



Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi

Fikahan Melda¹, Ibrahim Siregar², Utari Evy Cahyani³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

¹fikahanm@gmail.com, ²himregar@yahoo.com, ³utari@uinsyahada.ac.id

Abstract

Employee performance is a crucial element in supporting organizational success, particularly in the banking sector, which requires professional, disciplined, responsible, and service-oriented human resources. This study aims to examine the effects of work discipline and Islamic work ethic on employee performance, with leadership style serving as a moderating variable at PT Bank Mandiri, Padangsidimpuan Branch Office. The study employed a quantitative associative design. Primary data were collected through questionnaires distributed to 95 active employees who had worked for at least one year and were selected using purposive sampling. The relationships among the research variables were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings demonstrate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, indicating that compliance with organizational rules, punctuality, responsibility, and consistent work behavior contribute to better performance. Islamic work ethic also has a positive and significant effect on employee performance because honesty, trustworthiness, hard work, dedication, social responsibility, and professionalism strengthen employee commitment and service quality. Leadership style does not moderate the relationship between work discipline and performance, suggesting that discipline is primarily shaped by individual awareness and established organizational systems. However, leadership style strengthens the effect of Islamic work ethic on employee performance through motivation, exemplary conduct, and effective communication. These findings highlight the importance of reinforcing discipline, Islamic work values, and supportive leadership in conventional banking institutions.

Keywords: Work Discipline, Islamic Work Ethic, Leadership Style, Employee Performance, Human Resource Management.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor perbankan yang membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat profesionalitas, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 95 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, etos kerja Islam juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa nilai kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan kerja keras mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Selanjutnya, gaya kepemimpinan terbukti mampu memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penerapan nilai-nilai etos kerja Islam dan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga perbankan konvensional.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rahayu & Ismail, 2024). Dalam era persaingan global dan perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil kerja secara kuantitas, tetapi juga kualitas, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi setiap perusahaan maupun lembaga, termasuk pada sektor perbankan yang bergerak di bidang pelayanan jasa keuangan (Ramadhani & Kuswinarno, 2024).

Perbankan sebagai lembaga jasa memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas pelayanan dan profesionalitas kerja karyawan (Sukawati et al., 2025). Dalam operasionalnya, bank membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin,

bertanggung jawab, dan mampu memberikan pelayanan secara cepat serta tepat kepada nasabah. Tingginya persaingan antar lembaga perbankan menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar mampu mempertahankan kepercayaan masyarakat. Apabila kinerja karyawan tidak optimal, maka pelayanan kepada nasabah dapat terganggu dan berdampak pada citra perusahaan. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan secara serius oleh manajemen perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan dan kesadaran seseorang terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi (Nawir et al., 2024). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mampu menjaga profesionalitas dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan efektif sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan pekerjaan, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan (Diana & Rahmat, 2022).

Selain disiplin kerja, etos kerja Islam juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di lingkungan masyarakat yang mayoritas beragama Islam. Etos kerja Islam merupakan seperangkat nilai dan prinsip kerja yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis yang menekankan pentingnya kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, amanah, dan profesionalitas dalam bekerja. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi semata, tetapi juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki etos kerja Islam yang baik akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara optimal dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Konsep etos kerja Islam memiliki relevansi yang tinggi dalam dunia kerja modern karena dapat membentuk karakter karyawan yang lebih disiplin, jujur, dan bertanggung jawab (Rizal & Faridah, 2025). Nilai-nilai Islam dalam bekerja mampu mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tanpa mengabaikan aspek moral dan spiritual. Etos kerja Islam juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh rasa saling menghargai antar sesama karyawan. Dengan demikian, penerapan etos kerja Islam diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Shalawati & Sofa, 2025).

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran strategis dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta membangun komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Seorang pemimpin yang mampu memberikan teladan dan arahan yang jelas akan lebih mudah membangun kedisiplinan kerja di lingkungan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat memperkuat penerapan nilai-nilai etos kerja Islam dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi dan motivasi yang baik akan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dipandang memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan (Menne & Said, 2025). Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan atau inkonsistensi temuan, terutama terkait pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi terhadap hubungan disiplin kerja dan etos kerja Islam dengan kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih perlu dikaji lebih mendalam. Sebagian penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Demikian pula pada variabel etos kerja Islam, terdapat penelitian yang menemukan pengaruh positif signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan. Kondisi ini menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini menjadi penting karena dilakukan pada lingkungan perbankan konvensional, yaitu PT Bank Mandiri KC Padangsidempuan, yang mayoritas karyawannya beragama Islam. Selama ini, penelitian mengenai etos kerja Islam lebih banyak dilakukan pada lembaga keuangan syariah, sedangkan kajian pada lembaga konvensional masih relatif terbatas. Padahal, nilai-nilai etos kerja Islam dapat diterapkan secara universal dalam berbagai jenis organisasi, termasuk lembaga perbankan konvensional. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dalam pengembangan kajian etos kerja Islam di lingkungan kerja modern.

Selain itu, kondisi kerja di sektor perbankan yang memiliki tekanan kerja tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin dan etos kerja yang baik. Karyawan perbankan dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, cepat, dan akurat dalam melayani kebutuhan nasabah. Dalam situasi tersebut, peran pemimpin

menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan (Safitri et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait etos kerja Islam dan kepemimpinan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

1.1. Landasan Teori

a. Teori Hubungan Kemanusiaan

Teori Hubungan Kemanusiaan (Human Relations Theory) merupakan teori yang menekankan pentingnya aspek manusia dalam suatu organisasi. Teori ini berkembang melalui penelitian Hawthorne yang dilakukan oleh Elton Mayo dan rekan-rekannya pada perusahaan Western Electric Company pada tahun 1920-an. Teori ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi dan kondisi fisik lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh hubungan sosial, perhatian pimpinan, motivasi, dan interaksi antarpegawai dalam organisasi. Dengan demikian, manusia tidak dapat dipandang hanya sebagai alat produksi, melainkan sebagai individu yang memiliki kebutuhan sosial dan psikologis.

Dalam konteks organisasi modern, teori hubungan kemanusiaan menegaskan bahwa perhatian terhadap kebutuhan emosional dan sosial karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi cenderung memiliki loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Teori ini relevan dengan penelitian karena membahas bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja Islam dapat memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja pegawai. Selain itu, nilai-nilai etos kerja Islam yang menekankan tanggung jawab dan kerja sama juga sejalan dengan prinsip hubungan kemanusiaan dalam organisasi.

b. Teori Organisasi Klasik

Teori Organisasi Klasik berkembang pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20 yang dipelopori oleh Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber. Teori ini menekankan pentingnya efisiensi, spesialisasi kerja, pembagian tugas, struktur organisasi yang jelas, serta pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dipandang sebagai sistem yang harus berjalan secara rasional dan terstruktur agar setiap bagian dapat bekerja secara efektif. Menurut teori organisasi klasik, disiplin kerja merupakan unsur penting dalam menjaga keteraturan organisasi. Karyawan dituntut untuk mematuhi aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan agar pekerjaan dapat berjalan secara optimal. Selain itu, kepemimpinan memiliki fungsi penting dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

Dalam penelitian ini, teori organisasi klasik digunakan untuk menjelaskan pentingnya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik sistem pengelolaan organisasi dan kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula peluang terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan produktif.

1.2. Definisi Konsep

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kerja sama
- 5) Inisiatif

Kinerja karyawan menjadi variabel dependen karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi seluruh aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai aturan, datang tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Hubungan kemanusiaan

Disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

c. Etos Kerja Islam

Etos kerja Islam merupakan seperangkat nilai kerja yang bersumber dari ajaran Islam yang menekankan pentingnya bekerja secara jujur, amanah, bertanggung jawab, dan profesional. Dalam Islam, bekerja dipandang sebagai bentuk ibadah sehingga setiap aktivitas kerja harus dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai syariat Islam.

Indikator etos kerja Islam meliputi:

- 1) Kebenaran, kejujuran, dan kerja keras
- 2) Pengabdian
- 3) Keyakinan
- 4) Tanggung jawab sosial
- 5) Kesetaraan dan keberagaman

Etos kerja Islam diyakini mampu membentuk karakter karyawan yang memiliki integritas tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam organisasi.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Indikator gaya kepemimpinan meliputi:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan emosi

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan digunakan sebagai variabel moderasi yang diduga mampu memperkuat atau memperlemah hubungan disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

1.3. Kerangka Model Teoritis

Kerangka model teoritis dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Disiplin kerja dan etos kerja Islam dipandang sebagai faktor internal yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Sementara itu, gaya kepemimpinan berperan sebagai faktor penguat yang dapat memengaruhi efektivitas hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin baik pula kinerjanya karena pekerjaan dapat diselesaikan sesuai aturan dan target organisasi. Selain itu, semakin baik penerapan etos kerja Islam maka semakin tinggi rasa tanggung jawab dan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga hubungan disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kuat.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

H2: Etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

H3: Gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

H4: Gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

2. Metode Penelitian

2.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel moderasi dalam suatu model penelitian.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh disiplin kerja dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan. Data penelitian diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan yang berlokasi di Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan lembaga perbankan yang memiliki sistem kerja profesional dengan jumlah karyawan yang cukup memadai untuk mendukung penelitian.

Penelitian dilakukan pada tahun 2025, mulai dari tahap observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, hingga proses analisis data penelitian.

2.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang telah bekerja minimal satu tahun di PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Jumlah tersebut dianggap telah memenuhi syarat analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) yang digunakan dalam penelitian.

2.4. Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan. Data tersebut digunakan untuk memperoleh informasi mengenai disiplin kerja, etos kerja Islam, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, tesis, artikel, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung landasan teori serta memperkuat hasil analisis penelitian. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau dapat diukur secara numerik sehingga dapat dianalisis menggunakan metode statistik.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket yang disebar kepada responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, etos kerja Islam, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selain menggunakan kuesioner, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung untuk memperoleh informasi mengenai kondisi perusahaan serta karakteristik responden yang berkaitan dengan penelitian.

2.6. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan definisi dan indikator dari setiap variabel yang digunakan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Variabel independen terdiri dari disiplin kerja dan etos kerja Islam. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan kesadaran karyawan terhadap aturan organisasi yang diukur melalui indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan. Sementara itu, etos kerja Islam merupakan nilai-nilai kerja berdasarkan ajaran Islam yang diukur melalui indikator kejujuran,

pengabdian, keyakinan, tanggung jawab sosial, serta kesetaraan dan keberagaman. Adapun variabel moderasi dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan mengendalikan emosi.

2.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi WarpPLS 8.0. Metode ini digunakan karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan serta dapat digunakan pada model penelitian yang melibatkan variabel moderasi. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji outer model dan inner model. Uji outer model bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui pengujian convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Cronbach's alpha. Selanjutnya, uji inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian melalui pengujian nilai R-Square (R^2), Effect Size (f^2), Predictive Relevance (Q^2), dan Goodness of Fit (GoF). Setelah itu dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel penelitian dengan melihat nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-tabel yang telah ditentukan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pamungkas & Nursyamsi, 2024). Dalam suatu perusahaan, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan kesadaran karyawan terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab kerja yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menjaga kualitas pekerjaan, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila tingkat disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Disiplin kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur sehingga aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya kepatuhan terhadap aturan kerja, karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini tercermin melalui beberapa indikator seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, pengawasan, keadilan, serta pemberian sanksi. Karyawan yang memahami tujuan organisasi dan memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah menjalankan pekerjaannya secara disiplin. Selain itu, teladan dari pimpinan juga memberikan pengaruh besar terhadap perilaku kerja pegawai. Pemimpin yang menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja akan menjadi contoh positif bagi bawahannya sehingga tercipta budaya kerja yang tertib dan profesional di lingkungan perusahaan.

Penerapan disiplin kerja juga dapat meningkatkan tanggung jawab dan kesadaran karyawan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga mampu menjaga kualitas pelayanan kepada nasabah. Dalam lingkungan perbankan, kualitas pelayanan menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan (Rozek, 2025). Oleh sebab itu, disiplin kerja yang baik akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kualitas pelayanan karyawan PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Organisasi Klasik yang menekankan pentingnya keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, dan pengawasan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa organisasi dapat berjalan secara optimal apabila setiap anggota organisasi menjalankan tugas sesuai prosedur dan standar yang telah ditentukan. Disiplin kerja menjadi salah satu elemen utama dalam menciptakan efisiensi kerja karena mampu mengurangi kesalahan, keterlambatan, dan pelanggaran dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan hukuman atau sanksi, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab individu dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka mereka akan lebih fokus, konsisten, dan serius dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja juga mampu meningkatkan efektivitas kerja tim karena setiap individu memahami tanggung jawab dan kewajibannya masing-masing. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan profesional (Ananda, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Mandiri KC Padangsidimpuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang efektif, pemberian teladan dari pimpinan, serta penerapan aturan yang adil dan konsisten. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan motivasi dan pembinaan kepada karyawan agar kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja semakin meningkat. Dengan disiplin kerja yang baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3.2. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja Islam merupakan salah satu nilai penting yang dapat membentuk perilaku kerja seseorang dalam organisasi. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, setiap pekerjaan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, amanah, dan profesionalitas. Etos kerja Islam mendorong individu untuk bekerja secara maksimal serta menjunjung tinggi nilai moral dan etika dalam menjalankan

tugasnya. Dalam lingkungan kerja, penerapan etos kerja Islam diyakini mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena membentuk karakter kerja yang disiplin dan bertanggung jawab (Inayah et al., 2026).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KC Padangsidempuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai etos kerja Islam pada diri karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila etos kerja Islam rendah, maka kualitas kerja karyawan juga cenderung menurun. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran, kerja keras, tanggung jawab, dan amanah menjadi landasan penting dalam membentuk perilaku kerja yang profesional dan produktif di lingkungan perusahaan.

Etos kerja Islam dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator seperti kejujuran, pengabdian, keyakinan, tanggung jawab sosial, serta kesetaraan dan keberagaman. Karyawan yang memiliki kejujuran tinggi akan bekerja secara amanah dan menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu, rasa pengabdian dan keyakinan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Dengan demikian, nilai-nilai etos kerja Islam dapat menciptakan sikap kerja positif yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Dalam dunia perbankan, etos kerja Islam memiliki peranan penting karena aktivitas kerja sangat berkaitan dengan pelayanan dan kepercayaan masyarakat. Karyawan yang memiliki etos kerja Islam yang baik akan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dengan sikap jujur, ramah, dan profesional. Selain itu, nilai tanggung jawab sosial dalam etos kerja Islam juga mendorong karyawan untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun pelanggan. Kondisi tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara optimal (Dwiyanti, 2023).

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Hubungan Kemanusiaan (Human Relations Theory) yang menekankan pentingnya aspek manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi, nilai moral, dan hubungan sosial memiliki pengaruh besar terhadap perilaku kerja individu. Dalam konteks penelitian ini, etos kerja Islam menjadi salah satu bentuk nilai moral yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan bekerja dengan landasan nilai spiritual dan moral yang kuat, maka mereka akan lebih bertanggung jawab dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia Islami yang menyatakan bahwa bekerja harus dilakukan secara profesional, jujur, dan penuh tanggung jawab. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan bernilai ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Oleh karena itu, seorang Muslim dituntut untuk memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap aktivitas yang dilakukannya. Nilai-nilai tersebut mampu membentuk sikap kerja yang positif sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa karyawan yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam bekerja cenderung memiliki tingkat loyalitas, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak menerapkan nilai tersebut. Etos kerja Islam juga mampu meningkatkan semangat kerja karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai ibadah dan manfaat bagi orang lain. Dengan demikian, penerapan etos kerja Islam dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Satar, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri KC Padangsidempuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung penerapan nilai-nilai etos kerja Islam dalam lingkungan kerja melalui pembinaan moral, penguatan budaya kerja Islami, dan pemberian motivasi spiritual kepada karyawan. Dengan adanya penerapan etos kerja Islam yang baik, karyawan akan memiliki kesadaran untuk bekerja secara jujur, amanah, dan profesional sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Memoderasi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh tinggi rendahnya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Karyawan PT Bank Mandiri KC Padangsidempuan dinilai telah memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepatuhan terhadap peraturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan telah menjadi bagian dari budaya kerja yang dijalankan oleh para karyawan (Nawir et al., 2024).

Tidak adanya pengaruh moderasi gaya kepemimpinan terhadap hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat disebabkan karena disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh kesadaran individu dibandingkan dengan faktor kepemimpinan. Karyawan yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaannya akan tetap bekerja secara disiplin meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan berbeda-beda. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor internal yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga keberadaan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan tersebut.

Selain itu, lingkungan kerja pada PT Bank Mandiri KC Padangsidempuan yang telah memiliki sistem operasional dan standar kerja yang jelas juga menjadi faktor yang menyebabkan disiplin kerja tidak terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Setiap karyawan telah memiliki aturan kerja, target, serta pengawasan yang terstruktur sehingga pelaksanaan disiplin kerja lebih banyak dipengaruhi oleh sistem organisasi daripada karakteristik pemimpin. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan telah berjalan secara profesional sesuai dengan standar perusahaan.

Berbeda dengan disiplin kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan akan semakin kuat. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, keteladanan, dan komunikasi yang baik akan mendorong karyawan untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam bekerja seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, kerja keras, dan profesionalisme.

Etos kerja Islam dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai nilai spiritual semata, tetapi juga sebagai pedoman perilaku kerja yang mencerminkan integritas dan tanggung jawab moral dalam bekerja. Ketika pemimpin mampu menunjukkan sikap yang adil, bijaksana, dan komunikatif, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menerapkan nilai-nilai kerja Islam dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berperan penting dalam memperkuat penerapan etos kerja Islam sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan (Wibowo, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Human Relations yang menekankan pentingnya hubungan manusia dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah pekerjaan, tetapi juga sebagai motivator yang mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kebutuhan sosial maupun psikologis karyawan. Ketika pemimpin mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan, maka nilai-nilai etos kerja Islam akan lebih mudah diterapkan dalam lingkungan kerja sehingga karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran moral.

Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi PT Bank Mandiri KC Padangsidempuan agar terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin diharapkan mampu menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai etos kerja Islam, memberikan motivasi kepada karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam memperkuat pengaruh etos kerja Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KC Padangsidempuan. Kedisiplinan meningkatkan ketertiban, tanggung jawab, ketepatan waktu, produktivitas, dan efektivitas operasional. Etos kerja Islam melalui kejujuran, amanah, kerja keras, pengabdian, dan profesionalisme memperkuat komitmen serta kualitas pelayanan. Gaya kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja karena kedisiplinan lebih ditentukan kesadaran internal dan sistem organisasi. Namun, gaya kepemimpinan memoderasi pengaruh etos kerja Islam melalui motivasi, keteladanan, dan komunikasi. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan, budaya kerja Islami, serta kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan kondusif untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan seluruh karyawan perusahaan.

Reference

- Ananda, F. R. (2023). Literature review pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75–85. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33. <https://doi.org/10.54526/jes.v5i1.33>
- Dwiyanti, S. (2023). *Analisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja Islam karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto.
- Inayah, L., Putri, N. S. A. Z., Sutiawan, M. A., Khodjatuzzulfa, S. N., Dina, S. A. R., & Kurniawan, T. (2026). Konsep etos kerja dan kewirausahaan dalam tafsir Al-Qur'an dan hadis: The concept of work ethic and entrepreneurship in the interpretation of the Qur'an and Hadith. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 4(1), 12–26. <https://doi.org/10.61132/santri.v4i1.2148>
- Menne, F., & Said, M. (2025). Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. *ACCESS: Journal of Accounting, Finance and Sharia Accounting*, 3(2), 87–93. <https://doi.org/10.56326/access.v3i2.3124>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i03>
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 222–232. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4356>
- Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia kunci keberhasilan organisasi di tengah persaingan global. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://doi.org/10.62281/v2i5.281>
- Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rizal, F., & Faridah, M. (2025). *Remunisasi dan etos kerja: Meningkatkan kinerja pegawai di institusi pendidikan Islam*. Merdeka Kreasi Group.
- Rozek, A. (2025). Makna disiplin kerja dalam meningkatkan tanggung jawab pegawai pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 173–184. <https://doi.org/10.65369/0tzkc275>
- Safitri, W., Putri, W. A., Melani, V. F. A., Sinurat, Y. A., Hanoselina, Y., & Helmi, R. F. (2024). Analisis budaya etika yang terdapat pada karyawan Bank Nagari Kota Padang. *Jurnal Publik*, 18(02), 129–141. <https://doi.org/10.52434/jp.v18i02.425>
- Satar, M. (2021). Penerapan etos kerja Islami dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare: Application of Islamic work ethic in improving employee productivity at Bank Syariah Mandiri Parepare Branch Office. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 1–8. <https://doi.org/10.35905/balanca.v3i02.2633>
- Shalawati, S., & Sofa, A. R. (2025). Revitalisasi nilai Al-Qur'an dan Hadits dalam pembentukan etos kerja, profesionalisme, spiritualitas, inovasi, keseimbangan sosial, dan keberlanjutan Muslim modern. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(1), 201–214. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v3i1.886>
- Sukawati, N., Habra, M. D., & Falahi, A. (2025). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai bank. *Derivatif: Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 28–34.
- Wibowo, H. S. (2023). *Kepemimpinan dalam perspektif Islam: Menjadi pemimpin yang berkarakter*. Tiram Media. <https://books.google.com>