

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)

¹Rahmi Andini Nasution, ²Siti Mujiatun

¹Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, rahmiadn26@gmail.com

²Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sitimujiatun@umsu.ac.id

Corresponding Mail Author: rahmiadn26@gmail.com

Abstract

This research was conducted with the aim of analyzing the effect of leadership style and work motivation on employee performance in an Islamic perspective (a case study of bank muamalat city hall of Medan). The research method used in this study is quantitative research and data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis used in this research is data quality test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determination test. Based on the results of the study, it was shown that the variable t (partial) test results showed that the significant value of leadership style (X_1) on employee performance at Bank Muamalat Balai Kota Medan (Y) was $0.001 < 0.05$ and the value of t_{count} was $4.301 > t_{table} 2,012$, so H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. As for seeing the magnitude of the influence of leadership style on employee performance at bank muamalat, look at the "Beta" table in the Standardized Coefficients column. From the table above, it is obtained that the Beta for the leadership style variable (X_1) is 0.531 or 53.1%. This means that there is a significant influence of leadership style on employee performance. The results of the t (partial) test show that the significant value of work motivation (X_2) on employee performance at bank muamalat (Y) is $0.000 < 0.05$ and the t_{count} value is $4.108 > t_{table} 2,012$, then H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. This means that partially there is significant influence from work motivation (X_2) on employee performance at bank muamalat (Y). From the table above, it is obtained that the Beta value of the work motivation variable (X_2) is 0.514 or 51.4%. This means that there is a significant influence of work motivation on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Bank muamalat adalah bank pertamamurni Syariah di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1992. Bank muamalat tidak menginduk dari bank lain, sehingga terjaga kemurnian syariahnya. Pengelolaan dana di Bank Muamalat didasarkan pada prinsip-prinsip ekonomi Syariah yang dikawal dan diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah, Bank Muamalat memiliki produk dan layanan keuangan lengkap yang ditunjang dengan berbagai fasilitas seperti Mobile Banking, Internet Banking Muamalat dan Jaringan ATM serta Kantor Cabang hingga keluar negeri. Dalam menjalankan kegiatan utamanya berdasarkan prinsip Syariah. (Ratna Wijayanti, 2016).

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya dengan masing-masing juga memiliki suatu kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan

perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya individu.

Setiap perusahaan atau organisasi memilikipemimpin dan gaya kepemimpinan yangberbeda-beda yang satu dengan yang lainnya.Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sama untuk mewujudkan tujuan lembaga yang dipimpinya. Permasalahan yang ada di Bank Muamalat Balai Kota medan ini ialah pemimpin kurang memberikan dorongan terhadap para karyawan agar mau lebih giat lagi untuk bekerja, seorang pimpinan disana engganuntuk memberikan suatu penghargaan, contohnya dalam segi bentuk penghargaan atas keberhasilan yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerja, dapat diberikan penghargaan tersebut berupa pujian terhadap karyawan yang rajin dalam bekerja dan pemberian pujian tersebut sebaiknya diberikan didepan atau dihadapan para karyawan lainnya, karena yang demikian itu akan membuat karyawan yang lain termotivasi untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Seorang pimpinan juga seharusnya memberikan sebuah reward (bonus) terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang lebih, karena dengan pemberian bonus tersebut adalah salah satu cara untuk memotivasi para karyawan agar lebih giat untuk bekerja. Jadi, jelaslah bahwasanya gaya kepemimpinan dan motivasi sangatlah penting terhadap kemajuan dari organisasi atau perusahaan yang ia pimpin termasuk di dalam hal pencapaian kinerja karyawan. DiBank Muamalat untuk meningkatkan motivasi para karyawannya, pimpinan hanya menunjukkan dari gaya sikapnya saja, seperti yang diperlihatkan dalam hal pola perilaku dari pemimpin tadi terhadap bawahan atau karyawannya tentang hal yang dibicarakan, berusaha untuk selalu ia buktikan apakah itu berbentuk janji atau mengenai hal lainnya.Pimpinan di Bank Muamalat ini tidak ada memberikan sebuah reward atau bonus kepada para karyawan yang memilikinilai lebih seperti karyawan yang rajin, berprestasi dan lainnya.

Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dalam bahasa indonesia “pemimpin” atau sering disebut juga penghulu, pemuka, pelopor, panutan, pembimbing, pengurus penggerak, ketua, kepala, peruntun, raja dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu emiliki keterampilan kepemimpinan dan belum mampu memimpin istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, keakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin, dalam Al-qur’an banyak dijumpai istilah-istilah kepemimpinan antara lain: Amir, khalifah,Imamah dan sebagainya.hal ini islam lebih dulu mengetahui dan menetapkan menangani asas-asas kepemimpinan jauh sebelum para ahli barat membahasnya. Namun berbagai teori yang digambarkan para ahli mengenai kepemimpinan tak jarang membuat orang tidak memahami akan arti sebenarnya tentang kepemimpinan dalam islam. (Ahmad. H Zailani Ariffin).

Shidiq (صِدْق)

وَأَذْكُرُ فِي الْكِتَابِ إِبْرَاهِيمَ إِذْ كَانَ صَدِيقًا نَبِيًّا

Artinya: Ceritakanlah (Hai Muhammad) kisah Ibrahim di dalam Al Kitab (Al Quran) ini. Sesungguhnya ia adalah seorang yang sangat membenarkan lagi seorang Nabi. (QS. Maryam Ayat 41).

Amanah (أَمَانَةٌ)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَّتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (QS. Al-Anfal Ayat 27).

Tabligh (تَبْلِيغ)

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

Artinya "Hai rasul, sampaikanlah apa yang di turunkan kepadamu dari Tuhan-mu. Dan jika kamu tidak mengerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir." (QS. Al-Maidah-67).

Fathonah (فَطَانَةٌ)

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya "Allah menganugerahkan al-hikmah (pemahaman yang dalam tentang Al-Qur'an dan as-Sunnah) kepada siapa yang dikehendakinya. Barang siapa yang dianugerahi al-hikmah itu ia benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Hanya orang-orang yang berakallah (ulul albab) yang dapat mengambil pelajaran dari firman Allah." (QS. Al-Baqarah :269).

Motivasi Kerja

Motivasi Islam mengajarkan kepada kita bahwa bekerja adalah salah satu bagian didalam menjari karunia Allah Subhanahu wata'ala. Islam bukan mengajarkan kepada pemeluknya untuk terus beribadah tanpa ada bekerja sepanjang hari, karena bagi seorang suami atau penanggung nafkah ada dua kewajiban yaitu kewajiban untuk akhirlatnya dan untuk dunianya.

رَجَالٌ لَا تُلْهِيهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ يَخَافُونَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ

Artinya " orang yang tidak dilalaikan oleh perdagangan dan jual beli dari mengingat Allah, melaksanakan salat, dan menunaikan zakat. Mereka takut kepada hari ketika hati dan penglihatan menjadi guncang (hari Kiamat)". (QS. An-Nur : 37).

Motivasi dalam islam ialah dorongan psikologis yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai umat islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator ialah Nabi Muhammad SAW dimana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika beliau diberi julukan "uswatun khasanah" yang artinya suri tauladan yang baik.

Rasulullah adalah contoh sosok motivator yang dapat menjalankan perannya sebagai Rasul, kepala keluarga, pedagang, dan guru bagi segenap umat muslim tanpa

menomor dua kan salah satu nya, maka patut jika kita menjadikan beliau sebagai motivator dalam beribadah.

Kinerja Karyawan

Motivasi kerja menurut islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan nya (Rahman, 1995). Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Istilah kerja dalam Islam bukan semata mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak lenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat disekitarnya (Anoraga dan Prasetyo, 2015). Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupan tentram, rasa aman dan sebagainya. Firman Allah Ta'ala artinya: "Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (QS Az Zumar: 39).

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَلِمْتُۢمۡ سَوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan adalah Angket merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diajukan kepada karyawan. Pengukuran kuesioner ini menggunakan Skala Likert yaitu, skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan pada table berikut dengan bentuk Checklist (Hafrida, 2020). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan google form, kuesioner yang diinput dalam google form dan dibagikan langsung oleh peneliti berbentuk link atau lembar kepada karyawan Bank Muamalat Balai Kota Medan yang nanti akan dapat diakses oleh karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.415	2.44929

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, gaya kepemimpinan

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,439, hasil ini memiliki arti bahwa 43% variabel kinerja karyawan pada bank muamalat dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan keseluruhan hasil dari peneliti sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat balai kota medan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,301 > t_{tabel} 2,012$ maka H_0_1 ditolak dan H_{a_1} diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat adalah melihat pada tabel "Beta" dalam kolom Standardized Coefficients. Dari tabel di atas diperoleh Beta untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,531 atau sebesar 53.1%. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan..

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,108 > t_{tabel} 2,012$ maka H_0_2 ditolak dan H_{a_2} diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh dan signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y). Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,514 atau sebesar 51.4%. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada bank muamalat

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat balai kota medan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,301 > 2,012$ maka H_0_1 ditolak dan H_{a_1} diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat adalah melihat pada tabel "Beta" dalam kolom Standardized Coefficients. Dari tabel di atas diperoleh Beta untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,531 atau sebesar 53.1%. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitu} 4,108 > t_{tabel} 2,012$ maka H_0_2 ditolak dan H_{a_2} diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh dan signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y). Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,514 atau sebesar 51.4%. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam pada bank muamalat. Maka dapat penulis simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y) (Studi Kasus karyawan bank muamalat balai kota). Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada bank muamalat.
2. Variabel Motivasi Kerja Islam (X_2) secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat (Y) (Studi Kasus Karyawan bank muamalat balai kota). Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada bank muamalat.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) dan Motivasi Kerja Islam (X_2) secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat(Y).

Daftar Pustaka

- Heny Laraswati Analisis Pengaruh Motivasi kerja islami terhadap kinerja karyawan (21.2020)
- Nur Indah Sari Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Islami Dan Knowledge Sharing Terhadap Penerapan Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SYARIAH INDONESIA, TBK KANTOR CABANG KENDARI MT HARYONO.(2021.1-64)
- M yusuf ardan (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BMT TUMANG BOYOLALI 1660-1677.
- Annisah Zakiah Hanifah , 2021 Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT TEGAL IJO MADIUN, 1689-1699.
- Harahap (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.
- Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185-192.
- Ys Nurgilang. (2018). Gaya Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam dan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam 372-389.
- Juliandi A (2012), Kaedah Latihan dan Kepemimpinan di institusi bank syariah dikota medan Kertas kerja the 7th ISDEV International Graduate Workshop-INGRAW 2012, Universiti Sains Malaysia.
- Zailani Zailani, Diah Andreani (2022) pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja gurudi Prathom Sangkhom Islam Wittaya School Sadao Songkhla Thailand
- Hasrian Rudi Setiawan Widya Masitah (2017) meningkatkan motivasi dan hasil belajar mahasiswa melalui model pembelajaran kooperative group investigation pada mata kuliah psikologi pendidikan di program studi pendidikan agama

- islam fai umsu 2016-2017
- Isra Hayati, Suci Fitria (2018) pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT el munawar medan
- Sarwo Edi, Subandi Subandi, Siti Roudhatul jannah (2022) pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru
- Aziz, Rezy, dan Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1.6 (2015),
- Tambunan, M. P. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Medan*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4417><http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4417>
- Yekti, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–357.
- Aziz, Rezy, dan Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1.6 (2015).
- pengaruh etika pelayanan dalam perspektif islam terhadap kepuasan wajib pajak pada kantor samsat di kabupaten wajo. *Bitkom Research*, 63(2), 1–3.
- Budiman, Fuad Ali, dan lainnya, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syaria'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang', *Analisis Manajemen*, 4.1 (2009), 11–28
- Ekhsan, Muhamad, dan Roni Mariyono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3.2 (2020), 265–75
- Indriyati, Endah Susetyo, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami', *Upajiw Dewantara*, 1.2 (2017), 134–46
- Mauliza, Putri, Rusli Yusuf, and T Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh', *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives)*, 2.2 (2016), 185–200
- Mustofiah, Siti, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang' (UIN Walisongo, 2015)
- Sunanda, Wahidya Difta, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17.1 (2020), 20–36.