

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI BANTEN**

**Angrian Permana, Asep Munir Hidayat, dan Muhdar Fauzi**

**Universitas Bina Bangsa Banten**

[mr.angrianpermana@gmail.com](mailto:mr.angrianpermana@gmail.com), [asepmunir7@gmail.com](mailto:asepmunir7@gmail.com), [fauzimuhdar@gmail.com](mailto:fauzimuhdar@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh gabungan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi sebagai alat analisis utama. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 88 orang, yang semuanya dimasukkan sebagai sampel (metode sensus). Data dianalisis dengan bantuan SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*The purpose of this study was to examine the effect of leadership style on employee performance, the effect of work discipline on employee performance, and the combined effect of leadership style and work discipline on employee performance. This research employed a quantitative approach using regression analysis as the primary analytical tool. The population in this study consisted of 88 individuals, all of whom were included as the sample (census method). Data were analyzed with the help of SPSS Version 26. The results of the study indicate that leadership style has a significant effect on employee performance. Similarly, work discipline significantly affects employee performance. Furthermore, leadership style and work discipline together have a positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

**Pendahuluan**

Memasuki era digital 4.0 menimbulkan peluang sekaligus tantangan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Era ini dapat menjadi ancaman apabila pemerintah daerah tidak mampu menyesuaikan tata kelola pemerintahan dengan perkembangan teknologi. Namun, bagi pemerintah daerah yang berkomitmen untuk terus berevolusi dan berinovasi, perkembangan teknologi justru dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan (Aisah & Wardani, 2020).

Perkembangan teknologi yang semakin pesat berpengaruh langsung terhadap organisasi maupun instansi pemerintah. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia (SDM)

menjadi aspek terpenting yang harus ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar mampu bersaing dengan SDM dari instansi lain di tingkat daerah maupun nasional (Neolaka, 2016).

Kinerja ASN dalam suatu instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengatur unsur-unsur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang dijalankan secara efektif dan penuh tanggung jawab akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, sebaliknya, kepemimpinan yang tidak sesuai dengan aturan dapat menimbulkan permasalahan yang menghambat kinerja (Yuniarsih & Suwatno, 2011).

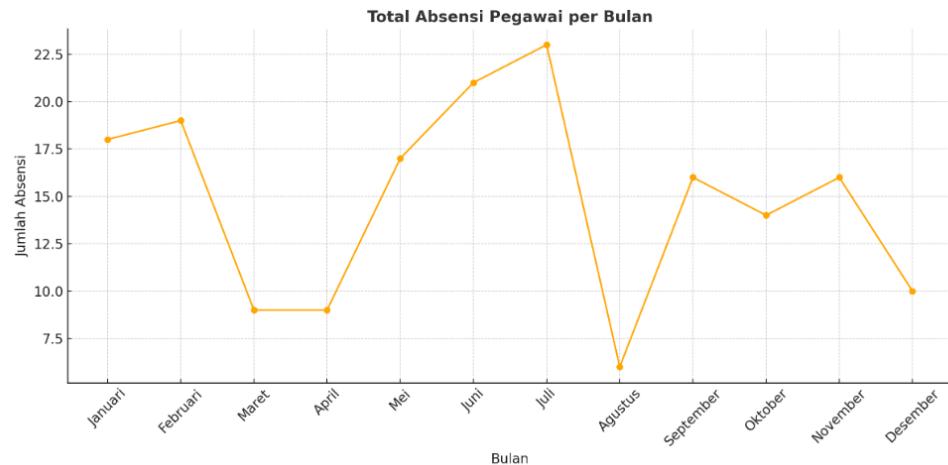
Sementara itu, disiplin kerja merupakan fungsi penting dalam manajemen SDM, sebab semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya, sehingga mampu menumbuhkan semangat kerja dan mendorong pencapaian tujuan organisasi (Sinambela, 2016).

Menurut Darmawan (2013), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dengan membandingkannya terhadap standar, target, maupun kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat diwujudkan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang konsisten.

Hal ini sejalan dengan pendapat Yuniarsih dan Suwatno (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan menginspirasi orang lain agar mampu mengikuti arahannya. Pemimpin yang efektif tidak hanya mengatur, tetapi juga menciptakan integrasi harmonis dengan bawahannya serta mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik demi hasil kerja yang optimal.

Selain itu, Sinambela (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi maupun norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pimpinan untuk mengomunikasikan aturan, sekaligus membentuk perilaku pegawai agar sejalan dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dipandang sebagai kunci keberhasilan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, secara umum kinerja pegawai sudah cukup baik. Namun, masih ditemukan pegawai yang belum menunjukkan kinerja optimal, misalnya dengan bersikap kurang inisiatif atau bekerja dengan tempo yang lambat. Kondisi ini dapat menurunkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan instansi.



Gambar 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten masih belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memunculkan beberapa fenomena yang menjadi indikasi menurunnya kinerja, di antaranya:

1. Masih terdapat pegawai yang enggan hadir bekerja, sehingga menyebabkan penundaan penyelesaian tugas.
2. Pengawasan pimpinan terhadap absensi pegawai masih kurang optimal.
3. Penerapan sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan belum dijalankan secara tegas.

Permasalahan tersebut berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Melemahnya kinerja pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi atau instansi sulit tercapai secara optimal.

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini merupakan pendekatan ilmiah untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan dan kegunaan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal sekaligus menguji hipotesis (Neolaka, 2016). Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada pengungkapan hubungan sebab-akibat antar variabel. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten dengan jumlah keseluruhan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 88 orang.

Penelitian berlangsung selama kurang lebih empat bulan, yaitu dari Mei 2023 hingga Agustus 2023, berlokasi di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, Jl. Syech Nawawi Albantani No. 1, Curug, Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B). Populasi penelitian terdiri dari 88 ASN, yang sekaligus ditetapkan sebagai jumlah sampel penelitian, sehingga melibatkan 88 responden (Ridwan & Kuncoro, 2013).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan sumber data primer melalui wawancara, observasi lapangan, serta kuesioner. Instrumen kuesioner memuat pernyataan-pernyataan terkait variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2019).

Data yang terkumpul dianalisis melalui dua teknik statistik, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas (Tejaarif, 2022). Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji t untuk menguji pengaruh parsial, serta Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur tingkat kebermaknaan hasil penelitian (Ridwan & Kuncoro, 2013).

## Hasil dan Pembahasan

Uji validitas data bertujuan untuk mengukur sejauh mana tingkat keabsahan pernyataan serta distribusi kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi product moment (Pearson Correlation). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r\text{-hitung}$  lebih besar daripada  $r\text{-tabel}$ . Hasil uji validitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1 Uji Validitas

No	Pernyataan (P)	r-hitung X1	r-hitung X2	r-hitung Y	r-tabel	Keterangan
1	P1	0,797	0,782	0,726	0,176	Valid
2	P2	0,653	0,715	0,779	0,176	Valid
3	P3	0,818	0,836	0,614	0,176	Valid
4	P4	0,772	0,828	0,482	0,176	Valid
5	P5	0,808	0,695	0,780	0,176	Valid
6	P6	–	0,580	0,584	0,176	Valid
7	P7	–	0,534	0,601	0,176	Valid
8	P8	–	0,607	0,628	0,176	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengujian terhadap variabel X maupun variabel Y menunjukkan bahwa seluruh data yang diperoleh dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya ketentuan  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan serta dapat dipercaya sebagai instrumen dalam pengumpulan data penelitian.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran suatu instrumen. Suatu konstruk variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal yang Disyaratkan	Keterangan
X1	0,908	0,60	Reliabel
X2	0,901	0,60	Reliabel
Y	0,878	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel instrumen penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	5,098	1,941	–	2,626	0,010
Gaya Kepemimpinan	0,827	0,110	0,569	7,515	0,000
Disiplin Kerja	0,341	0,070	0,367	4,847	0,000

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: apabila nilai t-hitung  $>$  t-tabel, maka Ha diterima, yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila t-hitung  $<$  t-tabel, maka Ha ditolak, yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang terdapat dalam model penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel, maka Ha diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila F-hitung  $<$  F-tabel,

maka Ha ditolak, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	740,885	2	370,442	129,282	0,000 <sup>b</sup>
Residual	243,558	85	2,865	-	-
Total	984,443	87	-	-	-

*Keterangan:*

- Variabel dependen: Kinerja Pegawai
- Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 129,282 dengan signifikansi (Sig.) = 0,000 < 0,05. Karena F-hitung > F-tabel dan nilai Sig. < 0,05, maka Ha diterima artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS versi 26, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* melalui kolom R Square.

Tabel 5. Model Summary R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868 <sup>a</sup>	0,753	0,747	1,693

*Keterangan:*

- Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel Model Summary diperoleh nilai R Square = 0,753. Hal ini, berarti bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,3%, sedangkan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 26 diperoleh nilai hitung sebesar 7,515 lebih besar daripada ttabel 1,987. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Secara praktis, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kenyamanan kerja yang dirasakan pegawai sehingga mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Makalew, Tamengkel, dan Punuindoong (2021) yang juga membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan nilai hitung sebesar 4,847 yang lebih tinggi daripada ttabel sebesar 1,987. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil observasi lapangan menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab semakin disiplin seseorang maka semakin baik hasil kerjanya dan sejalan dengan tujuan organisasi. Penelitian ini konsisten dengan temuan Antika, Nataraningtyas, Lonikat, dan Dwiridotjahjono (2021) yang meneliti pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Uji simultan (uji F) menghasilkan Fhitung sebesar 129,282 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,10, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara nyata, kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan serta bimbingan, sementara kedisiplinan pemimpin akan menjadi teladan bagi pegawai. Kombinasi keduanya mampu menciptakan peningkatan kinerja secara keseluruhan di instansi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hamid dan Kurniawaty (2020) yang menegaskan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 26 diperoleh nilai hitung sebesar 7,515 lebih besar daripada ttabel 1,987. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten.

Secara praktis, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kenyamanan kerja yang dirasakan pegawai sehingga mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Makalew, Tamengkel, dan Punuindoong (2021) yang juga membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,847 yang lebih tinggi daripada t tabel sebesar 1,987. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil observasi lapangan menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab semakin disiplin seseorang maka semakin baik hasil kerjanya dan sejalan dengan tujuan organisasi. Penelitian ini konsisten dengan temuan Antika, Nataraningtyas, Lonikat, dan Dwiridotjahjono (2021) yang meneliti pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.

## 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Uji simultan (uji F) menghasilkan Fhitung sebesar 129,282 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,10, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara nyata, kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan serta bimbingan, sementara kedisiplinan pemimpin akan menjadi teladan bagi pegawai. Kombinasi keduanya mampu menciptakan peningkatan kinerja secara keseluruhan di instansi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hamid dan Kurniawaty (2020) yang menegaskan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka kesimpulannya dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kenyamanan kerja yang dirasakan pegawai sehingga mendorong peningkatan kinerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab semakin disiplin seseorang maka semakin baik hasil kerjanya dan sejalan dengan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara nyata, kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan serta bimbingan, sementara kedisiplinan pemimpin akan menjadi teladan bagi pegawai. Kombinasi keduanya mampu menciptakan peningkatan kinerja secara keseluruhan di instansi.

## Bibliografi

- Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management & Business*, 1(1), 1–8.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Firdaus, D. F., Jaenudin, N., Hasani, C. M., Ropiah, E. S., & Meilinda, M. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Penggunaan Aplikasi Dompet Digital Pada Mahasiswa Universitas Islam Al-Ihya Kuningan. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman UNISA Kuningan*, 4(2), 108-118.

- Firdaus, D., Sujata, T., & Putranto, I. D. (2023). ANALISIS JUAL BELI DIGITAL DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS PRODUK KUOTA CHELSEA PROVIDER INDOSAT OOREDOO HUTCHISON). *Journal of Business Education and Social*, 4(2), 1-11.
- Firdaus, D. F., Wahyuni, N., Ropiah, E. S., & Alpia, R. (2024). PERAN KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH DALAM MENGENBANGKAN USAHA MITRA (Studi Kasus KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera). *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman UNISA Kuningan*, 5(2), 143-151.
- Neolaka, A. (2016). *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Ridwan, & Kuncoro, E. A. (2013). *Path analysis (analisis jalur): Cara mudah menggunakan dan memakai*. Bandung: Alfabeta.
- Shobارuddin, H., Firdaus, D. F., Nugraha, A., & Oktaviani, M. (2024). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KOLEKTOR TERHADAP KEPUASAN ANGGOTA STUDI KASUS PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) AL-FALAH BERKAH SEJAHTERA KUNINGAN. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman UNISA Kuningan*, 5(1), 54-68.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tejaarif, B. (2022). *Praktikum statistik computer*. Serang: Universitas Bina Bangsa.
- Wahyuni, N., Fauzan, A., & Firdaus, D. F. (2023, June). Implementation Of Micro Finance Products With Mudharabah Contract At BMT NU Sejahtera Cilimus Kuningan. In *International Conference on Islamic Economic (ICIE)* (Vol. 2, No. 1, pp. 36-50).
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.