

Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bandung Suniaraja)

Azzahra Valiandra Adisty*

Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran

ABSTRACT: This study aims to determine the influence of Islamic work motivation and Islamic work environment on employee performance at Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja with a total of 35 employees. The data analysis method uses multiple regression analysis methods to be able to determine how much influence the variables of Islamic work motivation and Islamic work environment are related simultaneously and partially with the help of SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 29.0. Based on the results of the study, it can be seen that partially Islamic Work Motivation does not have a significant effect on Employee Performance with sig value. $0.719 > 0.05$. The Islamic work environment has a significant effect on Employee Performance with SIG values. $0.001 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously there is the influence of Islamic Work Motivation and Islamic Work Environment on Employee Performance with sig values. $0.001 < 0.05$.

Article History

Received: 29-07-2023

Accepted: 30-07-2023

Keywords

Islamic Work Motivation,
Islamic Work
Environment and
Employee Performance

Pendahuluan

Di Indonesia sendiri Bank Syariah mengalami pertumbuhan yang sangat positif dan signifikan yakni hingga 500%. Kinerja khususnya pada Bank Syariah Indonesia sendiri mengalami peningkatan yang positif serta berkelanjutan. Sampai Kuartal III/2022, BSI tercatat mengalami pertumbuhan pembiayaan hingga 22,35% per tahun, selain itu Fee Based yang dicatatkan oleh perseroan juga mengalami pertumbuhan sebesar 25,5% di"periode yang sama dengan kualitas pembiayaan terjaga"di"level NPF gross sebesar"2,67%. Profitabilitas BSI juga mengalami pertumbuhan positif dengan ROE 17,44% serta NET Imbalan 6,22%.

Faktor penting untuk melakukan pengolahan dalam perbankan syariah adalah sumber daya manusia. Organisasi yang baik dilihat dari manajemen SDM dimana hal tersebut merupakan faktor utama bagi keberhasilan organisasi. Dengan adanya peran SDM sendiri yaitu untuk dapat memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan budaya kerja organisasi, selain itu juga terukur, teratur dan sistem penghargaan berkala serta evaluasi kinerja, akan dapat membuat kinerja karyawan optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Kemenag Sumsel).

Perusahaan akan lebih baik apabila membuat suasana di lingkungan kerja nyaman mungkin sesuai dengan prinsip – prinsip islam karena karyawan akan menikmati lingkungan kerjanya, menikmati banyak waktu di kantor untuk melaksanakan kegiatan, dan karyawan juga menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan optimal dan prestasi kerjanya juga akan

CONTACT: Azzahra Valiandra Adisty  azzahravaliandra65@gmail.com

© 2023 The Author(s). Published by Literasi Nusantara Publisher.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak baik pada kelangsungan pekerjaan. Motivasi kerja dalam islam sangat dibutuhkan oleh para pegawai khususnya pegawai muslim. Karena hal tersebut dapat menciptakan hal positif untuk kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja. Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja merupakan salah satu kantor cabang di Bandung. Dengan banyaknya jumlah karyawan maka perlu memperhatikan faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan *human resource*.

Metode

Jenis penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan metode deskriptif. Penelitian ini akan diolah menggunakan sistem SPSS (Statistical Program For Social Science). SPSS merupakan sistem atau program komputer statistik yang fungsinya yaitu membantu penelitian untuk mengolah atau memproses data-data statistik dengan tepat dan cepat serta output sesuai dengan yang dikehendaki oleh pengambil keputusan.

Hasil dan Pembahasan

Objek penelitian ini merupakan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja dengan jumlah karyawan 35 orang yang terdiri dari *Customer Service, Teller, Gadai, Back Office* dan *Marketing*. Mayoritas responden adalah laki – laki dengan jumlah 24 orang dengan persentase 68,8%, sedangkan responden perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 31,4%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja Islami			
a.	Pertanyaan 1	0,481	0,334	Valid
b.	Pertanyaan 2	0,772	0,334	Valid
c.	Pertanyaan 3	0,463	0,334	Valid
d.	Pertanyaan 4	0,675	0,334	Valid
e.	Pertanyaan 5	0,369	0,334	Valid
f.	Pertanyaan 6	0,664	0,334	Valid
g.	Pertanyaan 7	0,863	0,334	Valid
h.	Pertanyaan 8	0,886	0,334	Valid
2.	Lingkungan Kerja Islami			
a.	Pertanyaan 1	0,903	0,334	Valid
b.	Pertanyaan 2	0,848	0,334	Valid
c.	Pertanyaan 3	0,741	0,334	Valid
d.	Pertanyaan 4	0,897	0,334	Valid
e.	Pertanyaan 5	0,840	0,334	Valid

No.	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
f.	Pertanyaan 6	0,855	0,334	Valid
g.	Pertanyaan 7	0,862	0,334	Valid
h.	Pertanyaan 8	0,855	0,334	Valid
i.	Pertanyaan 9	0,716	0,334	Valid
j.	Pertanyaan 10	0,785	0,334	Valid
k.	Pertanyaan 11	0,483	0,334	Valid
l.	Pertanyaan 12	0,701	0,334	Valid
m.	Pertanyaan 13	0,698	0,334	Valid
n.	Pertanyaan 14	0,491	0,334	Valid
3.	Kinerja Karyawan			
a.	Pertanyaan 1	0,874	0,334	Valid
b.	Pertanyaan 2	0,874	0,334	Valid
c.	Pertanyaan 3	0,921	0,334	Valid
d.	Pertanyaan 4	0,861	0,334	Valid
e.	Pertanyaan 5	0,877	0,334	Valid
f.	Pertanyaan 6	0,843	0,334	Valid
g.	Pertanyaan 7	0,875	0,334	Valid
h.	Pertanyaan 8	0,728	0,334	Valid
i.	Pertanyaan 9	0,858	0,334	Valid
j.	Pertanyaan 10	0,876	0,334	Valid

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja Islami	0,767	Reliabel
Lingkungan Kerja Islami	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,959	Reliabel

Dari kedua uji tersebut menunjukkan seluruh pertanyaan yang digunakan untuk dapat mengukur variabel pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} dan dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan. Begitupun pada tabel 2 dimana hasil *cronbach alpha* pada tabel tersebut memiliki nilai > 6 dan diartikan kuesioner penelitian reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi dikatakan baik apabila nilai residual yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui suatu data berdistribusi normal atau tidak yaitu apabila

nilai Signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai Signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Data

Sampel	Nilai Kolmogorov - Smirnov	Signifikansi
35	0,05	0,200

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dasar pengambilan uji multikolinearitas pada nilai *Tolerance* yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Sedangkan untuk nilai VIF apabila nilai VIF $< 10,00$ artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja Islami	0,943	1,061
Lingkungan Kerja Islami	0,943	1,061

Tabel diatas menunjukkan besar koefisien korelasi antar variabel motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami. Hasil menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* antar variabel motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami yaitu sebesar $0,943 > 0,10$ artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas dan nilai VIF sebesar $1,061 < 10,00$ artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dimana apabila nilai signifikan antara variabel independen dengan *Absolute Residual* $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Motivasi Kerja Islami	0,633
Lingkungan Kerja Islami	0,149

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja Islami dengan *Absolute Residual* yaitu $0,633 > 0,05$ maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sedangkan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Islami dengan *Absolute Residual* adalah $0,149 > 0,05$ maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dari dua maupun lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017:19). Analisis regresi berganda yang digunakan merupakan regresi dalam bentuk persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Thitung	Signifikansi
(Constant)	2,762	0,583	0,564
Motivasi Kerja Islami	0,044	0,363	0,719
Lingkungan Kerja Islami	0,674	12,921	0,001

Berdasarkan hasil tersebut terdapat persamaan regresi yaitu $Y = 2,762 + 0,44X_1 + 0,674X_2$

1. Konstanta dengan angka 2,762, artinya apabila variabel Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami adalah konstan (tidak berubah), maka Kinerja Karyawan karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja sebesar 2,762.
2. Koefisien dari variabel Motivasi Kerja Islami sebesar 0,044 artinya variabel Motivasi Kerja Islami mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,044. Apabila variabel motivasi kerja islami meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,044 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien dari variabel Lingkungan Kerja Islami sebesar 0,674 artinya variabel Lingkungan Kerja Islami mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,674. Apabila variabel lingkungan kerja islami meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,674 dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui persentase perubahan variabel kinerja karyawan atau variabel dependen yang disebabkan oleh variabel motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami atau variabel independen (Sujarweni 2015:164). Semakin tinggi R^2 maka persentase perubahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami juga akan semakin tinggi.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.839	2.42409

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Islami (X2), Motivasi Kerja Islami(X1)

Berdasarkan hasil dari output diatas menunjukkan bahwa R^2 sebesar 0,894, maka dari itu variabel motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 84,9%.

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk dapat mengetahui hasil dapat ditentukan dari nilai signifikansi F, jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka terdapat pengaruh motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansi $F > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055.504	2	527.752	89.812	<.001 ^b
	Residual	188.039	32	5.876		
	Total	1243.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Islami (X2), Motivasi Kerja Islami(X1)

Tabel output diatas menunjukkan nilai signifiksi pengaruh motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah $0,001 < 0,05$ dan $F_{hitung} 89,812 > 3,28$, sehingga H3 diterima dan terdapat pengaruh motivasi kerja islami dan lingkungan kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t adalah uji koefisien regresi parsial individu yang tujuan penggunaannya adalah untuk melihat apakah variabel independen secara individual dapat mempengaruhi variabel dependen. Terdapat kriteria pengujian yaitu sebagai berikut:

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 9. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.762	4.735		.583	.564
	Motivasi Kerja Islami(X1)	.044	.120	.026	.363	.719
	Lingkungan Kerja Islami (X2)	.674	.052	.915	12.921	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Islami dengan nilai $t_{hitung} 0,363 < t_{tabel} 2,037$ dan nilai signifikan pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan adalah $0,719 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan

Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja.

Sedangkan variabel Lingkungan Kerja Islami dengan $t_{hitung} 12,921 > 2,037$ dan nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat "pengaruh lingkungan kerja" islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja.

Simpulan

Setelah melakukan analisis data dari penyebaran kuesioner serta pengolahan data yang telah dilakukan dengan metode analisis regresi berganda, peneliti memperoleh hasil temuan yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja islami secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja dengan hasil yang diperoleh dari t_{hitung} sebesar $0,363 < t_{tabel} 2,037$ (t_{tabel} dengan $n = 35$ dan $k = 2$). Nilai signifikansi $0,719 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan teori menurut Ali Hasan (2009:65) bahwa motivasi kerja islami merupakan dorongan dari diri seseorang untuk dapat melakukan atau memenuhi kebutuhannya seperti kebutuhan fisik, sosial atau psikologis. Jadi dapat disimpulkan bahwa Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja tidak memenuhi kebutuhan pribadi kebutuhan fisik, kebutuhan sosial maupun kebutuhan psikologis. Misalnya keharmonisan di tempat kerja, kepuasan dari setiap karyawan, serta kompensasi sehingga motivasi kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja dengan hasil yang diperoleh dari t_{hitung} sebesar $12,921 > t_{tabel} 2,037$ (t_{tabel} dengan $n = 35$ dan $k = 2$). Nilai signifikansi $t 0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan dengan teori yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (1992:235) bahwa apabila lingkungan kerja islami diterapkan dengan baik dapat memenuhi kebutuhan kerja dari setiap karyawan serta karyawan dengan sendirinya akan menyadari tanggung jawabnya.

Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja islami di Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja seperti adanya tempat beribadah yang nyaman dan layak dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tempat kerja yang bersih serta terdapatnya ventilasi udara, melakukan tausiyah rutin. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya tingkat lingkungan kerja islami di Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja maka akan baik juga tingkat kinerja yang akan diberikan oleh karyawan, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja Islami dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Bandung Suniaraja. Motivasi kerja islami dan

lingkungan kerja islami yang memberikan nilai Fhitung sebesar 89,812 lebih besar dari Ftabel 3,28 (Ftabel dengan $n = 35$ dan $k = 2$) dengan nilai probabilitas 0,001 dimana lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05, maka H3 dalam penelitian ini yaitu "Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islami secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan" terbukti kebenarannya dimana H3 dan H03 diterima.

Manajemen SDM oleh Prof. Dr.h. Kartawan menilai bahwa karyawan merupakan aset utama pada perusahaan atau organisasi, karyawan akan meningkatkan kinerja, kedisiplinan apabila memperoleh kepuasan dari pekerjaannya hal tersebut dapat terjadi salah satu faktor pendorongnya yaitu adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Referensi

- Abbas, A., & Arizah, A. (2019). Marketability, profitability, and profit-loss sharing: evidence from sharia banking in Indonesia. *Profit loss sharing*, 315-326.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62.
- Adiguzel, Z., & Cakir, F. S. (2022). Examining the effects of strategic orientation and motivation on performance and innovation in the production sector of automobile spare parts. *Automobile spare parts' production sector*.
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and commercial training*, 61-66.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1*, 1-14.
- Ali, A. M. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *JGR 11,4*, 407-436.
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, Raharjo, K., Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 452-469.
- Amelia, D., R, K., Simatupang, N., Sinuraya, B. J., & Rahmat. (2021). Pengaruh Harga, Citra Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. JNE CABANG MEDAN. *Jurnal Manajemen Volume 7 Nomor 1*, 11-24.
- Ashraf, M. A. (t.thn.). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *JGR 11,4*.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 28-39.
- Dharma, Y. (2017). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Reach Proceedings Series Vol.1*, 7-12.
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 118-129.

- Hidayah, B., Nawawi, M., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 96-114 .
- Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 1-11.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46-54.
- Moor, S. B., & Sujianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2929 - 2942.
- Nabila, A., Dewi, M. S., & Damanik, S. (2021). Tafsir Ayat-ayat Tentang Motivasi Kerja. *Journal Educational Research and Social Studies*, 73-87.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *The Effect of Work Environment*, 1337-1358.
- Permana, A., Aima, M., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics. *International Journal of Scientific & Technology Research Volume 8*, 1098 - 1106.
- Puteh, A., Rasyidin, M., & Mawaddah, N. (2017). Islamic Banks in Indonesia: Analysis of Efficiency. *Emerald Reach Proceedings Series*, 331–336.
- Rita, M., Payangan, O. R., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 953-964.
- Rohim, A., & Budhiasa, I. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *JMD* 38,7, 538-560.
- Saputra, A. W., Prayekti, & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management & Business*, 28-38.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *AGORA Vol. 7, No. 1*, 1-6.
- Yumna, A. (2019). Examining financial needs of banking customers for product development in Islamic banking in Indonesia A Maslahah pyramid approach. *IMEFM*, 712-726.