

## Determinan Kinerja Karyawan Muslim Pada Lembaga Keuangan Syariah

Intan Dwi Sulistyowati<sup>1</sup>, Sutianingsih Sutianingsih<sup>2</sup>, Ruli Widyaningtyas<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> STIE Atma Bhakti Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Letjen Sutoyo No. 43 Cengklik Nusukan, Surakarta

Korespondensi penulis: [intandwi089@gmail.com](mailto:intandwi089@gmail.com)<sup>1</sup>, [sutianingsih@stie-tmabhakti.ac.id](mailto:sutianingsih@stie-tmabhakti.ac.id)<sup>2</sup>,  
[widyaruli97@gmail.com](mailto:widyaruli97@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** Realizing the importance of improving the performance of employees who are members of sharia financial institutions, it is necessary to identify the factors that can influence it. According to studies from previous research, innovative ability, Islamic leadership and personality are factors that can improve the performance of Muslim employees, especially among employees of sharia financial institutions. This theoretical review aims to conduct a study on the influence of Islamic leadership, personality and innovative abilities on the performance of Muslim employees in Islamic financial institutions. Apart from that, it also aims to understand several indicators of these variables which can be used as references in further research. Based on the results of Islamic leadership studies, innovative abilities and employee personality have a significant influence on employee performance in Islamic financial institutions.

**Keywords:** Islamic Leadership, Innovative abilities, personality, Performance of Muslim employees.

**Abstrak.** Menyadari pentingnya peningkatan kinerja karyawan yang tergabung dalam lembaga keuangan syariah, maka perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut kajian dari penelitian terdahulu kemampuan inovatif, kepemimpinan islam dan kepribadian merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan muslim khususnya di kalangan pegawai lembaga keuangan syariah. Tinjauan teori ini bertujuan untuk melakukan kajian mengenai pengaruh kepemimpinan islam, kepribadian dan kemampuan inovatif terhadap kinerja pegawai muslim pada lembaga keuangan syariah. Selain itu juga bertujuan memahami beberapa indikator pada variable variable tersebut yang dapat di jadikan referensi pada penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil dari kajian kepemimpinan Islami, kemampuan inovatif dan kepribadian pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Islam, kemampuan Inovatif, kepribadian, Kinerja karyawan muslim.

### LATAR BELAKANG

Kinerja Karyawan adalah hasil Kinerja adalah kualitas, kuantitas yang dicapai oleh para pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang meliputi kualitas, kuantitas dan kehandalan pada saat melakukan tugas. Menurut Gomes.,(2017), kinerja menyatakan hasil kerja seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Batasan kinerja sebagai catatan hasil melakukan tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Kemampuan Kinerja yang baik dijamin oleh karyawan, sistem kepemimpinan yang baik, dan motivasi kerja yang tinggi. Setiap pekerja yang memenuhi persyaratan kemampuan, kreativitas, pengetahuan dan tenaga serta waktu bekerja berhak memperoleh imbalan atau kompensasi sesuai dengan kemampuan, kreativitas, pengetahuan dan tenaga, serta jumlah waktu bekerja.

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja dan produktivitas. Tergantung pada kemampuan Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam operasi perusahaan atau kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada seberapa efektif perusahaan tersebut Pradhanawati.,(2019). Menurut Mangkumanegara dalam Karsono dkk., peningkatan kinerja perusahaan dapat diamati dan diukur melalui kinerja karyawan. Hasil dari suatu pekerjaan ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang diterima seorang pegawai pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya disebut kinerja. Karena beberapa alasan, karyawan di sektor publik harus memiliki kemampuan inovatif. Pertama, inovasi di sektor publik menghasilkan layanan baru dan lebih baik yang lebih efisien, efektif, dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan warga negara Hakim, (2014). Hal ini dapat menyebabkan pelayanan publik yang lebih baik di banyak bidang, seperti pelayanan kesehatan, pendidikan, transportasi, dan sebagainya. Kedua, solusi inventif biasanya mengurangi biaya dalam jangka panjang. Sektor publik dapat menemukan cara yang lebih hemat biaya untuk menyediakan layanan dan mengelola sumber daya dengan mendorong pekerja untuk berpikir kreatif. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan karena mempunyai kemampuan, bakat dan kreatifitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena persaingan yang ketat pada saat saat ini, pegawai diharapkan bisa memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi untuk mencapai kinerja terbaik dan terus maju. Rahim et al.,(2024).

Kepemimpinan Islami mendefinisikan pemimpin sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk memberi visi dan misi bagi organisasi, dan mereka juga merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Ketika seorang pemimpin dapat mengelola organisasinya dengan cara yang dapat diantisipasi dan dapat mencapai tujuan dalam waktu yang telah ditentukan, mereka dianggap sukses. Menurut sejarah teori kepemimpinan, model kepemimpinan Islam adalah yang terbaik.

Rasullullah SAW adalah manusia terhebat sepanjang sejarah manusia, dan dia adalah contoh dari model kepemimpinan prophetic Sunarji, (2016). Dalam bahasa Arab, kepemimpinan disebut khilafah. Sumber-sumber Islami berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah, dan sumber-sumber ini kemudian diterapkan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktik Islam. Selain itu, menurut (Aristanto et al., 2017), menyatakan ada hubungan positif atau signifikan antara kinerja karyawan dan kemampuan inovasi individu. Penelitian ini sejalan dengan ( Azadehdel, 2013) yang menyatakan bahwa adanya peningkatan kemampuan inovasi individu pada karyawan berdampak pada kinerja karyawan muslim. Penilaian suatu kinerja sangat penting bagi organisasi karena dapat memberikan gambaran tentang

Manajemen sumber daya adalah salah satu tugas yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan. Mencari orang yang tepat, seperti karakteristik individu, adalah manusia. Menurut Robbins (2006), Karakteristik yang mudah diidentifikasi dan diakses dari arsip personalia karyawan meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepribadian sebagai cara menyeluruh seseorang berinteraksi dan terlibat dengan orang lain. Widhiastuti pada tahun 2013, Kepribadian karyawan terdiri dari kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku yang menetap dan ditampilkan sebagai tanggapan karyawan terhadap berbagai kondisi lingkungan mereka.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Karyawan Muslim**

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dari hasil upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Gomes et al., 2017). yang dibebankan kepadanya adalah kualitas, kuantitas, dan keandalan dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan tingkat produktivitas karyawan di lihat berdasarkan standar kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya dan merupakan konsep yang berbasis universal. Kinerja sebenarnya adalah karena manusia menjalankan organisasi (Winardi, 1996). perilaku manusia saat mereka bekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tindakan dan hasil yang diinginkan. menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari tingkah laku kerja seseorang saat melakukan aktivitas kerja. Manfaat dari kinerja karyawan adalah untuk mengukur, menciptakan dan melihat kemampuan seorang karyawan dalam bekerja pada organisasi maupun dalam perusahaan. Faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja, menurut (Winawar., 2019) :

- a. Faktor intrinsik—yakni bakat, sifat pribadi, kondisi fisik dan psikis, dll. Pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja merupakan beberapa komponen yang diperoleh selama perkembangan dan merupakan faktor bawaan sejak lahir. Beberapa komponen Pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja diperoleh. Semua elemen ini hadir sejak lahir. seperti bakat, sifat pribadi, kondisi fisik dan psikis, dll.
- b. Faktor lingkungan internal perusahaan adalah dukungan dari perusahaan. Dukungan ini sangat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Faktor

lingkungan internal suatu organisasi meliputi visi, misi, tujuan, kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya, dan karyawan.

- c. Faktor lingkungan luar organisasi: beberapa yang terjadi di luar organisasi dan berdampak pada lingkungan luar organisasi.

Menurut (Rahim et al., 2024), pada kinerja karyawan bisa di ukur melalui indikator di bawah ini:

Penyelesaian tugas yang akurat adalah manajemen waktu yang digunakan untuk bekerja dan ketelitian yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kesesuaian jam kerja juga diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai waktu masuk dan keluar kantor serta tingkat kehadiran yang dapat diterima. Dihitung dengan menghitung berapa banyak karyawan yang tidak hadir di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kemampuan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan cara yang memaksimalkan manfaat dan hasil.

Kinerja mengacu pada pelaksanaan tugas pokok yang diberikan kepada seseorang. Dua faktor utama yang menentukan kinerja pegawai adalah jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkannya selama menjalankan tugasnya. Kinerja ini ditunjukkan dengan prestasi kerja.

### **Kepemimpinan Islami**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan, sehingga mereka mau melakukan apa yang dikatakan pemimpin bahkan jika mereka tidak setuju. Menurut al-Qur'an dan as-Sunnah, imamah atau kepemimpinan Islam mencakup semua aspek kehidupan manusia, termasuk individu, keluarga, bahkan kelompok orang. Konsep ini mencakup cara-cara untuk mendorong dan mengarahkan individu agar menerapkan ajaran Islam dengan harapan memperbaiki kehidupannya baik di dunia maupun di akhirat.

Kepemimpinan islam sudah ada dalam darah setiap orang, dan ini memotivasi kepemimpinan islam. Menurut ayat 30 surah Al-Baqarah, manusia diberi tugas menjadi wakil atau khalifah Allah di dunia. Kepemimpinan islam mempunyai manfaat, baik bagi individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Beberapa manfaat utamanya meliputi:

1. Keadilan: Kepemimpinan Islam mendorong prinsip keadilan dalam pengambilan keputusan dan perlakuan terhadap semua individu, tanpa memandang status sosial atau ekonomi.
2. Etika dan moralitas: Pemimpin dalam Islam diharapkan untuk bertindak dengan integritas, jujur, dan bertanggung jawab. Ini membawa manfaat dalam membangun kepercayaan dan harmoni dalam masyarakat.

3. Konsultasi (Shura): Kepemimpinan Islam mendorong proses konsultasi dalam pengambilan keputusan. Ini memungkinkan partisipasi aktif dari anggota masyarakat, meningkatkan legitimasi keputusan, dan mempromosikan rasa memiliki bersama.
4. Kepemimpinan Teladan: Pemimpin dalam Islam diharapkan menjadi teladan bagi pengikutnya dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam ibadah maupun dalam aspek sosial dan ekonomi.
5. Pengembangan Potensi Individu: Kepemimpinan Islam mendorong pengembangan potensi individu melalui pendidikan, pelatihan, dan bimbingan. Ini membantu masyarakat menghasilkan pemimpin yang berkualitas dan bermanfaat bagi perkembangan masyarakat.
6. Keseimbangan antara spiritualitas dan dunia materi: Pemimpin dalam Islam diharapkan untuk mempertimbangkan aspek spiritual dan kebutuhan material dalam pengambilan keputusan, menciptakan keseimbangan yang sehat antara keduanya.
7. Peningkatan Kesejahteraan Sosial: Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, masyarakat dapat mengalami peningkatan kesejahteraan sosial, termasuk keadilan sosial, kesetaraan, dan dukungan terhadap yang lemah.

Faktor-faktor kepemimpinan Islam yang sering dibahas dalam penelitian termasuk:

Kepemimpinan berdasarkan Al-Quran dan hadis: Studi tentang prinsip-prinsip kepemimpinan yang berasal dari sumber-sumber Islam utama, seperti Al-Quran dan hadis Nabi Muhammad SAW. Etika dan Moralitas Kepemimpinan: Studi tentang bagaimana pemimpin Islam menerapkan etika dan moralitas saat membuat keputusan dan berhubungan dengan bawahannya.

Kepemimpinan berbasis keterampilan: Berpusat pada kualitas kepemimpinan Islam, seperti keadilan, keberanian, kebijaksanaan, dan kepemimpinan berdasarkan konsultasi (shura). Pembentukan Kepemimpinan: Studi tentang cara Islam melihat pembentukan kepemimpinan, yang mencakup pendidikan, latihan, dan pengembangan karakter. Pemimpin sebagai teladan: Studi tentang bagaimana pemimpin Islam diharapkan menjadi teladan bagi umatnya dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Empat ciri Menurut Mahazan dkk. (2015), kepemimpinan Islami terdiri dari kepercayaan atau integritas, orientasi pegawai, muhasabah (retrospeksi), dan kesabaran. Hasil wawancara dengan karyawan HLS Waroeng SS menunjukkan penerapan kepemimpinan islami di sana. Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai moral dan kejujuran menjadikan kepercayaan sebagai suatu hal yang penting dalam kegiatan

usaha; pemimpin yang mendorong karyawan untuk meningkatkan diri dan memberikan kesempatan untuk melakukannya; pimpinan perusahaan yang menyadari bahwa pimpinannya akan bertanggung jawab; dan pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan.

(Damayanti & Sutianingsih, 2022) Menyatakan kepemimpinan dipandang sebagai cara untuk mendorong orang lain agar memahami dan menyetujui tindakan dan strategi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Selain itu, kepemimpinan dianggap sebagai cara untuk mendorong upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Dari sini, makna administrasi Islam bukan hanya kemampuan tunggal untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan latihan. Namun lebih dari itu, kapasitas tersebut dibarengi dengan atribut individu yang mendekati standar Islam, sehingga kekuasaan yang dimilikinya mengikuti dari awahan/stafnya. Islam tidak butuh ketaatan/mengikuti orang yang memimpin yang tidak berpegang pada standar Islam.

Indikator-indikator kepemimpinan Islam yang telah dilakukan oleh Mustofia et al.(2005) adalah sebagai berikut : Menyukai Kebenaran dan takutlah hanya kepada Allah SWT. “Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu. Sebab itu janganlah kamu entermasuk orang-orang yang ragu” (Q.S. Al- Baqarahayat 147) 2. Menjaga Amanah dan Kepercayaan Orang lain. Jabatan (sebagai pionir) merupakan suatu tatanan yang sangat besar dan harus direpresentasikan, tidak hanya di hadapan orang yang memberi perintah tetapi juga di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, seorang perintis harus benar-benar mengikuti perintah yang telah diberikan kepadanya, dan tidak mengarahkannya untuk keuntungannya sendiri. 3. Pandai bergaul dalam Masyarakat. “Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia.” (Q.S. Fushshilat ayat 34) 4. Memiliki antusiasme untuk Kemajuan dan perasaan Administrasi. “Maka berimanlah kepada Allah dan Rasul-Nyaserta cahaya yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha mengetahuibarang apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taghabun ayat 8) 5. Bertanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan. Untuk memindahkan individu dari pergaulan, setiap pionir harus berani,cepat dan tepat di dalamnya tidak menunda-nunda untuk menentukan pilihan dgan tujuan latihan.

Dari pembahasan terkait variabel kepemimpinan islam di atas ada beberapa penelitian yang mendukung bahwa variabel kepemimpinan islam berpengaruh signifikan dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan muslim dan dapat di jelaskan melalui beberapa referensi dari pada peneliti terdahulu atau riset gap yaitu oleh peneliti: ( (Subhan & Azadehdel, 2013); (Mukhsin, 2017); (Harahap, 2016); (Ryiadi & Yasa, 2016); (Olifiansyah et al., 2020);(Hamzah et al., 2023); (Sutianingsih, 2024))

## **Kemampuan Inovatif**

Kemampuan adalah sifat yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan inovatif menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas (Gibson, 1989). Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya didasarkan pada pengetahuan dan keterampilannya. Kemampuan kerja terdiri atas kemampuan jasmani dan mental, yang meliputi kemampuan fisik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual, serta pengetahuan, keterampilan, dan bakat. Keahlian fisik juga mencakup kondisi fisik seseorang, tingkat kesehatannya, tingkat kekuatannya, dan baik buruknya fungsi biologis berbagai bagian tubuh.

Menurut (Hersey, 1995), beberapa indikator mengacu pada kemampuan kerja, termasuk:

1. kemampuan teknis, yang terdiri atas kemampuan mengerti peraturan suatu tugas atau pekerjaan serta memahami prosedur dan metode kerja.
2. Memahami kebijakan, tujuan dan target perusahaan merupakan bagian dari kemampuan konseptualisasi dengan sub-indikator.
3. Kemampuan sosial yang sub-sub indikator memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, bekerjasama dengan tim, dan berempati.

variabel kemampuan inovatif terdapat penelitian terdahulu yang mendorong dan dinyatakan signifikan yaitu antara lain (Sari, 2022);(Hidayah, 2023);(Wardani, 2018);(Sain, 2021);(Ryiadi, 2016) Penelitian penelitian ini menyimpulkan bahwasanya variabel kemampuan inovatif berpengaruh positif pada kinerja karyawan muslim pada lembaga keuangan syariah.

## **Kepribadian Karyawan**

Kepribadian adalah keseluruhan dari cara seseorang berinteraksi dan bereaksi dengan orang lain. Menurut (Albanjari, 2023), faktor lingkungan dan keturunan sekarang dianggap berperan dalam pembentukan kepribadian orang dewasa. dikurangi oleh keadaan. Locus of control, orientasi hasil, otoritarianisme, machivelianisme, harga diri (self-esteem), pengawasan diri (self-monitoring), penanggung resiko (risk taking), dan kecocokan kepribadian pekerjaan adalah beberapa sifat kepribadian yang terlihat dalam perilaku organisasi. Peneliti hanya berkonsentrasi pada tiga sifat kepribadian: locus of control, harga diri (self-esteem), dan monitor diri.

Menurut (Fiernaningsih, 2017), ada lima komponen yang membentuk kepribadian seseorang. Ini adalah komponen ekstraversi, keramahan, kesadaran, neurotisme, dan keterbukaan terhadap pengetahuan Kepribadian seseorang terdiri dari perubahan bagian tubuh dan pikiran, yang membuat mereka beradaptasi dengan lingkungannya dengan cara yang unik

(Widhiastuti, 2013). adalah jenis interaksi psikologis dan fisik yang memengaruhi cara orang berperilaku. Perubahan tingkah laku Proses belajar, lingkungan sekitar, dan faktor lain dapat memengaruhi orang lain.

Kepribadian karyawan terdiri dari kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku yang menetap dan ditampilkan sebagai tanggapan karyawan terhadap berbagai kondisi lingkungan mereka. variabel kepribadian karyaan yang dimana terdapat penelitian terdahulu yaitu (Albanjari, 2023);(L. A. Sari et al., 2020);(Fiernaningsih, 2017);(Indrastuti, 2021) dimana penelitian yang di hasilkan menyatakan bahwa variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja kayawan muslim pada lembaga keuangan muslim.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi dan perusahaan, perusahaan atau organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik dengan cara mengetahui pengaruh dari kepemimpinan islam, kemampuan inovatif karyawan dan juga kepribadian seorang karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Karena semakin banyak persaingan di dunia kerja dan semakin ketatnya peraturan perusahaan kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan dalam pertarungan dalam perusahaan. Factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah kepemimpinan islami yang di terapkan di perusahaan dan kemampuan inovatif yang di miliki dan dikembangkan oleh karyawan dan juga kepribadian yang di miliki pada diri karyawan. Kesuksesan karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami. Pemimpin telah memberikan contoh dan teladan bagi bawahannya. Pemimpin juga menuntut bawahan untuk berkomitmen sepenuhnya. Pemimpin juga telah menunjukkan sikap, pemikiran, dan pola kerja yang sama untuk memaksimalkan kinerja. Hal ini dapat memberikan sebuah ruang bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kepemimpinan islami, kemampuan inovatif, dan kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah agar tidak terdapat suatu perbedaan hasil mengenai pengaruh yang di hasilkan dari beberapa varaiabel tersebut sehingga bisa digeneralisasikan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Albanjari, F. R. (2023). Pengaruh Kepribadian Karyawan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pada Baitul Maal Wat Tamwil Binaan Pinbuk Tulungagung. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 12(1), 46–67. <https://doi.org/10.24269/mjse.v12i1.7005>
- Damayanti, P. R., & Sutioningsih. (2022). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN



RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 8(03), 3728–3736.

- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.32>
- Gomes, L., Eddy, I., Sutanto, M., ari santo, Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV HARTONO FLASH SURABAYA. 5(3).
- Hakim, B. R. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In Aswaja Pressindo.
- Hamzah, Z., Arif, M., & Mustofi. (2023). Peran Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 6(2).
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. 3(2).
- Hidayah, N., & Hidayati, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kpps Bmt Nu Jawa Timur Area Banyuwangi. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2, 1–8.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2), 98–107. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376)
- Karyawan, T. K. (2024). 1) , 2). 08(01), 1–8.
- Mukhsin, M. (2017). Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Syī ar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 1(2), 204–229. <https://doi.org/10.35448/jiec.v1i2.2562>
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Olifiansyah, M., Hidayat, W., Dianying, B. P., & Dzulfiqar, M. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 98–111. <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>
- Pradhanawati, A., Wijayanto, A., Sos, S., Si, M., Saktiana Oktavia, & Wirawan. (2019). KINERJA KARYAWAN ( Studi pada Karyawan Operator PT . Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang ). 1–7.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rahim, A. A., Othman, A. K., Mohamad, M., & Sakarji, S. R. (2024). The Influence of Islamic Leadership on Employee Innovative Capability. *International Journal of Religion*, 5(2), 420–427. <https://doi.org/10.61707/acd6r860>
- Ryiyadi, N. A., & Yasa, N. N. K. (2016). Kemampuan Inovasi Memediasi Pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja Produk IMK Sektor Industri Makanan Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1915–1941.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/18190>

- Sain, A. M. (2021). Pengaruh Kemampuan Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88.
- Sari, R. K., & Rosnani, T. (2022). Peran Pertukaran Pengetahuan, Organisasi Pembelajaran Dan Kemampuan Inovasi Individu Dalam Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI*, 306–314.
- Subhan, M., & Azadehdel. (2013). Kepemimpinan islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 139–154.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.