

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA

(Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam



Oleh :

Akmal Musthofa Akhyar

2005279

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2024**

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
(Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Etika
Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator)

Oleh

Akmal Musthofa Akhyar

Diajukan untuk Memenuhi sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam

© Akmal Musthofa Akhyar
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2024

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
Skripsi tidak boleh diperbanyak secara keseluruhan atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa seizin penulis

ii

Akmal Musthofa Akhyar, 2024
*KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIATOR)*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening)”** ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2024

Yang Membuat Pernyataan,




Akmal Musthofa Akhyar
NIM. 2005279

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening)
Penyusun : Akmal Musthofa Akhyar
NIM : 2005279
Program Studi : Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam


Bandung, Juli 2024

Dosen Pembimbing I,



Prof. Dr. A Jajang W Mahri, M.Si.
NIP. 196412031995021001

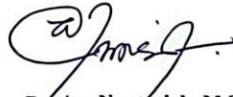
Dosen Pembimbing II,



Suci Aprilliani Utami, S.Pd., M.E.Sy.
NIP. 198804302015042002

Mengetahui,

Ketua Prodi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam



Dr. Aas Nurasyiah, M.Si.
NIP. 198406072014042001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM**
Jl. Dr. Setiabudi No. 229 Bandung 40154 Telp. (022) 2001619,2002091,2002189 Fax. (022)2001621
Homepage <http://www.upi.edu> - Email: ilmuekonomi_fpeb@upi.edu

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SIDANG SKRIPSI

Tanggal Ujian Sidang : 7 Agustus 2024
Nama Mahasiswa : Akmal Musthofa Akhyar
NIM : 2005279
Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia
(Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator)

Telah direvisi dan disetujui oleh para penguji skripsi:

No.	Penguji Skripsi	Tanda Tangan
1.	Dr. Kusnendi, M.S.	
2.	Dr. Aas Nurasyiah, M.Si.	
3.	Firmansyah, S.Pd., M.E.Sy.	

Bandung, Agustus 2024

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Prof. Dr. A Jajang W. Mahri, M.Si.
NIP. 196412031993021001

Suci Aprilliani Utami, S.Pd., M.E.Sy.
NIP. 198804302015042002

Mengetahui,
Ketua Prodi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam

Dr. Aas Nurasyiah, M.Si.
NIP. 198406072014042001

Akmal Musthofa Akhyar (2005279) “**Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator)**”, di bawah bimbingan Prof. Dr. A Jajang W. Mahri, M.Si. dan Suci Aprilliani Utami, S.Pd., M.E.Sy.

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari adanya masalah kinerja segmen di Bank Syariah Indonesia (BSI) ditandai dengan ketercapaian segmen dan realisasi potensi ekosistem Islam yang tidak maksimal. Hal tersebut dapat disebabkan oleh meningkatnya persaingan pasar sejenis, kurangnya inovasi produk, dan kurangnya kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai kinerja sumber daya manusia BSI, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islami, lingkungan kerja, dan etika kerja Islam dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator terhadap kinerja karyawan BSI. Metode yang digunakan, yaitu pendekatan kausalitas. Sedangkan, alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square-Structural Equaling Modelling* (PLS-SEM). Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan organik atau non-organik (bagian marketing, *front liner*, dan staff area) BSI dengan jumlah sampel sebanyak 252 responden. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami, lingkungan kerja, etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan tergolong dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Serta, etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sementara itu, kepuasan kerja dapat memediasi gaya kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak dapat memediasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini secara teoritis mendukung teori perilaku organisasi. Secara empiris dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi *stakeholder* BSI dalam mengkaji kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, Etika Kerja Islam, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Akmal Musthofa Akhyar (2005279) “*Employee Performance of Bank Syariah Indonesia (Analysis of the Influence of Islamic Leadership Style, Work Environment, and Islamic Work Ethics with Job Satisfaction as an Mediator Variable)*”, under guidance of Prof. Dr. A Jajang W. Mahri, M.Si and Suci Aprilliani Utami, S.Pd., M.E.Sy.

ABSTRACT

This research departs from this existence of segment performance problems in Bank Syariah Indonesia (BSI) characterized by the achievement of segment and the realization of the potential Islamic ecosystem that's not optimal. This can be caused by increasing competition in similar markets, lack of product innovation, and human resource performance. In this study, BSI's human resource performance will be examined, namely employee performance. Therefore, the purpose of this study's to analyze the influence of Islamic leadership style, work environment, and Islamic work ethics with job satisfaction as an mediator variable on BSI employee performance. The method used the causality approach. Meanwhile, the analysis tool used Partial Least Square-Structural Equaling Modelling (PLS-SEM). The subjects of this study are organic or non-organic employees (marketing, front liner, and staff area) of BSI with a sample 252 respondents. The results of the descriptive study show that Islamic leadership style, work environment, Islamic work ethics, job satisfaction, and employee performance are classified as very high. Meanwhile, the results of the hypothesis test show that Islamic leadership style and work environment haven't direct effect on employee performance. Also, Islamic work ethics have a positive and significant effect on employee performance directly. Meanwhile, job satisfaction can mediate Islamic leadership styles and work environments. However, job satisfaction cannot mediate Islamic work ethics to employee performance. The implications of this study theoretically support the theory of organizational behavior. Empirically, this study is expected to be a reference for BSI stakeholders in reviewing employee performance.

Keywords: *Islamic Leadership Style, Work Environment, Islami Work Ethics, Job Satisfaction, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt. Yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Adapun, judul dari proposal skripsi yang ditulis, yaitu **“Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator)”**. Meskipun banyak sekali hambatan yang dialami, akan tetapi berkat pertolongan Allah, proposal skripsi ini berhasil diselesaikan.

Skripsi ini membahas mengenai kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan Islami, lingkungan kerja, etika kerja Islam, dan kepuasan kerja. Penulis berharap, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi para *stakeholders* BSI dalam mengkaji kinerja karyawannya.

Tidak lupa, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada para dosen yang telah membimbing dalam penulisan skripsi ini serta kepada teman-teman mahasiswa juga yang sudah memberikan inspirasi. Semoga skripsi ini dapat dengan mudah pembaca pahami. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini. Sehingga, penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca untuk dijadikan bahan perbaikan skripsi ini.

Bandung, Agustus 2024

Akmal Musthofa Akhyar

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirabbil ‘aalamiin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt atas segala rahmat dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, begitu pula kepada keluarganya, sahabatnya, serta seluruh ummatnya hingga akhir zaman

Dalam menyusun skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan, tetapi atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan penuh rasa syukur, ketulusan, dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu serta mendukung penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. A Jajang W Mahri, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dalam penyusunan skripsi yang telah dengan ikhlas membimbing, mengajarkan, meluangkan waktu, ilmu, tenaga, wawasan, motivasi, serta dukungan baik itu selama perkuliahan atau dalam penulisan skripsi hingga selesai. Terima kasih juga atas ajakan dan ilmunya dalam bermain golf. Semoga Bapak selalu dalam lindungan Allah, diberikan kesehatan, Panjang umur, keberkahan, kemudahan, dan kelancaran dalam setiap langkah Bapak, Allah balas segala kebaikan Bapak berlipat ganda, serta menjadi amal jariyah bagi Bapak.
2. Ibu Suci Aprilliani, S.Pd., M.E.Sy. selaku Dosen Pembimbing II dalam penyusunan skripsi yang telah dengan ikhlas membimbing, mengajarkan, meluangkan waktu, ilmu, tenaga, wawasan, motivasi, serta dukungan baik itu selama perkuliahan atau dalam penulisan skripsi hingga selesai. Semoga Ibu

selalu dalam lindungan Allah, diberikan kesehatan, Panjang umur, keberkahan, kemudahan, dan kelancaran dalam setiap langkah Ibu, Allah balas segala kebaikan Ibu berlipat ganda, serta menjadi amal jariyah bagi Ibu.

3. Yang penulis hormati, Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A. selaku Rektor Univeristas Pendidikan Indonesia dan Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memfasilitasi kelancaran studi penulis di kampus ini.
4. Ibu Dr. Aas Nurasyiah, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam yang telah memberikan banyak ilmu, waktu, tenaga, dukungan, motivasi, dan memfasilitasi kelancaran studi. Sehingga, penulis dapat menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa dengan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam. Terima kasih juga untuk segala perhatian dan perjuangan Ibu dalam memajukan Program Studi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam. Semoga Ibu selalu dalam lindungan Allah, Allah jaga dan berikan kesehatan selalu, Allah panjangkan umurnya, dan Allah memberkahi setiap langkah Ibu kedepannya.
5. Bapak Dr. Juliana, M.E.Sy. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak yang telah banyak memberikan arahan, motivasi, dan solusi dalam hal akademik kepada penulis. Semoga Bapak selalu dalam lindungan Allah, diberikan kesehatan, panjang umur, keberkahan, kemudahan, dan kelancaran dalam setiap langkah Bapak, Allah balas segala kebaikan Bapak berlipat ganda, serta menjadi amal jariyah bagi Bapak.
6. Ibu Rida Rosida., B.S., M.Sc., Ibu Aneu Cakhyaneu, S.Pd., M.E.Sy., Ibu Dr. Hilda Monoarfa, S.E, M.Si., Ibu Rumaisah Azizah Al Adawiyah, S.E., M.Sc., Ibu Neni Sri Wulandari, S.Pd., Ibu Fitranty Adirestuty, S.Pd., Bapak Ripan Hermawan S.S., S.H., M.A., Bapak Firmansyah, S.Pd., Bapak Arya Haris S.AB., M.E.Sy., Bapak Syaifurl Muhammad Irsyad, B.BA., M.Sc., Bapak Mumuh Muhammad, S.E., M.A. selaku dosen-dosen Program Studi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran hidup yang sangat berarti dan bermanfaat

kepada penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini. Semoga Bapak dan Ibu selalu dalam lindungan Allah, diberikan kesehatan, panjang umur, keberkahan, kemudahan, dan kelancaran dalam setiap langkah Bapak/Ibu, Allah balas segala kebaikan berlipat ganda, serta menjadi amal jariyah.

7. Bapak Hamidin selaku Staff Administrasi Program Studi Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam yang telah banyak membantu dalam pembuatan surat-surat izin selama masa perkuliahan, organisasi, dan keperluan administrasi sidang, serta kelulusan. Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan Bapak berlipat ganda.
8. Kedua orang tua penulis, Ayah Zul Akmal Syafe'i dan Bunda Surani yang telah memberikan doa, tenaga, waktu, dan materi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi. Semoga Allah Swt, selalu memberikan kesehatan, panjang umur, dan Allah balas segala kebaikan yang telah diberikan.
9. Keluarga besar Cipinang yang telah membantu penulis dalam menyebarkan kuesioner penelitian.
10. Warga Str, Ruslan, Adzkia, Syifa, Tiara, Rizkya, Iren, Risma, dan Allysa yang telah menemani selama masa perkuliahan penulis. Semoga yang dicita-citakan kedepannya dapat berjalan lancar dan senantiasa dalam lindungan Allah Swt dalam setiap langkahnya.
11. Isfadilla dan Izmi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengajarkan penulis dalam mengolah data.
12. Teman satu bimbingan yang terkumpul dalam *assabiqunal awwalun*, Khoirul Fikri, Lusi Pebriani, Chairunnadya, Auliya, dan (Alm) Arna Oktaviana yang selalu bersedia membantu, memotivasi, dan menjawab pertanyaan ketika penulis mengalami kesulitan, serta saling mengajak untuk bimbingan.
13. Keluarga Departemen Agama BEM HIMA-IEKI 2021-2022 dan Keluarga Biro Rumah Tangga DPM HIMA-IEKI 2023, penulis mengucapkan terima kasih atas kesempatan, kebersamaan, pengalaman, dan pembelajaran yang telah diberikan selama berorganisasi. Sehat dan sukses untuk teman-teman semua kedepannya.

Semoga senantiasa diberikan keberkahan dan dilindungi dalam setiap langkahnya oleh Allah Swt.

14. Keluarga Biro Hubungan Masyarakat DPM REMA UPI 2022, penulis mengucapkan terima kasih atas kesempatan, kebersamaan, pengalaman, dan pembelajaran yang telah diberikan selama berorganisasi di tingkat universitas.
15. Keluarga besar IEKI angkatan 2020 yang telah kebersamai dari awal perkuliahan sampai saat ini. Sehat, sukses, dan bahagia selalu untuk teman-teman semua.
16. Responden penelitian ini, Bapak dan Ibu karyawan BSI yang telah baik hati mengisi kuesioner penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai. Semoga dilancarkan selalu segala urusan Bapak dan Ibu serta Allah balas kebaikan Bapak dan Ibu dengan berlipat ganda.
17. Seluruh pihak yang telah memberikan dukungan berupa doa, nasehat, semangat, dan senantiasa membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
18. *Man Jadda wa Jadda, Man Shabara Zhafira, dan Man Saara Alaa Darbi Washala* dalam menghadapi segala tantangan kedepannya

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SIDANG SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	10
2.1 Telaah Pustaka	10
2.1.1 Teori Perilaku Organisasi	10
2.1.1.1 <i>Social Learning Theory</i> (Teori Pembelajaran Sosial).....	12
2.1.2 Konsep Gaya Kepemimpinan Islami	14

xiii

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2.1.3	Konsep Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4	Konsep Etika Kerja Islam	22
2.1.5	Konsep Kepuasan Kerja.....	25
2.1.6	Konsep Kinerja Karyawan.....	27
2.2	Penelitian Terdahulu	30
2.3	Kerangka Teoritis dan Hipotesis.....	39
2.3.1	Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.2	Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.3	Keterkaitan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.4	Keterkaitan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.3.5	Keterkaitan Kepuasan Kerja Memediasi Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.3.6	Keterkaitan Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.7	Keterkaitan Kepuasan Kerja Memediasi Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan	42
BAB III OBJEK, METODE, DAN DESAIN PENELITIAN		43
3.1	Objek Penelitian	43
3.2	Metode Penelitian	43
3.3	Desain Penelitian.....	43
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian	45
3.6	Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	47
3.6.1	Instrumen Penelitian.....	47
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.7	Uji Instrumen Penelitian	48
3.7.1	Uji Validitas	48

3.7.2	Uji Reliabilitas	51
3.8	Teknik Analisis Data	52
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	52
3.8.2	Analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)53	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	56
4.2	Hasil Penelitian, Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan.....	59
4.2.1	Analisis Deskriptif Responden	59
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.2.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Penempatan Kerja	74
4.2.2	Analisis Data dengan <i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).....	78
4.2.2.1	Pengujian <i>Outer Model</i> (Evaluasi Model Pengukuran Reflektif)	79
4.2.2.1.1	Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	79
4.2.2.1.1.1	<i>Outer Loadings</i>	79
4.2.2.1.1.2	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	82
4.2.2.1.2	Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	83
4.2.2.1.2.1	<i>Cross Loading</i>	83
4.2.2.1.2.2	<i>Fornell-Lacker Criterion</i>	86
4.2.2.1.2.3	<i>Heteroit-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	87
4.2.2.1.3	Reliabilitas (<i>Reliability</i>)	87
4.2.2.2	Pengujian <i>Inner Model</i> (Evaluasi Model Struktural)	91
4.2.2.2.1	Analisis <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	91
4.2.2.2.2	Analisis Pengujian <i>R-Square</i> (R^2)	92
4.2.2.2.3	Analisis Pengujian <i>Q-Square</i> (Q^2)	93
4.2.2.2.4	Analisis Pengujian <i>F-Square</i> (F^2).....	94

4.2.2.2.5 Analisis Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	95
4.2.3 Hasil Penelitian Deskriptif.....	96
4.2.3.1 Gambaran Umum Tingkat Gaya Kepemimpinan Islami	96
4.2.3.2 Gambaran Umum Tingkat Lingkungan Kerja.....	100
4.2.3.3 Gambaran Umum Tingkat Etika Kerja Islam	103
4.2.3.4 Gambaran Umum Tingkat Kepuasan Kerja	106
4.2.3.5 Gambaran Umum Tingkat Kinerja Karyawan.....	109
4.2.4 Pengujian dan Pembahasan Hipotesis Penelitian	112
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	127
5.1 Simpulan	127
5.2 Implikasi dan Rekomendasi.....	129
DAFTAR PUSTAKA	131
DAFTAR LAMPIRAN	146

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Kepemimpinan Konvensional dan Islami	16
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 3.2 Skala Ukuran Semantik Diferensial	47
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Islami	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etika Kerja Islam Sebelum Perbaikan	49
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etika Kerja Islam Setelah Perbaikan	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 3.10 Skala Pengukuran Kategori	52
Tabel 3.11 Evaluasi Model Pengukuran Refleksif	53
Tabel 4. 1 Klasifikasi tiap Variabel Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Klasifikasi tiap Variabel Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Klasifikasi tiap Variabel Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4 Klasifikasi tiap Variabel Berdasarkan Penempatan Kerja	75
Tabel 4.5 Outer Loadings Sebelum Perbaikan	79
Tabel 4.6 Outer Loadings Setelah Perbaikan	81
Tabel 4.7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	82
Tabel 4.8 Cross-Loading Sebelum Perbaikan	83
Tabel 4.9 Cross-Loading Setelah Perbaikan	85
Tabel 4.10 Fornell-Lacker Criterion	86
Tabel 4.11 Nilai Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT)	87
Tabel 4.12 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	88
Tabel 4.13 Variabel dan Indikator Penelitian yang Sudah Valid dan Reliabel	88
Tabel 4.14 Variance Inflation Factor (VIF)	91
Tabel 4.15 Nilai R-Square (R^2)	92
Tabel 4.16 Nilai Q-Square (Q^2)	93
Tabel 4.17 Nilai F-Square (F^2)	94
Tabel 4.18 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan Islami untuk Skor Tiap Item Pernyataan	97
Tabel 4.19 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Item dan Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Islami	97

Tabel 4.20 Kategori Variabel Tingkat Gaya Kepemimpinan Islami untuk Skor Variabel.....	98
Tabel 4.21 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan Islami tiap Responden	99
Tabel 4.22 Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan Islami tiap Responden	100
Tabel 4.23 Kategori Variabel Lingkungan Kerja untuk Skor Tiap Item Pertanyaan	100
Tabel 4.24 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Item dan Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	101
Tabel 4.25 Kategori Variabel Lingkungan Kerja untuk Skor Variabel.....	102
Tabel 4.26 Kategori Variabel Lingkungan Kerja tiap Responden.....	102
Tabel 4.27 Pemaknaan Kategori Variabel Lingkungan Kerja	103
Tabel 4.28 Kategori Variabel Etika Kerja Islam untuk Skor Tiap Item Pertanyaan	103
Tabel 4.29 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Item dan Indikator Variabel Etika Kerja Islam.....	104
Tabel 4.30 Kategori Variabel Etika Kerja Islam untuk Skor Variabel.....	105
Tabel 4.31 Kategori Variabel Etika Kerja Islam tiap Responden.....	105
Tabel 4.32 Kategori Variabel Etika Kerja Islam tiap Responden.....	106
Tabel 4.33 Kategori Variabel Kepuasan Kerja untuk Skor Tiap Item Pertanyaan	107
Tabel 4.34 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Item dan Indikator Variabel Kepuasan Kerja	107
Tabel 4.35 Kategori Variabel Kepuasan Kerja untuk Skor Variabel	108
Tabel 4.36 Kategori Variabel Kepuasan Kerja tiap Responden	108
Tabel 4.37 Pemaknaan Kategori Variabel Kepuasan Kerja	109
Tabel 4.38 Kategori Variabel Kinerja Karyawan untuk Skor tiap Item	110
Tabel 4.39 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Item dan Indikator Variabel Kinerja Karyawan	110
Tabel 4.40 Kategori Variabel Kinerja Karyawan untuk Skor Variabel	111
Tabel 4.41 Kategori Variabel Kinerja Karyawan tiap Responden	111
Tabel 4.42 Pemaknaan Kategori Variabel Kinerja Karyawan	112
Tabel 4.43 Path Coefficients Direct Effect	113
Tabel 4.44 Path Coefficients Indirect Effect	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tinjauan Kinerja Per Segmen Usaha (2020-2023)	2
Gambar 1.2 Potensi Ekosistem Islam 2023 (dalam Triliun Rupiah)	3
Gambar 1.3 Realisasi Ekosistem Islam (dalam Miliar Rupiah).....	3
Gambar 2.1 Kajian Perilaku Organisasi	12
Gambar 2.2 Kerangka Teori Pembelajaran Sosial.....	13
Gambar 2.3 Kerangka Teoritis.....	43
Gambar 4.1 Logo Bank Syariah Indonesia	56
Gambar 4.2 Kenaikan Total Aset Bank Syariah Indonesia 2021-2023.....	57
Gambar 4.3 Penggunaan <i>Mobile Banking</i> untuk Peningkatan <i>Product Holding Ratio</i>	58
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penempatan Kerja	74
Gambar 4.8 <i>Output</i> Model Penelitian PLS-SEM.....	96
Gambar 4.9 <i>Output</i> Pengujian <i>Bootstrapping</i>	113

DAFTAR PUSTAKA

- Abimanyu, A., & Prakasa, Y. (2022). Peran Knowledge Sharing dan Innovation Capability Dalam Mengakselerasi Kinerja UKM (Studi pada UKM Kreatif di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(2), 195–204. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v16i2.433>
- 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*, 4(1), 47–62.
- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. *Journal of Islamic Economics*, 2(1). <https://www.pwc.com/id/en/publications/assets/indonesian-banking-survey->
- Adilla, S., & Budiono. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 302–311.
- Agam, G., Karnadi, & Fandiyanto, R. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Windu Raya dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 2(5), 1077–1094.
- Agustin, N. C. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Makan Rindang 84)* [Manajemen Bisnis Syariah]. Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Al Jabar, F. A., & Suhanomo. (2023). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethic on Employee Performance with Emotional Intelligence as an Intervening Variable (Study of Employees of the Ministry of Religion in Central Java Province). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(3).
- Al Zeer, I., Ajouz, M., & Salahat, M. (2023). Conceptual model of predicting employee performance through the mediating role of employee engagement and empowerment. *International Journal of Educational Management*, 37(5), 986–1004. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0095>
- Ali, A. (1988). Scaling an islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>

- Ali, A. (2009). Islamic perspectives on leadership: a model. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(2), 160–180. <https://doi.org/10.1108/17538390910965167>
- Anggraini, J. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di BRI Syariah Kabupaten Jombang* [Perbankan Syariah]. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Ardelia, S., & Mas'ud, F. (2024). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture on Employee Performance with Quality of Work Life as an Intervening Variable (a Study at PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(1), 1259–1277.
- Ariella, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 1–7.
- Arifah, D. A., Hakim, A., & Mohamed, N. (2022). Peran Integrasi Etika Kerja Islam Dalam Intellectual Capital Untuk Peningkatan Kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 378–386. www.britannica.com
- Arifin, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran Pada Sentra Industri Kue dan Roti di Desa Bugo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2550>
- Armstrong, M. (2017). *Hand Book Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Nusa Media.
- Arta, D. N. C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 587–596. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Aryadi, I., & Rahmawati, L. (2019). Influence Of Employee's Spiritual Motivation On Employee Performance (Empirical Study In Santri Works Of Taarid Tauhid Bandung Foundation). *Review of Islamic Economics and Finance (RIEF)*, 2(2), 81–91.
- Aryanti, E., Riyanto, E., & Suyanto, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Simone Accessary Collection). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1374. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.712>
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Intervening pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654–667.

Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.

Badar, K., Aboramadan, M., Alhabib, W., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2023). Does employee relations climate mediate the effect of Islamic work ethics on organizational performance? Evidence from Qatar. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2022-0164>

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*.

Bank Syariah Indonesia. (2023). *Laporan Keberlanjutan 2022*.

Bank Syariah Indonesia. (2024a). *4Q23 Result Presentation*.

Bank Syariah Indonesia. (2024b). *Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia 2023*.

Bari, M. M., Kusnadi, E., & Sari, L. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 1(9), 1842–1854.

Beekun, R. I. (2012). Character centered leadership: Muhammad (p) as an ethical role model for CEOs. *Journal of Management Development*, 31(10), 1003–1020. <https://doi.org/10.1108/02621711211281799>

Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>

Candrianto, Arifin, M., Hasni, M., & Senjawati, M. I. (2023). *Efek Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*.

Coffie, R. B., Gyimah, R., Boateng, K. A., & Sardiya, A. (2023). Employee engagement and performance of MSMEs during COVID-19: the moderating effect of job demands and job resources. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(2), 238–251. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-04-2022-0138>

Dalimunthe, H. (2018). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance in Salt Packaging Business. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(1). <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru untuk Tingkatkan Produktivitas dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 205–220.
- Düşmezkalender, E., Secilmis, C., & Yilmaz, V. (2021). The effect of Islamic work ethic on person-organization fit and workplace deviance in hotels. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1), 164–182. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2019-0198>
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Fahmi, K. (2020). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Profesi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1), 48–71.
- Faiqurrutab, Soeprpto, A., & Suratna. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JABis)*, 22(2), 72–95. <http://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/jiab/indexhttps://doi.org/xx.xxxx.xxxx>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2021*, 336–351.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Edunomika*, 04(1), 338–346.
- Fauziah, H. I., Irfani, A., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Area Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3156>
- Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1130–1141. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Firdaus, M. I. Z., Siregar, S., Nurlaila, & Widya, H. (2022). Analisis Pengaruh Quality of Work Life dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kc Medan Adam Malik). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 3728–3736. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>

- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i3.2317>
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 3(2), 1–15. <https://journal.uniku.ac.id/index.php/ijsm>
- Fitriani, B. F., & Apriliani, R. A. E. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Kresna Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 9–15.
- Ghaffar, M. A. B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Universitas Jember). *IJABAH: Indonesian Journal of Sharia Economics, Business, and Halal Studirs*, 1(1), 34–45.
- Ghoniya, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*, 2(2), 118–129. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2003). *Bisnis Jilid 1* (B. Sarwiji & A. Widyanoro, Eds.; 6th ed.). Pearson Education Asia Pte. Ltd.
- Gunawan, A., Tubastuvi, N., Santoso, S., & Hariyanto, E. (2022). The Effect Of Islamic Leadership, Work Stress, Compensation, Promotion And Motivation On Employee Performance. *ICBAE*, 1–7. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320779>
- Gunawan, K. H., & Nufusi, N. H. (2024). Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan serta Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(3), 26–41.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Annabel Ainscow.
- Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 387–394. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Hamdanah, H., & Sholihah, M. (2023). Implementation of the Islamic Leadership Model in Educational Administration at Madrasah Ibtidaiyah. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 5(2), 207–220. <https://doi.org/10.21093/sajie.v5i2.6118>

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Handayani, M., Krisnanto, R. R., & Anggriani, S. (2023). Kinerja Karyawan Muslim pada Supermarket (X) di Bekasi Utara: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1177–1182. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8379>
- Hariri, F. R., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Primatama Mulia Jaya (PMJ) IV Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 2598–8700. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1441>
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1), 59–62. <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 1(2).
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439–456. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hutasuhut, J., Syamsuri, A., Saragih, A., & Chyntia Ovami, D. (2020). Etika Kerja Islam dan Relevansinya Terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah). *Seminar Hasil Penelitian Kerjasama Universitas Muslim Nusantara*, 162–172.
- Ikhwan, A. (2018). Sistem Kepemimpinan Islami: Instrumen Inti Pengambil Keputusan pada Lembaga Pendidikan Islam. *ISTAWA: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 111–154.
- Indrayani, I., Nurhatsiyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- June, S., & Siagian, M. (2020). Influence of Occupational Safety and Environment to Employee Performance PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines*, 6(2), 496–509.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 83–91.
- Khofifah, N., & Setiawan, A. (2023). Analisis Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV Cita Nasional Salatiga dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Management and Digital Business*, 3(1), 47–58. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v3i1.221>
- KNEKS. (2020). *Buku Rencana Kerja KNEKS 2020-2024*.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022a). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022b). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>
- Kurniawan, D. A., Irfan, R. G., & Rahmat, N. A. (2023). Implementasi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening. *Business Management Journal*, 19(2), 173–185. <https://doi.org/10.30813/bmj.v19i2.4706>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., Wicaksono UPN Veteran Yogyakarta, D., & Veteran Yogyakarta, U. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. In *Riset Ekonomi Manajemen* (Vol. 3).
- Latifah, I. N., Suhendra, A. A., & Mufidah, I. (2023). Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0132>
- Lestari, Y. Z., & Nurleli. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6400>
- Akmal Musthofa Akhyar, 2024
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Logahan, M. J., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Maharani, R. H. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 302–310.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 242–252. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- Marbun, D. S. (2013). Attributions and requirements of Islamic leadership. *Management Research Review*, 36(4), 379–387. <https://doi.org/10.1108/01409171311314987>
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703–708. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Masterplan Arsitektur Keuangan Syariah Indonesia. (2019). *Masterplan Arsitektur Keuangan Syariah Indonesia*.
- Masterplan Ekonomi Syariah. (2019). *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*.
- Matagi, L., Baguma, P., & Baluku, M. M. (2022). Age, job involvement and job satisfaction as predictors of job performance among local government employees in Uganda. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(3), 489–505. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0099>
- Maulini, N. S., & Ardyansyah, F. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami di RM Sinjay Bangkalan dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 48–53. <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/index48>
- Mehreen, A., & Ali, Z. (2022). The interplay between employee development factors and succession planning in predicting employee performance: evidence from retail banks. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 528–543. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2021-0072>
- Meiyani, E., & Putra, A. H. P. K. (2019). The relationship between islamic leadership on employee engagement distribution in FMCG industry: Anthropology business review. *Journal of Distribution Science*, 17(5), 19–28. <https://doi.org/10.15722/jds.17.05.201905.19>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119–126.
- Mgaiwa, S. J. (2023). Leadership styles of academic deans and department heads: university dons' perspectives on how they affect their job satisfaction. *International Journal of*

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Educational Management*, 37(5), 1088–1103. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2022-0367>
- Mirela, I. A., Arifin, R., & Rizal, M. (2022). Pengaruh Islamic Leadership Dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 154–168. www.fe.unisma.ac.id
- Mohammad, J., & Quoquab, F. (2016). Furthering the thought on Islamic work ethic: how does it differ? *Journal of Islamic Marketing*, 7(3), 355–375. <https://doi.org/10.1108/JIMA-07-2014-0047>
- Mohiuddin, G. (2020). Leadership and Management: a Comparative Study Between Islamic and Conventional Perspective. *Journal of Public Administration*, 2(2), 23–28.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1%20Juni.1754>
- Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82–91. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3264>
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Nagesh, P., Bharath, S., & Vignesh, K. M. (2023). The mediating role of self-efficacy in the relationship between job satisfaction and commitment of employees working in the textile industry. *Research Journal of Textile and Apparel*. <https://doi.org/10.1108/RJTA-01-2023-0002>
- Nasurdin, A. M., Tan, C. L., & Khan, S. N. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(4), 521–540. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husen. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar. *MENARA Ilmu*, 15(01), 95–106.
- Novrians, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di BULOG Divre Jawa Timur)*. Universitas Islam Indonesia.
- Nugraha, K. P. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasional, Lingkungan Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Intervening di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta [Manajemen]. Universitas Islam Indonesia.*
- Nurjaya, D., & Lestari, R. (2023). Penerapan Kepemimpinan Islami di Universitas Islam Bandung. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.5797>
- OJK. (2023, July 31). Masalah SDM di Bank Syariah Masih akan Selalu Menghantui Keberadaan Bank Syariah. *Otoritas Jasa Keuangan*.
- Otache, I., & Inekwe, E. O. I. (2022). The relationship between job satisfaction, turnover intentions and performance of Nigerian polytechnic lecturers with doctorate degrees. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(2), 762–783. <https://doi.org/10.1108/JARHE-10-2020-0360>
- Pala'ngan, A. Y. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). 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. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Permata, A., & Sumayyah. (2019). *5 Tantangan Indonesia Kembangkan Ekonomi Syariah*.
- Prasetyo, A., Soleh, M., & Hidayati, N. (2021). The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 5(2), 292–306. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v5n2.p292-306>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Pratama, V. R., Suwarni, & Nurzam. (2021). The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia Branch of Sudirman Bengkulu. *Journal of Indonesian Management*, 1(4), 483–487.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 432–444.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>

- Putri, V. E., Rahayu, & Kasnowo. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 256–271. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.211>
- Raharjani, D. S., & Mas'ud, F. (2017). Praktik Kepemimpinan Islam (Studi Kasus pada Kepala Bagian Non Medis Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(3), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 161–175. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Islam sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 976–986. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Rahmawan, E., Fitriati, A., & Rachmawati, E. (2022). Influence of Islamic Leadership, Islamic Work Ethos, Work Motivation, Training, and Organizational Commitment on Employee Performance (Study on Sharia Financing Savings and Loans Cooperative in Banyumas Regency). *ICBAE*, 1–7. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320866>
- Rahmawati, L. (2018). The Effect of Spiritual Motivation and Compensation on The Employee Performance of The Bank of Center Sharia Jabar Banten. *Review of Islamic Economics and Finance (RIEF)*, 1(1), 11–17.
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 98–107.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Hubungan Etika Kerja, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Intern di. *Badan Inspektorat Kota Kupang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 783–798. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i12>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I* (1st ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia & P. P. Lestari, Eds.; 8th ed.). Salemba Empat.
- Rofiliana, L., Rofiuddin, M., & Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://journal.nurscienceinstitute.id/index.php/jmdb>
- Rohmalia, L., Yuniawan, A., & Perdhana, M. S. (2020). Kepemimpinan Islami Yayasan K.H Djazeri Demak. *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 89–97. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943–956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>
- Rokan, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Altruism pada PT. Bank Syariah Indonesia TBK. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 833–842.
- Sakernas. (2023). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2023*.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Sasandaru, C. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. BTN Syariah Kantor Cabang Semarang)* [Perbankan Syariah]. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research and Methods for Business*. www.wileypluslearningspace.com
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103–120.
- Shobastian, W. D. (2020). Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Mini Literature Review. *Human Falah*, 7(2), 154–169.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>
- Siki, D. D. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 1902–1914.
- Silva, P., Mota, J., & Moreira, A. C. (2023). Budget participation and employee performance in real estate companies: the mediating role of budget goal commitment, trust and job satisfaction. *Baltic Journal of Management*, 18(2), 226–241. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2022-0118>

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Sodik, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang*, 4(2), 191–200.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. *BISNIS*, 6(1), 118–144.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sudalyo, R. A. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(11), 1144–1456.
- Sugiartono, C. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Islami dan Disiplin Kerja Karyawan Bank Muamalat Jember. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 52–67.
- Sukaisih, D., Sukarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 1(3), 216–230. <https://journal.yp3a.org/index.php/ministal/index>
- Syam, E. B., Pascawati, P. N. S., & Sjahrudin, H. (2020). Kontribusi Dimensi Gaya Kepemimpinan Islami pada Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 21–220.
- Syarif, A. H., Rahmawati, A., & Fasa, M. I. (2019). The Effect of Islamic Work Ethic and Productivity on Work Quality Through The Employee Performance. *Review of Islamic Economics and Finance (RIEF)*, 2(2), 92–101.
- Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141–158. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189>
- Triana, N., Rahman, B., & Tinggi Ilmu Ekonomi Lhokseumawe, S. (2021). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 215–234.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia

- Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Vio Linarta, D. (2022). Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee's Performance in Family Business: Testing Their Relationships. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.
- Wahyuni, E. F., Hilal, S., & Madnasir, M. (2022). Analisis Implementasi Etika Kerja Islam, Ekonomi Hijau dan Kesejahteraan dalam Prespektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3476–3486. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6594>
- Wahyuni, Y., Syamsul, H., & Senen, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi di Padalarang. *Journal of Business Management Education* |, 1(2), 59–69. <http://economy.okezone.com/read/2014/01/08/320>
- Waqqosh, A., Aseandi, R., Dores, E., & Abdi, Y. (2023). Infulence of Islamic Leadership and Organizational Culture Islamic on Employees Performance of Bank Syariah (BSI) Binjay Branch Office. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 4, 1862–1871.
- Wibowo, R. S., & Cahyanti, M. M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EcoGen*, 5(1), 2022. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Widiarto, A., Kusnilawati, N., & Indarto. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Delapan Raja Abadi Semarang). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3130–3140. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening. *JURNAL NOMINAL*, 5(1), 88–96.
- Wirdayu, E. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru* [Ekonomi Syariah]. Universitas Islam Riau.
- Yani, A. G. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Telanaipura Jambi*, 3(1), 36122.
- Yousef, D. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Reelations*, 53(4), 513–537.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <http://www.emerald-library.com/ft>

Akmal Musthofa Akhyar, 2024

KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Yulianti, P., & Masruri. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Imam Bonjol Padang. *MENARA Ilmu*, 16(02), 126–144. www.djkn.kemenkeu.go.id
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Gede Bayu Wijaya, I., Sri Handayani, F., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., I Kairupan, D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. www.penerbitwidina.com
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2024). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, 40(1), 127–152. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2021-0242>