

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo

Alifah Nur Halimah

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email correspondence: alifahnurhalimah67@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine whether Islamic leadership style, work motivation, and work environment affect employee performance at Hadi Jaya Makmur Sukoharjo Convection. This type of research is quantitative, which uses primary and secondary data with data collection techniques using interview techniques, documentation, observation, literature studies and questionnaires distributed to all 36 employees. It is known that the variables of Islamic Leadership Style, Work Motivation, Work Environment have a positive impact and have a significant effect on Employee Performance at Hadi Jaya Makmur Sukoharjo Convection.

Keywords: *Islamic Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

Citation suggestions: Halimah, A. N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 180-187. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Karyawan memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal itulah yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar para karyawan mempunyai kinerja yang baik. Mereka bekerja bukan sekedar pada perusahaan, namun pula untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi. Ini mendorong pentingnya gaya kepemimpinan yang bersandar pada prinsip Islam, serta lingkungan kerja yang memotivasi, untuk mendorong kemajuan bisnis. Setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang tidak sama saat mengarahkan tim bawahannya. Fenomena ini disebut sebagai gaya kepemimpinan. Pada penghujung tahun 2019, industri syariah di Indonesia mencatat kenaikan signifikan sebesar 6,01% pada bulan Oktober 2019, total asumsi perputaran keuangan mencapai 513 Triliun Rupiah (Kontan, 2019).

Seiring pada pertumbuhan ini, diperlukan juga pengembangan sistem manajerial organisasi yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam, termasuk dalam hal kepemimpinan, agar dapat tetap bersaing di pasar global. (Dewi, 2019). Meskipun kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan islami samasama mengutamakan kepentingan perusahaan, mereka memiliki perbedaan kontekstual yang signifikan. Kepemimpinan dalam konteks Islam tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mengejar ridho Allah SWT. Perbedaan ini menciptakan suasana yang berbeda pada dinamika organisasi, terutama dalam pengembangan SDM, (Gardjito et al., 2014).

Motivasi memperoleh kaitan yang kokoh dengan kepemimpinan sebab motivasi juga penting untuk memicu karyawan agar mengembangkan kemampuannya untuk memenuhi syarat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan. Motivasi termasuk situasi atau dorongan yang memicu pegawai secara terarah menuju tujuan perusahaan. Sikap positif karyawan terhadap lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memotivasi mereka untuk mencapai kinerja optimal. (Mangkunegaran, 2009).

Disamping hal tersebut, lingkungan kerja memiliki tugas utama saat membentuk hubungan yang erat di antara anggota tim. Lingkungan kerja yang menawarkan kenyamanan dan ketenangan cenderung menciptakan kondisi yang mendukung, mendorong produktivitas yang lebih tinggi untuk perusahaan (Kasmir, 2016).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Islami

Merupakan gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya, mengikuti cara yang telah dicontohkan, oleh ALLAH SWT. Karena kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam praktik Islam, konsep tersebut berisi baik peran memimpin juga yang dipimpin, dengan tujuan menciptakan kehidupan yang semakin baik pada dunia ini serta mendapatkan keberkahan pada akhirat (Harahap, 2017). Menurut (Mahazen *et al*, 2015) yang menjadi alat ukur atau indikator mengenai gaya Kepemimpinan Islami, sebagai berikut: a. Kepercayaan atau *Integritas*

- Orientasi Karyawan.
- Muhasabah atau *Intropeksi*.
- Kesabaran.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai suatu aspek kunci yang mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi sebagai pemberian daya dorong yang menghasilkan semangat kerja individu, mendorong mereka untuk bekerja sama secara produktif guna meraih tujuan yang sudah ditentukan (Hasibuan, 2010). Menurut (Hasibuan, 2003) yang menjadi alat ukur atau indikator mengenai motivasi kerja, sebagai berikut: a. Aspek Fisiologi.

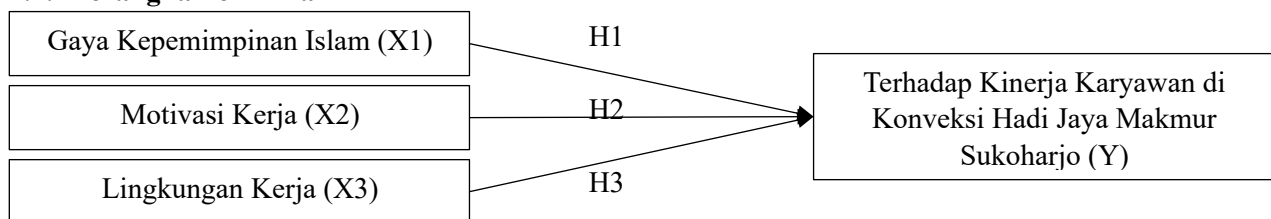
- Aspek Keamanan.
- Aspek Sosial.
- Penghargaan atau *Reward*.
- Aktualisasi diri.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada sebuah perusahaan sangatlah nberguna dan butuh diamati dengan serius. Sebab lingkungan kerja memperoleh efek langsung untuk para karyawan. Lingkungan kerja yang menawarkan kenyamanan dan ketenangan cenderung menciptakan kondisi yang mendukung, mendorong produktivitas yang lebih tinggi untuk perusahaan. (Kasmir, 2016). Adapun yang menjadi indikator atau alat ukur tentang lingkungan kerja ini bedasarkan pernyataan (Blickle *et al*, 2008), yaitu sebagai berikut:

- Kinerja Tugas.
- Kinerja adaptif.
- Kinerja Kondusif

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka hipotesis disusun sebagai berikut ini:

- H1: Gaya Kepemimpinan Islami memperoleh dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2: Motivasi Kerja memperoleh dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3: Lingkungan Kerja memperoleh dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, observasi, studi Pustaka serta menggunakan angket atau kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan. Populasi adalah generalisasi wilayah yang dikelompokkan atas suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan

peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan di konveksi hadi jaya makmur sukoharjo. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* karena populasi relative lebih kecil, kurang dari 100 responden. Pada penelitian ini variabel independent berjumlah 3 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	X1.1	0.681	0.329	Valid
	X1.2	0.707	0.329	Valid
	X1.3	0.674	0.329	Valid
	X1.4	0.647	0.329	Valid
	X1.5	0.836	0.329	Valid
	X1.6	0.830	0.329	Valid
	X1.7	0.635	0.329	Valid
	X1.8	0.518	0.329	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.495	0.329	Valid
	X2.2	0.601	0.329	Valid
	X2.3	0.812	0.329	Valid
	X2.4	0.822	0.329	Valid
	X2.5	0.746	0.329	Valid
	X2.6	0.740	0.329	Valid
	X2.7	0.640	0.329	Valid
	X2.8	0.720	0.329	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.624	0.329	Valid
	X3.2	0.810	0.329	Valid
	X3.3	0.789	0.329	Valid
	X3.4	0.606	0.329	Valid
	X3.5	0.475	0.329	Valid
	X3.6	0.668	0.329	Valid
	X3.7	0.769	0.329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.631	0.329	Valid
	Y1.2	0.827	0.329	Valid
	Y1.3	0.699	0.329	Valid
	Y1.4	0.676	0.329	Valid
	Y1.5	0.631	0.329	Valid
	Y1.6	0.827	0.329	Valid
	Y1.7	0.699	0.329	Valid
	Y1.8	0.729	0.329	Valid
	Y1.9	0.408	0.329	Valid
	Y1.10	0.357	0.329	Valid
	Y1.11	0.594	0.329	Valid

Dari hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua indicator pertanyaan seluruh variabel dalam penelitian ini, dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya korelasi r hitung $>$ r tabel. Nilai 0.329 ini diperoleh dari nilai r tabel dengan jumlah sampel $N=36$ dan $df = N-2=34$

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas		
Variabel	Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	$0.837 > 0.60$	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	$0.844 > 0.60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	$0.805 > 0.60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$0.853 > 0.60$	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan untuk semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai dari *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0.60.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73979081
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.121
	Negative	-.070
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukkan bahwa *Asymp.sig* sebesar 0.200 hasil ini jika dibandingkan dengan probabilitas 0.05 atau 5% menunjukkan hasil yang lebih besar. Dalam hal ini p value $>$ 0.05 atau $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.585	4.636			1.420	.165		
X1	.448	.154		.359	2.902	.007	.608	1.646
X2	.395	.120		.363	3.288	.002	.759	1.317
X3	.424	.176		.310	2.403	.022	.556	1.797

a. Dependent Variable: Y

Nilai toleransi pada variabel X1 sebesar 0.608 semuanya lebih besar dari 0.10. Selain itu, nilai VIF pada semua variabel, yaitu X1 sebesar 1.646, X2 sebesar 1.317, serta X3 sebesar 1.797, juga kurang dari 10.00. Hal ini mengindikasikan jika belum ditemukan ciri multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Coefficients	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.263	2.833		2.211	.034		
	X1	.093	.094	.207	.992	.329	.608	1.646
	X2	-.119	.073	-.302	-1.618	.116	.759	1.317
	X3	-.124	.108	-.251	-1.153	.258	.556	1.797

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas lewat *Uji Glejser* untuk tabel diatas sebelumnya bisa diperhatikan jika sig, untuk setiap variabel bernilai X1 0.329, X2 0.116, X3 0.258 lebih dari 0.05. Makanya bisa dikatakan pada penelitian ini menunjukkan belum ada heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b			Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.839 ^a	.703	.675	2.86534		2.076

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Menggunakan 1 variabel independen dengan 36 responden. DW: 2.076, k=3, serta n=36 makanya interval penguji Durbin Watson harus memenuhi syarat nilai $dU < dw < 4 - dU$, maka diketahui bahwa: $dU = 1.6539$. $4 - dU = 2.3461$. Berdasarkan hasil Durbin Watson diketahui $1.6539 < 2.076 < 2.3461$ melalui hal tersebut model regresi belum terdapat autokorelasi positif.

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.585	4.636		1.420	.165		
	X1	.448	.154	.359	2.902	.007	.608	1.646
	X2	.395	.120	.363	3.288	.002	.759	1.317
	X3	.424	.176	.310	2.403	.022	.556	1.797

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 6.585 + 0.448 X_1 + 0.395 X_2 + 0.424 X_3 + \epsilon$$

Kemudian interpretasi oleh persamaan tersebut seperti:

- Dari persamaan sebelumnya, didapat nilai konstanta (a) sebesar 6.585. bermakna jika Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja memiliki nilai 0, kinerja karyawan akan mencapai 6.585.
- Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Islami (X1) adalah 0.448. hal tersebut menandakan jika Gaya Kepemimpinan Islami mengalami kenaikan menyebabkan kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.448. koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan Islami, semakin baik pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan Islami mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan, hal ini menandakan semakin rendah Gaya Kepemimpinan Islami maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0.395. maknanya, hal tersebut menandakan jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan menyebabkan kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.392. koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja, semakin baik pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya jika Motivasi Kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan, hal ini menandakan semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

- d. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 0.424. Hal tersebut menandakan jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan menyebabkan kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.424. koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja, semakin baik pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya jika Lingkungan Kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan, hal ini menandakan semakin rendah Lingkungan Karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

**Tabel 8. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207.415	3	25.263		.000 ^b
Residual	622.246	32	8.210		
Total	262.726	35			
	884.972				

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami

Dapat diketahui hasil atas uji simultan maupun uji F ini memaparkan jika nilai F_{hitung} sebesar 25.263 serta nilai F_{tabel} 3.276 maka $F_{hitung} 25.263 > F_{tabel} 3.276$ pada Tingkat signifikan $0.000 < \alpha 0.05$. Hasil tersebut diketahui jika nilai F_{hitung} (25.263) lebih besar dari F_{tabel} (3.276). Berdasarkan hipotesis, sehingga bisa dimaknai bahwa semua variabel independen gaya kepemimpinan Islami, motivasi kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi pada kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen.

**Tabel 9. Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.585	4.636		1.420	.165			
	X1	.448	.154	.359	2.902	.007	.608	1.646	
	X2	.395	.120	.363	3.288	.002	.759	1.317	
	X3	.424	.176	.310	2.403	.022	.556	1.797	

- a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil uji t untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), hasilnya sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.
Berdasarkan tabel diatas ditemukan nilai t-hitung sebesar 2.902 dan t-tabel 2.032 makanya bisa disimpulkan jika $2.902 > 2.032$ serta ditemukan nilai signifikan $0.007 < 0.05$. makanya bisa disimpulkan H_1 disetujui dan H_0 tidak disetujui. Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan Islami dengan parsial berdampak pada kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Atas tabel sebelumnya, nilai t-hitung adalah 3.288, sedangkan t-tabel adalah 2.032. melalui hal tersebut, bisa disimpulkan jika $3.288 > 2.032$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.002, yang lebih kecil dari 0,05. sehingga, kesimpulannya adalah H_2 disetujui serta H_0 tidak disetujui. Bisa disebut juga, dengan parsial, Motivasi Kerja memperoleh dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.
- c. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Dari tabel di atas, didapat nilai t-hitung sebesar 2.403, melainkan nilai t-tabel adalah 2.032. sehingga, bisa disimpulkan jika $2.403 > 2.032$. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.022, yang lebih kecil dari 0.05. Ini mengindikasikan jika H_3 disetujui sementara H_0 tidak disetujui. Melalui hal tersebut, bisa disimpulkan jika secara parsial, Lingkungan Kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.703	.675	2.86534	2.076
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa nilai adj R Square dalam penelitian ini adalah 0.675. hal tersebut memaparkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja dengan bersama-sama memperoleh dampak sebesar 67.5% terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya, sebesar 32,5%, efek dari faktor-faktor lain yang belum dimasukkan pada model penelitian.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di konveksi hadi jaya makmur sukoharjo.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Kinerja karyawan sangat tergantung pada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan, membimbing karyawan, dengan tingkat kepemimpinan yang tinggi maka mendorong karyawan untuk bekerja secara baik guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi hadi jaya makmur sukoharjo.

Motivasi Kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya, hal itu yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi hadi jaya makmur sukoharjo.

Sementara itu, Lingkungan Kerja juga memperoleh dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Karena Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Hadi Jaya Makmur Sukoharjo. Berdasarkan penelitian dan dengan pengujian yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independent pada penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Keterbatasan pada penelitian ini adalah hanya menggunakan tiga variabel saja yaitu Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, dimana masih banyak faktor variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 36 responden yang tergolong sedikit.

5.2. Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan studi lebih lanjut, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel di luar Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Hal ini bertujuan agar memperoleh hasil yang semakin komprehensif. Selain itu, peneliti bisa menambah total responden serta juga memperhitungkan elemen lintas generasi, termasuk Generasi X dan Generasi Z, agar penelitian lebih representatif.

6. REFERENSI

- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377– 387.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.008>
- Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar surya Surabaya* . Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 253–270.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajem en Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Kontan. (2019). *Alhamdulillah, usia 28 tahun akhirnya pangsa pasar perbankan syariah tembus 6%*.
Kontan.Co.Id.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., & Abdullah, A. G. (2015). Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari’ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153–162.
- Mangkunegara, A. prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.