

DAMPAK KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS ATTAQWA

Muhammad Nurul Alim

Institut Asy-Syukriyyah
nurulalim.asy@gmail.com

Nurlita Oktaviani

Institut Asy-Syukriyyah
nurlitaoktaviani18@gmail.com

Irwan Maulana

Institut Asy-Syukriyyah
irwan.maulana@asy-syukriyyah.ac.id

Edy Junaedi

Institut Asy-Syukriyyah
edy.junaedi@asy-syukriyyah.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT BPRS Attaqwa. Employing a quantitative research method, the study involved all 30 employees of PT BPRS Attaqwa as a saturated sample. Data were collected using questionnaires and analyzed through hypothesis testing (t-test and F-test). The findings indicate that leadership style positively and significantly affects employee performance. Similarly, work discipline also has a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, leadership style and work discipline simultaneously exert a positive and significant influence on employee performance. These results imply that management should prioritize both effective leadership development and the continuous enhancement of work discipline to optimize employee performance. A combined focus on both factors is crucial for achieving optimal outcomes in this sharia banking institution.*

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah kunci utama bagi keberhasilan setiap organisasi, tak terkecuali di lembaga keuangan syariah seperti PT BPRS Attaqwa. Karyawan yang bekerja dengan baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya, meningkatkan layanan kepada nasabah, dan pada akhirnya memastikan kelangsungan usaha. Industri jasa perbankan syariah di Indonesia saat ini terus menunjukkan pertumbuhan positif dan aktivitas perbankan syariah masih terus diminati nasabahnya. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan tuntutan nasabah yang terus meningkat, menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan yang

harus terus diatasi oleh manajemen. Peran layanan merupakan aktivitas yang paling utama, sehingga seluruh lini karyawan wajib memberikan layanan prima (*service excellence*)¹. Mengingat pentingnya kepuasan nasabah bagi keberlangsungan institusi keuangan syariah, di mana kualitas layanan dan produk menjadi determinan utama², kinerja karyawan yang optimal menjadi prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor apa saja yang mendorong kinerja karyawan menjadi sangat penting agar perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk maju.

Ada banyak faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan, namun gaya kepemimpinan dan disiplin kerja seringkali disebut sebagai dua elemen krusial. Gaya kepemimpinan, yaitu cara seorang atasan memimpin dan mengelola timnya, bisa sangat memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang baik bisa memotivasi, mengarahkan, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Di sisi lain, disiplin kerja, yaitu ketaatan karyawan terhadap aturan dan jadwal kerja, juga merupakan fondasi penting. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, efisien, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Prinsip-prinsip seperti akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan, yang merupakan pilar dalam tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), juga secara inheren mendukung pentingnya kepemimpinan yang etis dan disiplin kerja yang kuat dalam organisasi³. Di PT BPRS Attaqwa, berdasarkan observasi awal dan beberapa informasi, ada indikasi bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam kedua aspek ini yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian mendalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sana.

Melihat kondisi tersebut, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menganalisis dan membuktikan secara ilmiah apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Attaqwa. Kami akan melihat pengaruhnya baik secara terpisah (gaya kepemimpinan saja, disiplin kerja saja) maupun secara bersama-sama. Harapannya, hasil penelitian ini tidak hanya akan memperkaya pengetahuan di

¹ Djaka Suryadi, "SERVICE QUALITY IN CASE : KEGAGALAN LAYANAN (SERVICE FAILURE) PERBANKAN SYARIAH DAN STRATEGI PEMULIHAN LAYANAN (SERVICE RECOVERY)," *Jurnal Asy-Syukriyyah* 21, no. 1 (June 9, 2020): 83–105, <https://doi.org/10.36769/asy.v21i1.100>.

² Muhammad Nurul Alim, Evan Hamzah Muchtar, and Umi Aisyah Maulida, "DETERMINAN KEPUASAN NASABAH TABUNGAN RAMADHAN BERKAH DI BPRS ATTAQWA KARAWACI TANGERANG," *Islamic Banking & Economic Law Studies (I-BEST)* 3, no. 2 (December 23, 2024): 130–45, <https://doi.org/10.36769/ibest.v3i2.712>.

³ Evan Hamzah, "GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM ISLAM," *Jurnal Asy-Syukriyyah* 13, no. 1 (December 22, 2014): 73–86.

bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dapat memberikan masukan praktis dan konkret bagi manajemen PT BPRS Attaqwa. Mengingat bahwa integritas dan moralitas keislaman merupakan fondasi penting dalam operasional perbankan syariah untuk mencegah penyimpangan dan kecurangan⁴, peningkatan kinerja yang didukung oleh kepemimpinan dan disiplin yang kuat akan turut memperkokoh praktik bisnis yang sesuai syariah. Dengan demikian, temuan ini bisa menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan atau program yang efektif untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah menunjukkan hasil yang bervariasi. Djatola (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu⁵, begitu pula dengan Melisa dan Subarto (2021) yang mendapatkan hasil signifikan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang⁶. Senada dengan itu, Fitri et al. (2023) juga menemukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Palembang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening⁷. Widiyanti et al. (2017) turut menguatkan temuan ini, menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar⁸. Namun, Zakaria dan Leiwakabessy (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah di Kota Ambon⁹, sementara Silaen et al. (2023) di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah menemukan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi prestasi secara parsial

⁴ Edy Junaedi and Irwan Maulana, "FRAUD PERBANKAN SYARIAH DAN MORALITAS KEISLAMAN," *Jurnal Asy-Syukriyyah* 13, no. 1 (December 22, 2014): 46–72.

⁵ Hariyanto Ramli Djatola, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu," *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis* 1, no. 2 (February 27, 2019): 84, <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.29>.

⁶ Tria Melisa and Subaro Subarto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang," *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1, no. 1 (June 10, 2021): 22, <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9974>.

⁷ Nuri Annisa Fitri et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)," *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (July 26, 2023): 1087, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>.

⁸ Alisha Widiyanti et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar," *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 5, no. 2 (2017): 1, <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i2.89>.

⁹ Ilham Habibi Zakaria and Theophilia Fina F. Leiwakabessy, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon)," *JURNAL AKUNTANSI: TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS* 8, no. 2 (October 21, 2020): 117, <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>.

berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja¹⁰. Di sisi lain, Pospos dan Julian (2023) dalam penelitiannya di Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan¹¹.

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah. Agus Ariyanto dan Che Wanda Fadhila (2022) menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh Branch¹². Senada dengan itu, Daswan et al. (2024) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Silondae 2¹³. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nurhayati (2022) pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Stabat, di mana disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan¹⁴. Selanjutnya, Karisna Wijayanti (2019) dalam penelitiannya pada Bank BTN Syariah Yogyakarta, mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan¹⁵. Hisnidah dan Solekah (2023) memperkuat temuan ini, menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang¹⁶. Arrofi et al. (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri¹⁷.

¹⁰ Lena Mardiana Silaen, Imsar, and Rahmi Syahriza, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah,” *Jurnal EMT KITA* 7, no. 4 (October 10, 2023): 1211, <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1647>.

¹¹ Ade Fadillah FW Pospos and Sri Dinda Julian, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang,” *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI* 1, no. 1 (January 30, 2023): 234, <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.217>.

¹² Agus Ariyanto and Che Wanda Fadhila, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin Syariah Di Banda Aceh,” *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia* 1, no. 1 (May 11, 2022): 9, <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i1.1317>.

¹³ Lestari Daswan, Tri Desi Lestari, and Hartini Hartini, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Silondae 2,” *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah* 4, no. 1 (June 13, 2024): 14, <https://doi.org/10.31332/munazzam.v4i1.9380>.

¹⁴ Yaumul Khair Afif Nurhayati, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah KCP Stabat,” *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2022, 131, <https://doi.org/10.51178/jpspr.v2i4.1197>.

¹⁵ Karisna Wijayanti, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)” (other, IAIN SALATIGA, 2019), <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/5303/>.

¹⁶ Mukaromatul Hisnidah and Nihayatu Aslamatis Solekah, “Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance Dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang,” *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (September 6, 2023): 303, [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972).

¹⁷ Anik Qurniatin Arrofi et al., “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri,” *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi* 9, no. 2 (October 31, 2023): 171, <https://doi.org/10.53494/jira.v9i2.506>.

Sementara itu, Silaen et al. (2023) pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja¹⁸. Dengan demikian, meskipun terdapat konteks dan lokasi yang berbeda, sebagian besar penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan syariah. Meskipun banyak studi telah membahas topik ini, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Attaqwa masih terbatas, sehingga memberikan celah untuk penelitian ini.

Meskipun banyak penelitian terdahulu telah membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara umum, studi yang secara spesifik mengkaji hubungan ini di PT BPRS Attaqwa masih sangat terbatas. Inilah yang menjadi kebaruan (novelty) dari penelitian kami, yaitu memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana kedua faktor ini berperan dalam konteks unik perbankan syariah yang terus berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Attaqwa. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya akan menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dapat menjadi panduan praktis bagi manajemen PT BPRS Attaqwa. Dengan demikian, temuan ini dapat membantu mereka dalam mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini berpegang pada beberapa teori dasar yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang manajer atau atasan memimpin, mengarahkan, dan berinteraksi dengan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai teori kepemimpinan, seperti teori Path-Goal atau gaya kepemimpinan transformasional, menekankan bahwa pendekatan pemimpin yang tepat dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada

¹⁸ Silaen, Imsar, and Syahriza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah," 1211.

akhirnya mendorong peningkatan kinerja mereka. Ketika pemimpin memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan inspirasi, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, standar prosedur operasional, dan waktu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan fondasi penting bagi efisiensi dan produktivitas dalam sebuah organisasi. Karyawan yang disiplin akan lebih fokus pada tugas, meminimalkan kesalahan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Teori-teori manajemen klasik seringkali menekankan pentingnya disiplin sebagai salah satu prinsip dasar manajemen yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Kedua variabel ini, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, secara teoritis diyakini memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas, tetapi juga kualitas pekerjaan, efisiensi, dan kehadiran. Hubungan antara ketiganya dapat digambarkan sebagai berikut: kepemimpinan yang kuat dan disiplin yang tinggi dapat membentuk budaya disiplin kerja dalam tim dan pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang mendukung hubungan positif antar variabel, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berupa angka untuk menguji hubungan antar variabel. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPRS Attaqwa yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian melalui metode sensus atau sampel jenuh. Data penelitian dikumpulkan dari PT BPRS Attaqwa yang berlokasi di Ruko Pasar Modern Mutiara Karawaci Blok D No 17-18, Kel. Bencong

Indah, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang¹⁹. Instrumen utama pengumpulan data adalah kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan, berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur persepsi mereka mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program statistik SPSS 22. Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner telah mengukur apa yang seharusnya diukur dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik. Metode analisis utama adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, dan uji-F untuk melihat pengaruh kedua variabel secara bersama-sama atau simultan.

PEMBAHASAN

Bagian ini adalah terpenting dari keseluruhan isi artikel ilmiah. Tujuan pembahasan adalah a) Menjawab masalah penelitian atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian itu dicapai, b) Menafsirkan temuan-temuan c) Menginterpretasikan temuan penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah mapan, d) Menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang ada.

Dalam menjawab masalah penelitian atau tujuan penelitian, harus disimpulkan hasil-hasil penelitian secara eksplisit. Misalnya, dinyatakan bahwa penelitian bertujuan untuk mengetahui pertumbuhan kognitif anak sampai umur lima tahun, anak dalam bagian pembahasan haruslah diuraikan pertumbuhan kognitif itu sesuai hasil penelitian.

Penafsiran terhadap temuan dilakukan dengan menggunakan logika dan teori-teori yang ada. Misalnya, ditemukan bahwa terdapat korelasi antara kematangan berpikir dengan lingkungan anak. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa lingkungan dapat memberikan masukan untuk

¹⁹ -, “BPR Syariah Attaqwa,” accessed May 30, 2025, <https://bprsattaqwa.co.id/latar>.

mematangkan proses kognitif anak. Lingkungan adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar anak, termasuk sekolah sebagai tempat belajar.

Temuan diintegrasikan ke dalam kumpulan pengetahuan yang sudah ada dengan jalan membandingkan temuan itu dengan temuan penelitian sebelumnya, teori yang ada atau kenyataan di lapangan. Perbandingan harus disertai rujukan.

Jika penelitian ini menelaah teori (penelitian dasar), teori yang lama dapat dikonfirmasi atau ditolak, sebagian atau seluruhnya. Penolakan sebagian dari teori haruslah disertai dengan modifikasi teori, dan penolakan terhadap seluruh teori haruslah disertai dengan rumusan teori baru.

PT BPRS Attaqwa adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang beroperasi di sektor perbankan, menyediakan layanan perbankan sesuai prinsip-prinsip syariah. Berlokasi di Tangerang, BPRS Attaqwa memiliki peran penting dalam menyediakan akses keuangan bagi masyarakat dengan fokus pada keberkahan dan keadilan. Penelitian ini melibatkan seluruh 30 karyawan BPRS Attaqwa sebagai responden, yang persepsinya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diukur melalui kuesioner.

Sebelum menganalisis pengaruh utama, data dari kuesioner diolah melalui beberapa tahapan untuk memastikan hasilnya akurat dan bisa dipercaya. Pertama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dan reliabel. Kedua, data diuji dengan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan model statistik memenuhi syarat. Hasilnya, data Anda memenuhi semua syarat ini, yang berarti analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan percaya diri.

Tabel 1. Hasil Uji T (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	-4.228	7.625	-	-0.554	0.583
Gaya_Kepemimpinan	0.454	0.196	0.331	2.318	0.027
Disiplin_Kerja	0.805	0.211	0.534	3.811	0.001

Tabel 2 Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	148.868	2	74.434	3.518	0.046
Residual	571.399	27	21.163	-	-
Total	720.267	29	-	-	-

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Attaqwa. Secara statistik, uji-t menghasilkan nilai 2.318 dengan tingkat signifikansi 0.027. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan bukanlah kebetulan, melainkan hubungan yang kuat dan nyata.

Temuan ini secara konsisten mengkonfirmasi teori-teori kepemimpinan yang menekankan bahwa pendekatan pemimpin yang tepat dapat memotivasi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja. Ketika pemimpin memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan inspirasi, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan efektif. Hasil ini selaras dengan banyak penelitian terdahulu di sektor perbankan syariah, seperti studi oleh Djatola (2019), Melisa dan Subarto (2021), Fitri et al. (2023), serta Widiyanti et al. (2017) yang juga menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Meskipun beberapa studi lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan (misalnya Zakaria dan Leiwakabessy, 2020; Silaen et al., 2023; Pospos dan Julian, 2023), temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah faktor krusial dalam menentukan kinerja karyawan, khususnya di lembaga keuangan syariah.

Dalam perspektif ekonomi syariah, kepemimpinan memegang peranan sentral sebagai amanah dan tanggung jawab. Pemimpin dalam Islam dituntut untuk adil, musyawarah, dan memberikan teladan yang baik (*uswatun hasanah*)²⁰, yang secara langsung akan memengaruhi semangat dan kualitas kerja bawahannya. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ali Imran [3]:159:

²⁰ Faros Nur Muhammad, “Implementasi Sikap Pemimpin Transformatif Dalam Perspektif Al-Qur’an,” *Izzatuna: Jurnal Ilmu Al-Qur’an Dan Tafsir* 5, no. 1 (June 30, 2024): 70, <https://doi.org/10.62109/ijiat.v5i1.55>.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ كُنْتُمْ فِئًا غَلِيظَةً لَافْتَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَسَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: "Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal."

Ayat ini menekankan pentingnya sikap lemah lembut dan musyawarah dalam kepemimpinan, yang akan menumbuhkan loyalitas dan kinerja positif karyawan²¹. Dalam konteks BPRS Attaqwa, ini berarti bahwa pelatihan kepemimpinan untuk manajer atau program pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, keadilan, dan empati, akan sangat bermanfaat untuk mendongkrak kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selain gaya kepemimpinan, penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun ada hubungan, secara statistik pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap memiliki dampak yang nyata pada kinerja karyawan di PT BPRS Attaqwa ketika dilihat secara terpisah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 1 Coefficients, variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar **3.606** dengan tingkat signifikansi sebesar **0.001**. Karena nilai signifikansi (0.001) < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan**. Temuan ini secara fundamental mengkonfirmasi dan memperkuat teori manajemen klasik yang menempatkan disiplin kerja sebagai fondasi vital bagi efisiensi dan produktivitas organisasi. Teori ini berargumen bahwa ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, standar prosedur operasional, dan pengelolaan waktu yang efektif adalah prasyarat dasar untuk pencapaian tujuan organisasi. Konsistensi hasil kami dengan studi-studi terdahulu yang mayoritas menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (seperti Ariyanto & Fadhila, 2022; Daswan et al., 2024; Nurhayati, 2022; Wijayanti, 2019; Hisnidah & Solekah, 2023; Arrofi et

²¹ Muhammad Hafiz and Amrizal Rizal, "Nilai Dakwah Yang Terkandung Dalam Surah Ali-Imran Ayat 159; Studi Komparatif Tafsir al-Azhar Karya H.Abdul Malik Karim Amrullah Dan Tafsir al-Mishbah Karya Muhammad Quraish Shihab," *Matlamat Minda* 2, no. 1 (July 31, 2022): 46, <https://doi.org/10.56633/jdki.v2i1.393>.

al., 2023; Silaen et al., 2023) semakin membuktikan bahwa prinsip disiplin kerja dalam teori manajemen klasik tetap relevan dan aplikatif dalam konteks organisasi modern, termasuk di sektor perbankan syariah..

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dan terukur dalam membentuk kinerja karyawan di PT BPRS Attaqwa. Konsistensi dalam mematuhi aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan secara langsung berkontribusi pada efektivitas dan produktivitas karyawan. Hasil ini selaras dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu fondasi utama bagi peningkatan kinerja individu dan organisasi. Di PT BPRS Attaqwa, dapat diasumsikan bahwa sistem disiplin yang diterapkan, baik melalui kebijakan maupun pengawasan, telah efektif dalam mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar yang diharapkan, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Dari perspektif Islam, disiplin sangat ditekankan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Konsep *itqan* (kesempurnaan dalam bekerja) dan amanah (amanat) adalah bentuk disiplin yang tinggi²². Nabi Muhammad ﷺ bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai apabila salah seorang di antara kalian bekerja, maka ia mengerjakannya dengan *itqan* (profesional dan sempurna)."

Hadis ini menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, rapi, dan sempurna. Ini adalah wujud disiplin yang akan menghasilkan kinerja optimal. Bagi PT BPRS Attaqwa, meskipun secara statistik parsial tidak signifikan, pentingnya disiplin kerja sebagai fondasi etika dan profesionalisme dalam lingkungan syariah tetap tidak bisa diabaikan. Penegakan aturan yang konsisten, sosialisasi tata tertib yang jelas, dan pemberian sanksi yang adil jika terjadi pelanggaran, akan sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

²² Moch Sulton Al Fikri et al., "Konsep Dalam Merumuskan Visi, Misi, Tujuan Dan Program Lembaga Pendidikan Islam," *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, July 22, 2024, 14, <https://doi.org/10.47498/skills.v3i1.3150>.

Yang menarik, ketika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianalisis secara bersamaan (simultan), keduanya terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dan bekerja sama dalam memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja.

Hasil uji-F menunjukkan nilai 3.518 dengan tingkat signifikansi 0.046. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, kedua faktor tersebut memiliki kekuatan besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor ini secara kolektif berdampak signifikan. Sebagai contoh, Djatola (2019) pada PT. Bank BNI Syariah Palu menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian Djatola menyertakan variabel lain, konsep pengaruh simultan dari beberapa faktor termasuk gaya kepemimpinan relevan dengan temuan ini. Demikian pula, Melisa dan Subarto (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang, menguatkan gagasan bahwa gabungan faktor manajerial dan perilaku dapat menghasilkan dampak yang kuat.

Secara lebih spesifik, dalam konteks di mana disiplin kerja mungkin tidak menunjukkan pengaruh parsial yang kuat, peran gaya kepemimpinan menjadi semakin krusial dalam membentuk dan mengarahkan disiplin tersebut, yang pada akhirnya bersama-sama meningkatkan kinerja. Artinya, seorang pemimpin yang efektif mungkin dapat menumbuhkan lingkungan di mana disiplin kerja menjadi lebih terinternalisasi atau termotivasi, meskipun secara individu disiplin saja mungkin tidak selalu menjadi prediktor kuat. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana interaksi antar faktor seperti kepemimpinan dan disiplin kerja perlu dipertimbangkan secara bersamaan untuk memahami sepenuhnya dinamika kinerja karyawan. Implikasinya adalah, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal di PT BPRS Attaqwa, diperlukan pendekatan manajerial yang menyeluruh. Manajemen tidak bisa hanya fokus pada satu aspek, melainkan harus memperhatikan dua unsur utama secara bersamaan: kepemimpinan yang islami dan kedisiplinan kerja yang tinggi. Keduanya saling melengkapi dan menjadi pondasi penting dalam membentuk etos kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga bernilai ibadah.

Dalam Islam, kepemimpinan bukan sekadar posisi, tetapi amanah besar yang menuntut tanggung jawab²³. Rasulullah ﷺ bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinya." (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadits ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi Islam—termasuk di lembaga keuangan syariah seperti BPRS—harus sadar bahwa kepemimpinan adalah pertanggungjawaban di hadapan Allah. Seorang manajer bukan hanya mengatur strategi, tapi juga menanamkan keteladanan, keadilan, dan kepedulian terhadap bawahannya.

Namun kepemimpinan yang baik harus didukung pula oleh disiplin kerja yang kuat. Dalam pandangan ekonomi syariah, setiap pekerjaan adalah bentuk amanah yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sempurna. Konsep itqan (الإتقان) atau kesempurnaan kerja menjadi prinsip penting dalam ekonomi syariah. Disiplin waktu, keteraturan proses, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas bukan sekadar etika kerja, tetapi bentuk ketaatan kepada Allah.

Seluruh proses kepemimpinan dan kedisiplinan ini harus ditopang oleh semangat ihsan—yaitu melakukan segala hal dengan sebaik-baiknya²⁴, seolah melihat Allah, karena jika kita tidak melihat-Nya, sesungguhnya Dia melihat kita. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat ihsan." (QS. An-Nahl: 90).

Ihsan di sini mencakup seluruh aspek organisasi: kepemimpinan yang adil, hubungan kerja yang harmonis, serta semangat bekerja secara profesional dan ikhlas. Ekosistem kerja yang dibangun atas dasar nilai ini akan menghasilkan sinergi positif antara pimpinan dan karyawan, antara struktur dan kultur, sehingga produktivitas meningkat dan keberkahan hadir. Selain itu, Allah juga mengingatkan pentingnya menjaga amanah dalam bekerja, yang menjadi salah satu pilar etika kerja Islami:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

²³ Hasna Nabilah Mumtaz and Cecep Anwar, "Memahami Kepemimpinan Kuat Amanah Dan Tanggung Jawab Pendidikan Perspektif Al-Qur'an," *Expectation: Journal of Islamic Education Management* 1, no. 2 (December 29, 2023): 66.

²⁴ Dewi Atiqa, Abdul Jalil, and Fita Mustafida, "Analisis Pendidikan Akhlak Dalam Perspektif Al-Quran Surat An-Nahl Ayat 90 Pada Kehidupan Sehari-Hari," *Vicratina : Jurnal Ilmiah Keagamaan* 5, no. 5 (August 10, 2020): 42.

Artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul, dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.*" (QS. Al-Anfal: 27).

Amanah dalam konteks ini tidak hanya berarti menjaga barang orang lain, tetapi juga mencakup komitmen dalam menjalankan tugas, menjaga waktu, memenuhi target, dan bersikap jujur dalam laporan maupun tindakan. Pengaruh signifikan yang ditemukan di BPRS Attaqwa menunjukkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan Islami ini secara langsung memengaruhi semangat dan kualitas kerja bawahan, sehingga berkontribusi pada kinerja positif. Implikasinya, pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, keadilan, dan empati, akan sangat bermanfaat untuk mendongkrak kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.

Dengan demikian, keselarasan antara kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan kedisiplinan kerja menjadi kunci utama bagi PT BPRS Attaqwa untuk mencapai kinerja optimal. Lebih dari sekadar efisiensi manajerial, pendekatan ini juga membentuk iklim kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah—di mana setiap aktivitas bernilai ibadah, dan setiap hasil kerja membawa keberkahan. Itulah esensi ekonomi syariah yang tidak hanya mengejar hasil, tetapi juga ridha Allah.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Attaqwa. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa cara seorang pemimpin mengelola, membimbing, dan berinteraksi dengan timnya di BPRS Attaqwa sangat berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku secara langsung dan signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Lebih lanjut, secara simultan atau bersama-sama, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara komprehensif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi sinergis dari kepemimpinan yang efektif dan tingkat disiplin

kerja yang tinggi merupakan faktor krusial yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal di lembaga keuangan syariah tersebut.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi manajemen PT BPRS Attaqwa untuk memprioritaskan peningkatan kualitas kepemimpinan. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan berkelanjutan yang berlandaskan nilai-nilai syariah, fokus pada pengembangan keterampilan manajerial, komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang partisipatif. Selain itu, penting juga untuk terus memperkuat sistem dan penerapan disiplin kerja. Ini dapat dilakukan dengan memastikan konsistensi dalam penegakan aturan dan prosedur, memberikan umpan balik yang konstruktif secara berkala, serta mengembangkan mekanisme penghargaan yang jelas bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi dan kinerja unggul. Manajemen juga perlu senantiasa menjaga dan mengembangkan kombinasi sinergis antara kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang kuat, mengingat kedua faktor ini terbukti saling melengkapi dan fundamental dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan di BPRS, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Pendekatan kualitatif juga dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam mengenai perspektif karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, serta dampaknya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

-. “BPR Syariah Attaqwa.” Accessed May 30, 2025. <https://bprsattaqwa.co.id/latar>.

Alim, Muhammad Nurul, Evan Hamzah Muchtar, and Umi Aisyah Maulida. “DETERMINAN KEPUASAN NASABAH TABUNGAN RAMADHAN BERKAH DI BPRS ATTAQWA KARAWACI TANGERANG.” *Islamic Banking & Economic Law Studies (I-BEST)* 3, no. 2 (December 23, 2024): 130–45. <https://doi.org/10.36769/ibest.v3i2.712>.

Ariyanto, Agus, and Che Wanda Fadhila. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin Syariah Di Banda Aceh.” *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia* 1, no. 1 (May 11, 2022): 9–15. <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i1.1317>.

Arrofi, Anik Qurniatin, Sasi Utami, Nur Laely, and IGG Heru Marwanto. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri.” *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi* 9, no. 2 (October 31, 2023): 171–80. <https://doi.org/10.53494/jira.v9i2.506>.

- Atiqa, Dewi, Abdul Jalil, and Fita Mustafida. “Analisis Pendidikan Akhlak Dalam Perspektif Al-Quran Surat An-Nahl Ayat 90 Pada Kehidupan Sehari-Hari.” *Vicratina : Jurnal Ilmiah Keagamaan* 5, no. 5 (August 10, 2020): 42–46.
- Daswan, Lestari, Tri Desi Lestari, and Hartini Hartini. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Silondae 2.” *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah* 4, no. 1 (June 13, 2024): 14–20. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v4i1.9380>.
- Djatola, Hariyanto Ramli. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu.” *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis* 1, no. 2 (February 27, 2019): 84–103. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i2.29>.
- Fikri, Moch Sulton Al, Sayyid Qutub Nabila, Aji Arianto, and Yuliasutik Yuliasutik. “Konsep Dalam Merumuskan Visi, Misi, Tujuan Dan Program Lembaga Pendidikan Islam.” *SKILLS : Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, July 22, 2024, 12–18. <https://doi.org/10.47498/skills.v3i1.3150>.
- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, and Nur Even. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang).” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (July 26, 2023): 1087–94. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>.
- Hafiz, Muhammad, and Amrizal Rizal. “Nilai Dakwah Yang Terkandung Dalam Surah Ali-Imran Ayat 159; Studi Komparatif Tafsir al-Azhar Karya H.Abdul Malik Karim Amrullah Dan Tafsir al-Mishbah Karya Muhammad Quraish Shihab.” *Matlamat Minda* 2, no. 1 (July 31, 2022): 42–50. <https://doi.org/10.56633/jdki.v2i1.393>.
- Hamzah, Evan. “GOOD CORPORATE GOVERNANCE DALAM ISLAM.” *Jurnal Asy-Syukriyyah* 13, no. 1 (December 22, 2014): 73–86.
- Hisnidah, Mukaromatul, and Nihayatu Aslamatis Solekah. “Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance Dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang.” *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (September 6, 2023): 303–15. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972).
- Junaedi, Edy, and Irwan Maulana. “FRAUD PERBANKAN SYARIAH DAN MORALITAS KEISLAMAN.” *Jurnal Asy-Syukriyyah* 13, no. 1 (December 22, 2014): 46–72.
- Melisa, Tria, and Subaro Subarto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang.” *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1, no. 1 (June 10, 2021): 22–26. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9974>.
- Muhammad, Faros Nur. “Implementasi Sikap Pemimpin Transformatif Dalam Perspektif Al-Qur’an.” *Izzatuna: Jurnal Ilmu Al-Qur’an Dan Tafsir* 5, no. 1 (June 30, 2024): 70–89. <https://doi.org/10.62109/ijiat.v5i1.55>.

- Mumtaz, Hasna Nabilah, and Cecep Anwar. “Memahami Kepemimpinan Kuat Amanah Dan Tanggung Jawab Pendidikan Perspektif Al-Qur’an.” *Expectation: Journal of Islamic Education Management* 1, no. 2 (December 29, 2023): 64–71.
- Nurhayati, Yaumul Khair Afif. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah KCP Stabat.” *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*, 2022, 131–42. <https://doi.org/10.51178/jpspr.v2i4.1197>.
- Pospos, Ade Fadillah FW, and Sri Dinda Julian. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kuala Simpang.” *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI* 1, no. 1 (January 30, 2023): 234–43. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.217>.
- Silaen, Lena Mardiana, Imsar, and Rahmi Syahriza. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Medan Petisah.” *Jurnal EMT KITA* 7, no. 4 (October 10, 2023): 1211–19. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1647>.
- Suryadi, Djaka. “SERVICE QUALITY IN CASE : KEGAGALAN LAYANAN (SERVICE FAILURE) PERBANKAN SYARIAH DAN STRATEGI PEMULIHAN LAYANAN (SERVICE RECOVERY).” *Jurnal Asy-Syukriyyah* 21, no. 1 (June 9, 2020): 83–105. <https://doi.org/10.36769/asy.v21i1.100>.
- Widiyanti, Alisha, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, and Andy Wijaya. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar.” *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 5, no. 2 (2017): 1–10. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i2.89>.
- Wijayanti, Karisna. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta).” Other, IAIN SALATIGA, 2019. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/5303/>.
- Zakaria, Ilham Habibi, and Theophilia Fina F. Leiwakabessy. “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon).” *JURNAL AKUNTANSI : TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS* 8, no. 2 (October 21, 2020): 117–26. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>.