, diskusi, dan dukungan saat masa-masa sulit. Kehadiran kalian menjadikan perjalanan ini lebih bermakna.

Dan untuk diri peneliti sendiri, terima kasih telah bertahan dan terus berusaha sejauh ini. Terima kasih karena tidak berhenti meski lelah, dan tetap berjalan meski ragu. Perjalanan ke depan masih panjang, tetapi hari ini layak disyukuri—pelan-pelan, tanpa tergesa.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat, rida, dan pertolongan-Nya, sehingga peneliti diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad saw, yang melalui ajaran dan keteladanannya menjadi pengingat bagi peneliti untuk menjalani setiap proses dengan kesabaran, kejujuran, dan tanggung jawab.

Skripsi ini disusun sebagai karya ilmiah sekaligus tugas akhir peneliti dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. **Skripsi ini telah diuji dan dinyatakan lulus dengan revisi topik menjadi: Profesionalisme Islami Dalam Konteks Kerja: Studi E.F.A dan C.F.A.**

Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan pembelajaran, yang tentu tidak dapat dilalui oleh peneliti seorang diri. Dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak memiliki peran yang sangat berarti dalam terselesaikannya karya ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyani Kusumaputri, S. Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
3. Ibu Denisa Apriliawati, S. Psi., M.Res., selaku Kepala Program Studi Psikologi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
4. Bapak Dr. Benny Herlena, S. Psi., M. Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang sejak awal masa perkuliahan hingga tahap akhir penyusunan skripsi ini senantiasa memberikan bimbingan, arahan, dan perhatian dengan penuh kesabaran. Terima kasih atas waktu, ilmu, dan dukungan yang terus diberikan, sehingga peneliti dapat melalui setiap proses akademik dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Prof. Dr. Nur Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psikolog., selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti untuk menjadikan skripsi ini baik dan berkualitas.

6. Bapak M. Johan Nasrul Huda, M.Si., Ph.D., selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti untuk menjadikan skripsi ini baik dan berkualitas.
7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga atas ilmu, pengalaman, dan nilai-nilai yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh tenaga kependidikan / staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas bantuan dan pelayanan administrasi yang diberikan selama proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak R.M. Jacob, M. Hum., beserta para personelnnya yang telah membantu peneliti dalam proses data penelitian.
10. Keluarga tercinta atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang, dan dukungan yang senantiasa menguatkan peneliti dalam setiap proses yang dijalani.
11. Teman-teman seperjuangan, khususnya teman-teman dari grup *Anak-Anak Mbok, Keluarga (Tidak) Berencana*, serta Sukda dan Tata yang telah menjadi teman bertumbuh sepanjang perjalanan perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses perkuliahan ini, peneliti ucapkan terima kasih banyak.
13. Untuk diri peneliti sendiri, ‘Asa Mazaya Adzkiya Al ‘Ula. Terima kasih telah berusaha, bertahan, dan terus melangkah hingga sampai pada titik ini. Terima kasih karena tidak menyerah meski lelah, terus belajar, dan tetap percaya bahwa setiap langkah kecil membawa kita lebih dekat ke tujuan.

Semoga Allah Swt. selalu melancarkan setiap langkah dan memberikan balasan terbaik atas setiap kebaikan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan saran dari pembaca sangat berharga. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, 22 Januari 2026

Peneliti,

‘Asa Mazaya Adzkiya Al ‘Ula.

NIM 22107010012

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
INTISARI	xiii
ABSTRACT	xiv
خلاصة	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
D. Keaslian Penelitian	10
BAB II DASAR TEORI	13
A. Profesionalisme	13
1. Pengertian Profesionalisme	13
2. Dimensi Profesionalisme.....	14
B. Profesionalisme dalam Perspektif Islam.....	16
C. Studi Similaritas Dimensi Profesionalisme dalam Teori Barat dan Perspektif Islam	19
D. Kerangka Pikir.....	21
E. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Desain Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27

E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur	30
G. Metode Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Orientasi Kancan	35
B. Persiapan Penelitian.....	35
C. Pelaksanaan Penelitian	39
D. Hasil Penelitian.....	40
E. Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Skala Profesionalisme Islami.....	28
Tabel 2. Kriteria Skor Jawaban Responden.....	29
Tabel 3. <i>Subjek Matter Expert</i>	37
Tabel 4. Kategori Nilai <i>Aiken's V</i>	40
Tabel 5. Hasil Uji Validasi Isi	41
Tabel 6. Deskripsi Statistik.....	42
Tabel 7. Norma Kategorisasi	43
Tabel 8. Kategorisasi Skor Subjek.....	43
Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Profesionalisme Islami	45
Tabel 10. Hasil Uji KMO <i>Measure of Sampling Adequacy</i>	48
Tabel 11. Hasil Uji <i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	49
Tabel 12. Nilai <i>Factor Loadings</i>	50
Tabel 13. Nilai <i>Initial Eigenvalues</i>	51
Tabel 14. Hasil <i>Goodness of Fit</i> instrumen Profesionalisme Islami.....	53
Tabel 15. Nilai <i>Scale Reliability Statistics</i>	54
Tabel 16. Nilai <i>Item Reliability Statistics</i>	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir.....	23
Gambar 2. Bagan Alur Analisis Data.....	34
Gambar 3. Scree Plot.....	52

Profesionalisme Islami Dalam Konteks Kerja: Studi E.F.A dan C.F.A.

INTISARI

Profesionalisme merupakan tuntutan fundamental dalam dunia kerja modern. Dalam konteks organisasi Islam, profesionalisme tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga berakar pada nilai-nilai spiritual Islam. Namun, internalisasi nilai-nilai keislaman dalam perilaku kerja profesional masih sulit diukur secara objektif karena keterbatasan instrumen yang valid dan reliabel. Sebagian besar alat ukur profesionalisme yang tersedia masih didominasi oleh perspektif Barat, sementara instrumen berbasis nilai Islami umumnya belum diuji secara psikometris secara memadai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan memvalidasi Skala Profesionalisme Islami yang mencakup dimensi *Itqan*, *AnsharAllah*, *Kafaah*, *Himmatul 'amal*, dan *al-Quwwah*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pengembangan instrumen dan uji validitas konstruk dua tahap melalui analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori menggunakan Jamovi. Subjek penelitian berjumlah 217 pegawai yang terlibat langsung dalam pelayanan publik dengan pengumpulan data menggunakan Skala Profesionalisme Islami yang dikembangkan oleh peneliti. Hasil EFA menunjukkan seluruh aitem memiliki *factor loading* tinggi (0.753–0.859) dengan *eigenvalue* faktor pertama sebesar 9.4746, sementara faktor lainnya berada di bawah 1, yang mengindikasikan struktur unidimensional. Hasil CFA mendukung model satu faktor dengan indeks kecocokan model yang baik (CFI=0.967; TLI = 0.962; RMSEA=0.066; SRMR=0.029). Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's α* sebesar 0.962, menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa Skala Profesionalisme Islami merupakan instrumen yang valid, reliabel, dan layak digunakan dalam konteks organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Secara praktis, skala ini dapat dimanfaatkan sebagai alat evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia di organisasi yang menjunjung prinsip keislaman. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji instrumen ini pada sampel yang lebih beragam serta memperkuat diferensiasi antar aitem guna meningkatkan ketajaman pengukuran konstruk.

Kata kunci: *Profesionalisme Islami, itqan, ansharAllah, kafa'ah, himmatul 'amal, al Quwwah.*

Islamic Professionalism in the Workplace: A Study E.F.A and C.F.A

ABSTRACT

Professionalism serves as a fundamental exigency in the modern workplace. Within the context of Islamic organizations, professionalism extends beyond technical competence and is deeply rooted in Islamic spiritual values. However, the internalization of Islamic values in professional work behavior remains difficult to assess objectively due to the limited availability of valid and reliable measurement instruments. Most existing scales are dominated by Western perspectives, while Islamic based instruments generally underdeveloped and insufficiently tested using rigorous psychometric procedures. Therefore, this study aimed to develop and validate an Islamic Professionalism Scale encompassing the dimensions of Itqan, AnsharAllah, Kafaah, Himmatul 'amal, and al-Quwwah. This research adopts a quantitative approach sing an instrument development design with a two stage construct validity assessment through Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis conducted via Jamovi. The participants consisted of 217 government officers directly engaged in public services, with data collected using the newly developed Islamic Professionalism Scale. The EFA results revealed that all items demonstrated high factor loadings ranging from 0.753 to 0.859, with the first factor's eigenvalue reaching 9.4746, while subsequent factors had eigenvalues below 1, indicating a unidimensional structure. The CFA results further supported a single factor model with superior goodness of fit indices (CFI = 0.967; TLI = 0.962; RMSEA = 0.066; SRMR = 0.029). Reliability analysis yielded a Cronbach's alpha coefficient of 0.962, indicating excellent internal consistency. These findings confirm that the Islamic Professionalism Scale is a valid, reliable, and feasible instrument for use within organizational contexts grounded in Islamic values. Practically, this scale may serve as an evaluative and developmental tool for human resources in organizations upholding Islamic principles. Future research is recommended to validate this instrument across more diverse samples and to refine item differentiation to enhance the precision of the construct measurement.

Keywords: Islamic Professionalism, itqan, ansharAllah, kafa'ah, himmatul 'amal, al Quwwah.

C.F.A. و E.F.A. الاحترافية الإسلامية في سياق العمل: دراسة عن

خلاصة

تُعدّ الاحترافية ضرورة أساسية في بيئة العمل المعاصرة، ولا تقتصر في إطار المنظمات الإسلامية على الكفاءة الفنية فحسب، بل تتركز أيضًا على القيم الروحية الإسلامية. ومع ذلك، ما زال قياس مدى تجسيد القيم الإسلامية في السلوك المهني يواجه صعوبات موضوعية، نظرًا لمحدودية الأدوات القياسية المتسمة بالصدق والثبات. ولا تزال معظم مقاييس الكفاءة المهنية المتاحة مستمدة من المنظور الغربي، في حين لم تخضع الأدوات المبنية على القيم الإسلامية لاختبارات تهدف هذه الدراسة إلى تطوير والتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الاحترافية الإسلامية، الذي سيكومترية كافية يتضمن أبعاد الإتيقان، وأنصار الله، والكفاءة، وحماسة العمل، والقوة. واعتمدت الدراسة المنهج الكمي باستخدام تصميم تطوير الأدداة، مع اختبار صدق البناء على مرحلتين من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي شملت عينة الدراسة (217) من أفراد شرطة المرور المشاركين مباشرة في تقديم الإحصائي jamovi باستخدام برنامج الخدمات العامة، حيث جُمعت البيانات باستخدام مقياس الاحترافية الإسلامية الذي طوّره الباحثون. وأظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن جميع البنود حققت معاملات تحميل عاملي مرتفعة تراوحت بين (0.753–0.859)، مع قيمة جذرية للعامل الأول بلغت (9.4746)، في حين كانت قيم العوامل الأخرى أقل من الواحد، مما يشير إلى بنية أحادية البعد. كما دعمت نتائج التحليل العاملي التوكيدي نموذج العامل الواحد مع مؤشرات ملائمة جيدة للنموذج وأسفرت اختبارات الثبات عن قيمة معامل ألفا (0.967؛ TLI = 0.962؛ RMSEA = 0.066؛ SRMR = 0.029). وتؤكد هذه النتائج أن مقياس الاحترافية كرونيباخ بلغت (0.962)، مما يدل على مستوى عالٍ جدًا من الاتساق الداخلي. وتؤكد هذه النتائج أن مقياس الاحترافية الإسلامية أداة صالحة وموثوقة وقابلة للاستخدام في سياق المنظمات القائمة على القيم الإسلامية. ومن الناحية التطبيقية، يمكن توظيف هذا المقياس في تقييم وتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الملتزمة بالمبادئ الإسلامية. وتوصي الدراسة المستقبلية باختبار الأداة على عينات أكثر تنوعًا، والعمل على تعزيز التمييز بين البنود لتحسين دقة قياس البناء.

الكلمات المفتاحية: الاحتراف الإسلامي، الإتيقان، وأنصار الله، والكفاءة، وحماسة العمل، والقوة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, isu produktivitas tenaga kerja kembali menjadi perhatian utama dalam agenda pembangunan nasional di Indonesia. Dalam laporan Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029 diungkapkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja yang relatif rendah masih menjadi salah satu faktor penghambat daya saing ekonomi nasional, terutama dalam menghadapi dinamika persaingan regional dan global (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Menyikapi kondisi tersebut, pemerintah menetapkan peningkatan produktivitas sebagai prioritas strategis melalui berbagai upaya, antara lain penguatan kualitas sumber daya manusia, pengembangan pelatihan berbasis kompetensi, serta reformasi pasar kerja. Namun demikian, sejumlah tantangan struktural seperti ketimpangan pembangunan antarwilayah, proses industrialisasi yang belum merata, dominasi sektor informal, serta kesenjangan mutu pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, masih menjadi persoalan mendasar. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan produktivitas tidak cukup hanya melalui kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan semata, tetapi juga memerlukan penguatan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor krusial dalam aktivitas ekonomi karena mencerminkan tingkat efisiensi suatu negara dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk menghasilkan output ekonomi yang maksimal (Dirgantara & Santoso, 2024). Dalam konteks Indonesia, peningkatan jumlah angkatan kerja belum sepenuhnya diiringi oleh peningkatan produktivitas yang signifikan, sehingga isu produktivitas masih menjadi tantangan utama. Data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa laju pertumbuhan produktivitas tenaga kerja nasional dalam beberapa tahun terakhir relatif stabil, namun posisinya masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara di kawasan Asia Tenggara. Kondisi ini tercermin dalam data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2023 (dalam Tempo, 2025) yang mencatat bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia berada dalam kisaran USD 14 per jam, angka ini jauh lebih rendah dibandingkan Brunei Darussalam (USD 49), Malaysia (USD 26), dan Thailand (USD 15).

Perbandingan tersebut semakin menegaskan adanya kesenjangan produktivitas yang cukup signifikan. Di kawasan Asia Timur dan Asia Tenggara, Singapura dan Hong Kong merupakan contoh negara yang berhasil mencapai tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Laporan dari situs resmi *Singapore Department of Statistics* (2023) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Singapura mengalami pertumbuhan yang konsisten, didorong oleh penguatan inovasi teknologi, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, serta penerapan standar profesionalisme kerja yang ketat. Hal serupa juga terlihat di Hong Kong, di mana data dari situs resmi *Hong Kong Census and Statistics Department* (2022) mencatat bahwa sektor jasa profesional seperti keuangan, logistik, dan teknologi digital, memberikan kontribusi dominan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), yang mencerminkan karakter tenaga kerja yang produktif dan adaptif terhadap dinamika ekonomi global. Selain itu, laporan dipublikasikan melalui situs resmi *International Institute for Management Development* (2025) menempatkan Singapura dan Hong Kong sebagai ekonomi paling kompetitif di dunia, yang sebagian besar ditopang oleh kualitas sumber daya manusia yang unggul dari sisi kompetensi dan profesionalisme kerja. Perbedaan capaian produktivitas antara Indonesia dan negara-negara tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi dan peningkatan daya saing nasional tidak semata-mata ditentukan oleh faktor struktural dan ekonomi makro, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Bekerja merupakan salah satu aktivitas fundamental dalam kehidupan manusia yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan dan perkembangan peradaban. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bekerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Sedangkan menurut Kartono (2002), bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan fisik maupun psikis. Kemudian Wiltshire (2016) menjelaskan bahwa pekerjaan adalah suatu aktivitas sosial di mana individu atau kelompok mengarahkan usaha dalam waktu dan tempat tertentu, yang terkadang diharapkan mendapatkan imbalan berupa uang atau bentuk penghargaan lain. Pengertian bekerja ini sering kali diasosiasikan dengan aktivitas mencari penghasilan atau uang.

Perspektif ini tidak sepenuhnya keliru, karena pada dasarnya materi yang diperoleh dari bekerja digunakan sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup sehari-hari. Namun dalam hasil penelitian Aini (2022), dijelaskan bahwa bekerja tidak hanya sebagai sumber pendapatan, tetapi juga berperan sebagai sarana untuk memperoleh kepuasan, meningkatkan kualitas hidup, mengembangkan pengetahuan, menjalankan ibadah, serta sebagai bentuk aktualisasi diri. Pandangan tersebut menggambarkan bahwa bekerja tidak hanya bernilai secara material, tetapi juga memiliki makna personal bagi individu.

Makna personal dalam bekerja bagi individu tidak hanya berkaitan dengan pencapaian diri, tetapi juga dengan dorongan untuk terus berkembang dan beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan kerja. Bekerja memberikan ruang bagi individu untuk mengekspresikan kemampuan, meningkatkan kompetensi, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam dunia profesional. Seiring dengan itu, perubahan dan persaingan dalam dunia kerja yang semakin dinamis menuntut setiap individu untuk menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Budihargo (2017), individu yang profesional ditandai dengan perilaku yang cakap, disiplin, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas sesuai bidang keahliannya dengan tetap menjunjung tinggi kode etik profesi. Sikap tersebut mencerminkan esensi profesionalisme yang tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, melainkan juga mencakup integritas moral, konsistensi, serta kesadaran terhadap tanggung jawab kerja. Sementara itu, Asiyah et al. (2021) mencirikan seorang pekerja yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi biasanya mempunyai dedikasi yang kuat pada pekerjaannya, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta menjaga kualitas kerja secara konsisten (Asiyah et al., 2021). Hal ini tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada reputasi dan kredibilitas individu sebagai tenaga kerja yang handal. Kedua hal tersebut tercermin dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara konsisten, bertanggung jawab, dan berintegritas, yang pada akhirnya menjadi cerminan dari nilai-nilai profesionalisme.

Profesionalisme, sebagai wujud integrasi antara kompetensi, tanggung jawab, dan etika kerja, menjadi faktor penting yang menentukan kualitas kinerja seseorang. Oleh karena itu, berbagai penelitian tentang profesionalisme dilakukan untuk

memahami bagaimana penerapan dan tingkat profesionalisme dapat memengaruhi kinerja serta efektivitas individu dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian Khumaira (2020), dijelaskan bahwa pegawai dengan profesionalisme tinggi cenderung mematuhi aturan dan memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan temuan Khumaira (2020), penelitian Asgaruddin (2021) menyatakan bahwa sikap profesionalisme dan budaya kerja berperan penting dalam membentuk disiplin kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Firdaus et al (2022) dalam penelitiannya juga menyebutkan budaya profesional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh tersebut dimediasi secara positif oleh disiplin kerja dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, budaya profesional yang kuat akan membentuk disiplin dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Selain itu, Atika dan Mafra (2020) menemukan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN. Profesionalisme dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas hasil kerja, serta memupuk tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. Temuan-temuan ini kemudian diperkuat oleh hasil penelitian Sulaiman et al. (2025), bahwa profesionalisme dan semangat kerja memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana pengaruh tidak langsung tersebut terjadi melalui mediasi disiplin kerja. Artinya, keduanya tidak hanya memperbaiki kinerja secara langsung, tetapi juga membentuk kedisiplinan kerja yang kemudian memperkuat dan memperbesar dampak positifnya terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain berdampak pada disiplin kerja dan kinerja pegawai, profesionalisme dalam penelitian Putri et al. (2024) berperan penting dalam menumbuhkan rasa saling percaya antar karyawan, rekan kerja, maupun klien. Melalui kepercayaan yang terjalin, kolaborasi dalam hubungan kerja dapat berlangsung secara harmonis, efektif, dan produktif sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai profesionalisme.

Profesionalisme merupakan konsep yang sangat penting dalam berbagai bidang pekerjaan dan disiplin ilmu, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kerja. Menurut Rinaldo et al. (2017) profesionalisme adalah *role/competency*, artinya suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkat masing masing. Profesionalisme

juga didefinisikan sebagai rasa tanggung jawab dan keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan atau kompetensi untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan hasil yang berkualitas baik. Sementara itu, penelitian Sarwiti et al. (2025) menjelaskan bahwa konsep profesionalisme tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan aspek moral, etika, serta komitmen yang kuat terhadap standar profesi yang berlaku. Demikian pula Herlena (2025) mendefinisikan profesionalisme sebagai kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pada bidang pekerjaan tertentu dengan menekankan kesempurnaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dan tepat waktu melalui penguasaan pengetahuan serta pengembangan keterampilan individu. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti menegaskan bahwa profesionalisme pada hakikatnya merupakan sikap, perilaku, dan kemampuan yang mencerminkan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten, beretika, dan berorientasi pada efektivitas kerja.

Efektivitas kerja pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari penerapan nilai-nilai profesional yang tampak dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu. Pemahaman ini menjadi dasar penting untuk mengkaji lebih mendalam dimensi-dimensi yang membentuk profesionalisme. Beragam pandangan mengenai dimensi profesionalisme telah dikemukakan oleh sejumlah ahli. Hall (1968) sebagai salah satu tokoh yang berkontribusi dalam pengembangan teori profesionalisme, membagi dimensi profesionalisme menjadi lima, yaitu berpegang teguh terhadap nilai profesi, berorientasi terhadap pelayanan sosial, keyakinan pada diri, dedikasi terhadap pekerjaan, dan kemandirian. Dalam praktiknya, profesionalisme juga dapat diidentifikasi melalui serangkaian kriteria dan ciri tertentu yang menunjukkan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugasnya dengan kompeten, beretika, dan konsisten terhadap standar kerja.

Pemaknaan profesionalisme yang berkembang dalam literatur dan praktik saat ini masih banyak dipengaruhi oleh kerangka pemikiran Barat yang berfokus pada kinerja, kompetensi, dan pencapaian standar profesional tertentu. Namun, beberapa studi kontemporer menunjukkan bahwa pemahaman profesionalisme yang hanya berfokus pada kompetensi teknis dan efisiensi kerja perlu dilengkapi dengan dimensi moral dan spiritual. Hal ini sejalan dengan hasil kajian pustaka yang dilakukan oleh Jasmansyah et al. (2024) yang menegaskan bahwa integrasi nilai-

nilai Islam dalam etos dan profesionalisme kerja memberikan landasan moral yang lebih holistik dibandingkan model profesionalisme yang hanya berorientasi pada kinerja instrumental. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman individual, tetapi juga berkontribusi pada terbentuknya profesionalisme yang berintegritas serta berdampak pada kesejahteraan sosial dan organisasi. Selaras dengan pandangan tersebut, temuan penelitian mengenai spiritualitas kerja dalam perspektif Islam, menegaskan bahwa pemaknaan kerja yang komprehensif tidak hanya berorientasi pada pencapaian material, melainkan juga mencakup dimensi moral dan etis sebagai landasan perilaku profesional (Abbas & Fatah, 2025). Selain itu, temuan Ningsih dan Irkhami (2025) turut memperkuat argumen bahwa pengembangan profesionalisme tidak cukup jika hanya mengadopsi aspek teknis dari perspektif profesionalisme Barat, melainkan perlu dilengkapi dengan nilai-nilai moral, spiritual, dan relasional sebagai bagian integral dari etos kerja yang utuh. Oleh karena itu, dalam konteks profesionalisme di Indonesia dengan mayoritas masyarakat muslim di negara ini, pendekatan profesionalisme dalam perspektif Islam menghadirkan kerangka yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan dimensi kinerja, etika, dan spiritualitas dalam satu kesatuan profesionalisme.

Dalam Islam, profesionalisme tidak hanya dilihat sebagai kemampuan teknis atau keterampilan kerja semata, tetapi juga sebagai manifestasi dari nilai-nilai spiritual dan etika yang mendalam. Konsep tersebut dalam bahasa Arab, sebagaimana disebutkan oleh Danish et al. (2024), sering diungkapkan melalui istilah "الاحتراف" (*al-ihṭirāf*), yang berasal dari akar kata "حرف" (*harafa*) yang berarti memiliki keahlian atau menjalankan suatu profesi. Dalam lingkup pekerjaan, الاحتراف (*al-ihṭirāf*) mengacu pada sikap dan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan standar tinggi, keahlian khusus, serta komitmen terhadap kualitas kerja. Menurut pendapat Al-Hashimi, profesionalisme (الاحتراف) didefinisikan sebagai komitmen individu atau kelompok untuk mencapai standar tertinggi dalam pekerjaan mereka, dengan mengedepankan keahlian, tanggung jawab, etika, dan dedikasi (Herlena, 2025). Uraian tersebut menggambarkan bahwa konsep *al-ihṭirāf* menekankan profesionalisme sebagai integrasi antara kompetensi teknis dan sikap bertanggung jawab, di mana individu berupaya mencapai keunggulan kerja melalui komitmen terhadap kualitas dan etika dalam setiap pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan konteks الاحتراف, profesionalisme dipahami sebagai komitmen individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan pedoman yang ditetapkan oleh organisasi profesinya (Herlena, 2025). Konsep ini menekankan bahwa seorang profesional tidak hanya dituntut memiliki keterampilan teknis dan kompetensi yang tinggi, tetapi juga harus menunjukkan tanggung jawab sosial dalam memastikan pekerjaannya berjalan sesuai dengan prinsip dan etika profesi yang diakui secara luas. Selain itu, Herlena (2025) juga menjelaskan bahwa الاحتراف dimaknai sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, di mana setiap individu profesional diharapkan memberikan kontribusi positif bagi kepentingan bersama. Sebagai contoh, seorang akademisi berusaha menghasilkan penelitian yang memberikan solusi atas permasalahan sosial dan meningkatkan kualitas pendidikan, dan seorang pengusaha yang mengelola usahanya dengan prinsip keadilan dan kejujuran untuk menciptakan lapangan kerja serta mendukung perekonomian masyarakat. Oleh karena itu, الاحتراف dapat dipandang sebagai bentuk integrasi antara kompetensi, tanggung jawab profesional, etika profesi, dan semangat pengabdian sosial yang menjadi fondasi utama dalam membangun profesionalisme.

Profesionalisme seorang muslim tidak hanya berorientasi pada standar kompetensi teknis, tetapi juga pada kualitas moral dan niat ibadah kepada Allah Swt. Hal ini mencerminkan hubungan yang erat antara nilai keislaman dan perilaku profesional di tempat kerja. Penerapan nilai-nilai Islam dalam perilaku kerja yang profesional, memberikan dampak positif terhadap kinerja pekerja muslim di berbagai sektor. Implementasi nilai-nilai profesionalisme tidak hanya meningkatkan kompetensi kerja secara teknis, tetapi juga memperkuat sikap profesional yang berlandaskan moral dan etika, sehingga karyawan mampu menjalankan tugas secara optimal dan bertanggung jawab. Dengan demikian, realitas profesionalisme dalam masyarakat muslim tidak semata berkaitan dengan keterampilan teknis atau kompetensi kerja saja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh internalisasi nilai-nilai moral dan spiritual yang bersumber dari ajaran Islam.

Sejauh ini, penelitian mengenai profesionalisme sebagian besar masih didominasi oleh teori-teori dari perspektif Barat, seperti melalui teori Hall (1968) yang menekankan pada dimensi berpegang teguh terhadap nilai profesi, berorientasi terhadap pelayanan sosial, keyakinan pada diri, dedikasi terhadap pekerjaan, dan kemandirian, yang telah banyak diterapkan untuk mengukur tingkat profesionalisme

pada berbagai bidang profesi, seperti guru, dokter, polisi, maupun pekerja sosial. Namun demikian, model profesionalisme tersebut cenderung berorientasi pada aspek material semata, karena belum memasukkan dimensi spiritual serta nilai-nilai transendental yang menjadi inti dari pandangan hidup Islam. Di sisi lain, penelitian empiris mengenai profesionalisme dalam perspektif Islam masih sangat terbatas, terutama dalam konteks pengembangan dan pengujian instrumen pengukuran yang berbasis nilai-nilai keislaman. Sebagian besar studi yang ada masih bersifat konseptual dan deskriptif, tanpa menggunakan pendekatan statistik seperti analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis/EFA*) dan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*) untuk menguji struktur laten profesionalisme Islami secara empiris.

Secara ideal, profesionalisme dalam perspektif Islam hendaknya dipahami bukan semata-mata sebagai kumpulan kompetensi teknis atau standar etika kerja, melainkan sebagai perwujudan nilai-nilai spiritual. Nilai-nilai tersebut menggambarkan perpaduan antara kinerja profesional dan dimensi spiritual sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt., yang sekaligus menjadi ciri pembeda utama antara konsep profesionalisme Islami dan profesionalisme Barat. Kesadaran akan pengabdian ini menumbuhkan orientasi kerja yang tidak semata-mata berfokus pada pencapaian target atau imbalan material, tetapi juga pada tanggung jawab moral, kejujuran, dan keunggulan kinerja yang dilakukan secara konsisten meskipun tanpa pengawasan eksternal (Masrurah & Mua'limin, 2025). Mempertimbangkan situasi tersebut, pengembangan model profesionalisme yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan memiliki dasar empiris menjadi langkah yang strategis untuk membangun kerangka pengukuran yang komprehensif dan kontekstual bagi umat muslim di berbagai bidang pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, tampak adanya kesenjangan antara teori profesionalisme yang ada, yakni berbasis Barat, dan kebutuhan akan model profesionalisme yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Di satu sisi, teori-teori Barat menawarkan struktur konseptual yang kuat dan telah banyak diuji secara empiris, namun kurang mengakomodasi aspek spiritualitas dan moral Islam. Di sisi lain, gagasan profesionalisme dalam Islam telah banyak dikaji secara teoretis, tetapi belum diformulasikan dan diuji secara kuantitatif melalui pendekatan statistik analisis faktor. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan

tersebut dengan cara mengeksplorasi dan mengidentifikasi faktor-faktor profesionalisme dalam perspektif Islam melalui analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis/EFA*) dan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*), dengan tujuan agar hasil penelitian dapat membangun kerangka konseptual profesionalisme Islami yang valid, empiris, dan komprehensif, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori profesionalisme yang tidak hanya berakar pada rasionalitas Barat, tetapi juga memperkaya dengan nilai-nilai Islam.

Merujuk pada permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penelitian berikut: pertama, bagaimana struktur faktor profesionalisme dalam perspektif Islam yang terungkap melalui analisis faktor eksploratori (*Exploratory Factor Analysis/EFA*), dan kedua, bagaimana tingkat kesesuaian model (*model fit*) skala Profesionalisme Islami berdasarkan hasil uji analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*)?

B. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan merumuskan dimensi-dimensi profesionalisme menurut perspektif Islam dan menguji struktur faktor yang terbentuk melalui analisis faktor.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji struktur faktor profesionalisme dalam perspektif Islam dengan menggunakan analisis faktor eksploratori (*Exploratory Factor Analysis/EFA*).
2. Menguji validitas struktural dan kesesuaian model skala profesionalisme Islami melalui analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*).

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pada pengembangan konsep profesionalisme yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan perspektif Islam ke dalam kajian profesionalisme. Selain itu, penelitian ini juga menyediakan model konseptual dan empiris tentang dimensi-

dimensi profesionalisme Islami yang dapat dijadikan landasan bagi penelitian lanjutan. Serta menjadi alternatif teori profesionalisme Barat dengan memperkaya dimensi moral-spiritual yang selama ini masih kurang dieksplorasi.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Lembaga : Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk merancang berbagai program pembinaan profesionalisme yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Secara lebih spesifik, lima dimensi profesionalisme Islami yang teridentifikasi dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan standar operasional prosedur (SOP) di lingkungan kerja, perancangan modul pelatihan dan *workshop* untuk pengembangan kompetensi profesional, internalisasi nilai-nilai profesionalisme Islami melalui program *mentoring* atau pembiasaan budaya kerja, serta pengembangan instrumen evaluasi kinerja yang berbasis prinsip-prinsip Islami untuk berbagai sektor profesional. Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga menyediakan panduan praktis bagi institusi maupun organisasi dalam mengintegrasikan profesionalisme Islami ke dalam praktik kerja sehari-hari.
- b. Bagi Masyarakat: Penelitian dapat menjadi pedoman bagi individu muslim dalam membangun sikap profesional yang seimbang, tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga menekankan integritas moral dan nilai-nilai spiritual. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi individu untuk mengatur pola kerja sehari-hari secara etis, menetapkan prioritas yang bertanggung jawab, serta menginternalisasi nilai-nilai profesionalisme Islami dalam interaksi sosial. Melalui penerapan ini, individu dapat mengembangkan sikap kerja yang sehat, produktif, dan harmonis, sekaligus memperkuat kontribusi individu terhadap lingkungan organisasi maupun masyarakat secara lebih luas, sesuai prinsip-prinsip psikologi kerja dan ajaran Islam.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dan juga kebaruan dengan penelitian terdahulu, berikut penjelasan secara rincinya:

1. Keaslian Topik

Hasil kajian secara mendalam terhadap literatur yang ada, dapat diketahui bahwa belum ada penelitian mengenai studi profesionalisme Islami menggunakan analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis/EFA*) dan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*) untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor spesifik profesionalisme menurut perspektif Islam. Penelitian terdahulu oleh Manik et al (2023) dan Butary et al. (2023) mengungkap nilai-nilai Islam dalam profesionalisme individu dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi pustaka, sehingga kebaruan topik pada penelitian ini terletak pada validitas konstruk untuk menguji instrumen skala Profesionalisme Islami. Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini menetapkan topik skripsi dengan judul “Profesionalisme Islami dalam Konteks Kerja: Studi Ayat Al Quran melalui Struktur Unidimensional”, yang bertujuan untuk mengembangkan dan menguji instrumen pengukuran profesionalisme Islami secara empiris melalui pendekatan kuantitatif.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini, teori profesionalisme yang dikemukakan oleh Hall (1968) digunakan sebagai pembanding atau *benchmark* bagi konstruk Profesionalisme Islami. Pemilihan teori Hall (1968) didasarkan reputasinya yang luas serta penerapannya yang konsisten dalam berbagai penelitian mengenai profesionalisme, dalam berbagai konteks kerja. Oleh karena itu, teori tersebut dianggap memiliki kerangka konseptual yang kuat dan valid secara empiris. Sementara itu, pengembangan dimensi profesionalisme dalam perspektif Islam pada penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Azizah dan Fuadi (2021) serta Zaman et al. (2023), disusun hanya berdasarkan landasan Al-Qur'an dan al-Hadis, tanpa menggunakan teori lain sebagai pembandingnya. Berdasarkan *benchmark* tersebut, dimensi profesionalisme Islami dalam penelitian ini disusun dengan mengintegrasikan temuan dari penelitian terdahulu dan dirumuskan secara konseptual oleh peneliti sehingga menghasilkan lima dimensi profesionalisme Islami yang komprehensif dan dapat diuji secara empiris.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner *Hall Professionalism Scale (HPS)* yang disusun berdasarkan teori Hall (1968). Sedangkan alat ukur

Profesionalisme Islami disusun oleh peneliti dengan proses *cognitive debriefing*, metode analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis/EFA*), dan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*).

4. Keaslian Subjek dan Lokasi Penelitian

Keaslian subjek penelitian ini terletak pada pemilihan pegawai institusional bidang jabatan fungsional wilayah kerja nasional sebagai fokus utama kajian, yang menjadikannya memiliki objek penelitian yang khas dan lebih terpusat. Sementara itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada tingkat daerah, seperti yang dilakukan oleh Silalahi et al. (2023).

Penelitian ini merupakan studi pertama yang secara eksplisit mengembangkan dan menguji skala Profesionalisme Islami dengan menggunakan metode analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis/EFA*) dan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*) untuk mengidentifikasi dan memvalidasi faktor-faktor spesifik yang membentuk konstruk profesionalisme berdasarkan nilai-nilai Islam. Pendekatan ini tidak hanya memperluas pemahaman konseptual mengenai profesionalisme dari perspektif keagamaan, tetapi juga memberikan landasan empiris bagi pengembangan instrumen pengukuran yang lebih kontekstual dan relevan dengan nilai-nilai Islami.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen Profesionalisme Islami teruji secara empiris memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang kokoh melalui pendekatan analisis faktor eksploratori (*exploratory factor analysis/EFA*) dan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*). Hasil analisis mengonfirmasi sifat unidimensionalitas dari skala ini, di mana lima dimensi yang dikembangkan, yaitu *Itqan*, *Anshar Allah*, *Kafaah*, *Himmatul 'amal*, dan *al-Quwwah*, secara konsisten mengarah dan berkontribusi pada satu faktor tunggal yang sama, yakni konstruk Profesionalisme Islami. Struktur model ini menunjukkan tingkat kecocokan (*goodness-of-fit*) yang tinggi terhadap data lapangan, sehingga dimensi-dimensi tersebut tidak lagi dipandang sebagai konsep yang berdiri sendiri, melainkan bekerja secara kolektif dalam merepresentasikan satu kesatuan konsep profesionalisme dalam perspektif Islam. Oleh karena itu, instrumen ini dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur saintifik yang akurat dalam menilai Profesionalisme Islami pada lingkup organisasi maupun penelitian selanjutnya.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Mengingat temuan empiris menunjukkan adanya sifat unidimensionalitas yang sangat kuat, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kaji ulang dan penajaman definisi operasional pada setiap dimensi (*Itqan*, *Anshar Allah*, *Kafaah*, *Himmatul 'amal*, dan *Al-Quwwah*). Hal ini bertujuan agar setiap dimensi memiliki batas konseptual yang lebih tegas dan diskriminatif, sehingga potensi kekayaan teoretis dari masing-masing dimensi dapat terwakili secara terpisah dalam struktur faktor multidimensi.
 - b. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan uji validasi ulang pada populasi dan latar belakang organisasi yang lebih luas dan beragam. Mengingat penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan sampel tertentu, pengujian di berbagai sektor (seperti instansi pemerintah, lembaga pendidikan, atau perusahaan swasta berbasis syariah) akan memperkuat

generalisasi dan stabilitas struktur dimensi Profesionalisme Islami yang telah ditemukan.

- c. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melengkapi pengujian instrumen Profesionalisme Islami dengan analisis validitas konstruk eksternal. Pengujian ini penting untuk menilai sejauh mana instrumen mampu membedakan konstruk Profesionalisme Islami secara empiris dari konstruk lain yang beririsan secara konseptual, seperti profesionalisme umum atau etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D., & Fatah, R. A. (2025). Integrating Religiosity and Work Ethics: Shaping an Ethical and Productive Work Culture in Muhammadiyah Regional Leadership. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3), 1003–1015. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i3.12007>
- Abdullah, M. F. (2004). Professionalism: the Islamic Perspective. *Jurutera*, February, 9–11.
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics : An Islamic prospective. *International Journal of Human Sciences*, 8(1), 850–859.
- Ahmad, W. H. S. W., Bakar, R. A., & Ismail, C. Z. (2021). Konsep Al-Ihsan Dalam Al-Quran Serta Penghayatan Dalam Aktiviti Muamalah. *International Muamalat Conference*, 57–63.
- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and psychological measurement*, 40(4), 955-959.
- Aini, S. N. (2022). Meaning Of Work. *National Multidisciplinary Sciences*, 1(3), 516–526. <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.88>
- Alnahdi, A. H. (2024). Exploratory and Confirmatory Factor Analyses Support the Unidimensionality of the Arabic Quick Disabilities of the Arm, Shoulder and Hand. *Journal of Disability Research*, 3(4), 1–8. <https://doi.org/10.57197/JDR-2024-0049>
- Amelia, R. N., Aji, S., Kriswantoro, K., & Sukmasari, H. (2025). Proof of Unidimensionality in Cognitive Test Instrument for Evaluation Science Learning. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 6(1), 16–24. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v6i1.1897>
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Antonio, M. S., & Tazkia, T. (2012). *Ensiklopedia Leadership & Manajemen Muhammad SAW “The Super Leader Super Manager” 2, Bisnis dan Kewirausahaan*. Jakarta. Tazkia Publishing.
- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 433–442. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.731>
- Asiyah, S., Wiyono, B. B., Hidayah, N., & Supriyanto, A. (2021). The Effect of Professional Development, Innovative Work and Work Commitment on Quality of Teacher Learning in Elementary Schools of Indonesia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 95, 227–246. <https://doi.org/10.14689/ejer.2021.95.13>
- Ath-Thabrani, S. (n.d.). *Al-Mu'jam Al-Kabir*. Kairo. Maktabah Ibn Taimiyah.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355–366. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>

- Aziz, W. A. W. A., Mohamed, S. B., Ibrahim, Z., & Shaladdin, M. (2014). Strengthening of Islamic Quality Management Practices Through Culture of Perfection (Itqan) and The Value of Courtesy (Ihsan) Toward The Business Performance of Muslim Entrepreneur. *Advances in Natural and Applied Sciences Journals*, 8(4), 237–244. <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA375184677&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=19950772&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon~52e6268f&aty=open-web-entry>
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Bagus, S., & Hamidah, T. (2021). Profesionalisme Kerja dalam Al-Qur'an : Urgensi Ilmu dalam Menunjang Profesionalisme. *Maghza: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 6(1), 47–62. <https://doi.org/10.24090/maghza.v6i1.4528>
- Balqis, A. I. (2025). Validity and Reliability of the General Health Questionnaire-12 (GHQ-12) in Indonesia: Scale for the Detection of Psychological Distress in Individuals Experiencing Quarter-life Crisis. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 14(1), 68–75. <https://doi.org/10.21009/JPPP.141.07>
- Bartlett, M. S. (1951). The Effect of Standardization on a χ^2 Approximation in Factor Analysis. *Biometrika*, 38(3/4), 337–344. <https://doi.org/10.2307/2332580>
- Budihargo, B. (2017). *Profesionalisme Ditinjau Dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Buku Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. (2005). Jakarta. Balai Pustaka.
- Cattell, R. B. (1966). The Scree Test For The Number Of Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245–276. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. In *Modern Methods for Business Research*. Psychology Press.
- Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment*, 31(12), 1412–1427. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/pas0000626>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (Eighth edi). Oxon. Routledge.
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis : Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1–9.
- Cramer, D. (2003). *Advanced Quantitative Data Analysis*. England. Open University Press.
- Danish, A. S., Khan, A., & Siddique, M. (2024). International Journal of Islamic Studies & Culture Work Ethic and Professionalism in Islamic Perspective. *International Journal of Islamic Studies and Culture.*, 4, 274–282. <https://www.researchgate.net/publication/380848849>
- Derichs, C., Muhammad-Din, F., & Stephan-Emmrich, M. (2023). Mosques and Meeting Rooms: Professional Lives of Muslim Women. *International Quarterly for Asian*

- Studies*, 54(4), 343–354. <https://doi.org/10.11588/iqas.2023.4.24071>
- Development, I. I. for M. (2025). *World Competitiveness Ranking 2025: Government efficiency is key to fighting social divides and keeping economies afloat*. World Competitiveness Center. <https://www.imd.org/news/competitiveness/world-competitiveness-ranking-2025-government-efficiency-is-key-to-fighting-social-divides-and-keeping-economies-afloat/>
- Diana, E. E., & Sopingi, I. (2025). Internalisasi Nilai-Nilai Shiddiq, Amanah, Tabligh, Dan Fathonah Dalam Praktik Akuntansi Berbasis Etika Islam. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi Bisnis*, 14(01), 1–10. <https://doi.org/10.33795/jaeb.v14i01.5493>
- Dirgantara, T., & Santoso, R. P. (2024). Sosiodemografis dan Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan*, 3(1), 97–108. <https://doi.org/10.20885/jkek.vol3.iss1.art13>
- Etikariena, A., Kusuma, A. H., Shabrina, D. N., Dewi, A. A. I. R. K., Hafizhah, R., & Seno, Z. R. (2025). Measuring the Intention for Innovative Work Behavior: Scale Development for Indonesian Employees. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 14(1), 116–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.15408/jp3i.v14i1.38023>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272.
- Firdaus, A. R., Rodiah, E., & Chandra, R. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 85–96. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.470>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit-UNDIP Heale.
- Ghozali, M., & Kamri, N. ‘Azzah. (2015). Keperibadian Islam Dan Profesionalisme Dalam Pekerjaan: Satu Analisis Teoritis. *Jurnal Syariah*, 23(2), 255–286. <https://doi.org/10.22452/js.vol23no2.4>
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Aplikasi* (2nd ed.). Jakarta. Gema Insani Press.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2018). *Multivariate Data Analysis*. United Kingdom. Cengage Learning EMEA.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hall, J. A., & Singleton, T. (2007). *Information Technology Auditing and Assurance*. Jakarta. Salemba Empat.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92–104. <https://doi.org/10.2307/2092242>
- Handayani, E. P., Yulistria, R., & Asymar, H. H. (2024). *Pengaruh Profesionalisme*

- Terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Politeknik LP3I Jakarta*. 9(4), 1031–1047.
- Harper, D. (2020). *Industrial Dictionary*. Austin. GreenLeaf Publisher.
- Hattie, J. (1985). Methodology Review: Assessing Unidimensionality of Tests and Items. *Applied Psychological Measurement*, 9(2), 139–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0146621685009002>
- Henson, R. K., & Roberts, J. K. (2006). Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393–416. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/00131644052824>
- Herlena, B. (2025). *Pengaruh The Big Five Personality dan Spiritual Intelligence terhadap Profesionalisme Polisi Lalu Lintas melalui Mediasi Perceived Supervisor Moral Engagement*. Laporan Hasil Penelitian (Tidak dipublikasikan). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hidayat, R., & Suraijiah. (2025). Etos Kerja Dalam Perspektif Hadis. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 524–540. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i6.510>
- Hong Kong Census and Statistics Department. (2022). Hong Kong Census and Statistics Department.
- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The Multivariate Social Scientist : Introductory Statistics Using Generalized Linear Models*. Thousand Oaks. Sage Publications. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9780857028075>
- Ibrahim, M. M. (2012). *Pengembangan Pengukuran Non-Tes Bidang Pendidikan*. Makassar. Alauddin University Press.
- Iqbal, M., Roebianto, A., & Wardani, L. M. I. (2025). A New Unidimensional Family Resilience Scale in an Indonesian Context: Development and Psychometric Properties. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 14(2), 25–45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v14i2.39475>
- Janah, N. R. (2024). Tafsir Surat Al’An’am Ayat 135 dan Implikasinya Terhadap Hukum Freelancer Online Venting Service Dalam Islam. *Equality: Journal of Islamic Law (EJIL)*, 2(2), 40–50. <https://doi.org/10.15575/ejil.v2i2.982>
- Jatman. (2002). *Mengembangkan Budaya Kerja*. Semarang. Jayakarta.
- Kahfi, A., & Mahmud, H. (2024). Penerapan Etika Amanah dalam Manajemen Kepemimpinan Modern Perspektif Q.S Al-Ahzab : 72 Berdasarkan Tafsir Al-Misbah. *Al-Munir: Jurnal Ilmu Al-Qur’an Dan Tafsir*, 6(2), 1–23.
- Kaiser, H. (1974). An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (n.d.). <https://kbbi.web.id/>
- Kartika, I., & Saepudin. (2024). Strategi Pengawas dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar di Kota Sibolga. *Jurnal Al Amar*, 5(1), 88–103. <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/multd/article/view/5459>
- Kartono, D. K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan & Industri* (5th ed.). Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.

- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/17574321011037558>
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Insentif, Profesionalisme, Disiplin, Kinerja* 1., 31(2), 34–45. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/614/2/6>. Rospana Sofian.pdf
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The New York. Guildford Press.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Pembaharuan.
- Lewis, C. T. (2009). *A Latin Dictionary*. Oxford. Clarendon Press.
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2021). MSA: The Forgotten Index for Identifying Inappropriate Items Before Computing Exploratory Item Factor Analysis. *Methodology*, 17(4), 296–306.
- Marita, & Gultom, Y. P. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan). *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 645–664. <https://doi.org/10.30736/jpens.v3i1.131>
- Masruroh, L., & Mua'limin. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *Cerdas Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–14. <https://rumahjurnal.or.id/index.php/cerdas/article/view/1459>
- Maya, R. (2018). Pemikiran Al-Sa'di Tentang Kriteria Pegawai Profesional (Studi Terhadap Q.S. Al-Qashash [28]: 26, Hadits-hadits Terkait, dan Kajian Lainnya). *Ad Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(01), 1–23. <https://doi.org/10.30868/ad.v2i01.236>
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Mela, D. A., & Zilsafil, Z. I. (2023). Implementasi Nilai Al-Qur'an Terhadap Etos Kerja di IAIN Kendari (Studi Living Qur'an pada QS. At-Taubah Ayat 105). *Al-Fahmu: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 2(2), 122–129. <https://doi.org/10.58363/alfahmu.v2i2.38>
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Montoya, A. K., & Edwards, M. C. (2021). The Poor Fit of Model Fit for Selecting Number of Factors in Exploratory Factor Analysis for Scale Evaluation. *Educational and Psychological Measurement*, 81(3), 413–440. <https://doi.org/10.1177/0013164420942899>
- Mujahid, N. F., Rahim, N. A. M. C., & Kamaruzaman, A. R. (2023). Kefahaman dan Persepsi Wanita Berkerjaya Terhadap Prinsip Ubudiyyah , Mas'uliyah dan Itqan. *RABBANICA Journal of Revealed Knowledge*, 4(3), 217–232.
- Mukri, M., Hanif, , & Abdul Wakhid, A. (2024). Human Resource Ethics and Professionalism: An Islamic Perspective. *KnE Social Sciences*, 73–81. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i16.16235>

- Natanael, Y. (2024). Adaptasi 5-item Subskala Kekerasan Seksual Pada Instrumen Multidimensional Scale Dating Violence (MSDV). *Jurnal Psikologi Sosial*, 22(2), 114–126. <https://doi.org/10.7454/jps.2024.13>
- Nestor, P. G., & Schutt, R. K. (2018). *Research Methods in Psychology: Investigating Human Behavior*. London. Sage Publications.
- Ningsih, P. L., & Irkhani, N. (2025). Internalisasi Etos Kerja Islam : Perspektif Aktualisasi Iman. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 11(04), 116–134. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/12007>
- Nisa, Y. F., Umar, J., Arista, P. D., Widaningrum, H., & Hayat, B. (2022). Development and Validation of Situational Judgement Test to Measure Continuous Learning Competency. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 11(1), 34–44. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.25302>
- Norvadewi. (2014). Profesionalisme Bisnis Dalam Islam. *MAZAHIB*, XIII(2), 175–188.
- Nurjanah, S., Istiyono, E., Widiastuti, W., Iqbal, M., & Kamal, S. (2023). The Application of Aiken's V Method for Evaluating the Content Validity of Instruments that Measure the Implementation of Formative Assessments. *Journal of Research and Educational Research Evaluation*, 12(2), 125–133.
- Permanasari, D. (2021). *Job Satisfaction from the Islamic Perspective : a Testing Model with Spirituality*. (Doctorial dissertation, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.)
- Pissa, T. J. (2018). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik. *Jurnal Publik Reform*, 263–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/jpr.v3i0.340>
- Polem, T. R., Tarigan, A. A., & Nasution, M. S. A. (2024). Keterkaitan Kriteria Karyawan Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashash Ayat 26. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(204), 2677–2696.
- Pretorius, T. B. (2023). The Perceived Stress Scale is essentially unidimensional: Complementary Evidence from Ancillary Bifactor Indices and Mokken Analysis. *Acta Psychologica*, 241. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104058>
- Purwono. (2013). *Profesi Pustakawan Menghadapi Tantangan Perubahan*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Putri, N. A., Harmen, H., Indriani, R., Mahyundari, A., Wulandari, A., Togatorop, R. S., Indah, A. N., & Sinaga, M. H. P. (2024). Dampak Etika Kerja dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada CV. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(3), 1506–1515. <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/22786>
- Reise, S. P., Scheines, R., Widaman, K. F., & Haviland, M. G. (2013). Multidimensionality and Structural Coefficient Bias in Structural Equation Modeling: A Bifactor Perspective. *Educational and Psychological Measurement*, 73(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/0013164412449831>
- Riduwan. (2016). *Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Rinaldo, E., Marpaung, C. M., & Hogantara, A. (2017). *Peta Jalan Ukm 4.0: Profesional*,

- Produktif, Kreatif, & Entrepreneurial*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka.
- Rosmi, F., Nurmalia, L., & Astari, T. (2021). *Modul Etika dan Profesi Kependidikan Berbasis Case Method*. Jakarta. UM Jakarta Press.
- Rozeq, A. (2025). Makna Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Akuntansi, Manajemen, Dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, 1(3), 173–184.
- Saputra, E., & Efendi, S. (2025). Optimalisasi Kerja sebagai Ibadah: Meningkatkan Kinerja dan Etos Kerja Berbasis Spiritual. *Abdurrauf Journal of Community Service*, 2(1), 14–25. <https://doi.org/10.70742/ajcos.v2i1.164>
- Sarwiti, Kusuma Sari, R., Sumarni, A., Nurlaely, E., & Kholifah, S. (2025). Pengaruh Etika Profesi Terhadap Pencapaian Standar Kualitas Guru di Era Teknologi Informasi. *Jurnal Anak Bangsa*, 4(1), 53–66. <http://jas.lppmbinabangsa.ac.id/index.php/home>
- Scarborough, S. (2023). *Psychology of Human Relations*. Open Oregon Educational Resources. <https://openoregon.pressbooks.pub/psychologyofhumanrelations/chapter/10-2-professionalism/>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.
- Segars, A. H. (1997). Assessing the unidimensionality of measurement: a paradigm and illustration within the context of information systems research. *Omega*, 25(1), 107–121. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0305-0483\(96\)00051-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0305-0483(96)00051-5)
- Shalawati, S., & Sofa, A. R. (2025). Revitalisasi Nilai Al-Qur'an dan Hadits dalam Pembentukan Etos Kerja, Profesionalisme, Spiritualitas, Inovasi, Keseimbangan Sosial, dan Keberlanjutan Muslim Modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(1), 201–214. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v3i1.886>
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 5* (5th ed.). Jakarta. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an Jilid 4*. Jakarta. Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an Jilid 10* (3rd ed.). Jakarta. Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, M. R. (2024). Validity of the Indonesian Version of the 10-Item Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) among First-Year Theological Students. *ABARA: Jurnal Konseling Pastoral*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.1177/0265407520983467.11>
- Singapore, D. of S. (2023). *Labour, Employment, Wages and Productivity*. <https://www.tablebuilder.singstat.gov.sg/table/TS/M015801>
- Siswahyuningsih, Z., Ambarawadi, N., Aziz, A., & Efendi, N. (2025). Leading with Prophetic Integrity : Strengthening Islamic Education through Shiddiq, Amanah, and Fathanah. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 7(2), 224–

- Soomro, A. N., Yasmeen, & Bhatti, I. (2025). Exploring the Employment Ethics in Working Place and Professionalism At Work : an Islamic Perspective. *Contemporary Journal of Social Science Review*, 03(02), 2755–2761.
- Streiner, D. L., Norman, G. R., & Cairney, J. (2015). *Health Measurement Scales : A practical guide to their development and use* (5th ed.). United Kingdom. Oxford University Press.
- Sulaiman, D., Syekh, S., & Hapsara, O. (2025). Pengaruh Profesionalisme dan Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1671–1685. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.4092>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Harlow. Pearson Education.
- Tanti, N. A. T., Gunawan, A., & Alfaien, N. I. (2025). Profesionalisme Wartawan Dalam Prespektif Islam. *Jurnal Komunikasi*, 2(7), 729–748.
- Tempo. (2025). *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Rendah, Nomor 5 di Asia Tenggara*. Tempo. <https://www.tempo.co/ekonomi/produktivitas-tenaga-kerja-indonesia-rendah-nomor-5-di-asia-tenggara-1196519>
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory Factor Analysis: A Guide to Best Practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0095798418771807>
- Wiltshire, A. H. (2016). The Meanings of Work in a Public Work Scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 36(1/2), 2–17. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79–94. <https://doi.org/10.20982/tqmp.09.2.p079>
- Yudhistira, S., Deasyanti, & Muzdalifah, F. (2021). Construct Validity of Unidimensional General Self-Efficacy Using Confirmatory Factor Analysis. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 60–66. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v10i1.17150>
- Zaman, B. B., Affandi, M. T., Benichou, A., & Muthoifin. (2023). Professional Work and Productive Work to Improve the People ' s Economy : an Analysis Based on Prophetic Revelation. *Demak Universal Journal of Islam and Sharia*, 1(2), 131–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.61455/deujis.v1i02.20> Professional
- Ziegler, M., & Hagemann, D. (2015). Testing the Unidimensionality of Items: Pitfalls and Loopholes. *European Journal of Psychological Assessment*, 31(4), 231–237. <https://doi.org/https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000309>