

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM PENGARUH  
KEPEMIMPINAN ISLAM DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Putri Ratna Damayanti,<sup>1)</sup> Sutianingsih<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti  
E-mail: putriratnadamayanti@stie-atmabhakti.ac.id

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti  
E-mail: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

**Abstrak**

*Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara kapasitas kepemimpinan Islam, afiliasi keagamaan, kinerja karyawan (variabel terikat), dan kepuasan kerja (faktor mediasi). Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan kuesioner, 69 karyawan memberikan data yang diperlukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan temuan tersebut, seluruh variabel mempunyai pengaruh yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh: Kepemimpinan Islam mempunyai dampak yang signifikan terhadap indikator-indikator terkait kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat agamanya. Produktivitas pekerja sangat berkorelasi dengan tingkat kepuasan mereka dalam pekerjaannya. Sebuah penelitian menemukan bahwa dampak tidak langsung lebih kuat dibandingkan dampak langsung. Akibatnya permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan agama Islam dimediasi melalui kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *kepemimpinan islam, religiusitas, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

**1. PENDAHULUAN**

Agar sebuah bisnis tetap bertahan, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang krusial. Departemen sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi merupakan roda penggerak penting dalam roda total basis sumber dayanya (Wirawan, 2015). Untuk menjadi sukses, sebuah perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, baik dari segi kualitas maupun kinerja (Darmawati & Indartono, 2015). Kebutuhan untuk mengembangkan komponen manusia sebagai aset untuk memaksimalkan kontribusinya terhadap perusahaan disoroti oleh Gomes (2003).

Evaluasi input karyawan ke perusahaan diukur melalui kinerja mereka, yang berkaitan dengan tingkat kemahiran dan produktivitas yang diperlihatkan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kriteria pengukuran kinerja merupakan salah satu elemen yang bisa

dibilang krusial karena mempunyai dampak besar terhadap keberhasilan suatu organisasi. (Indartono & Chen, 2010). Dengan adanya kriteria yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi maka sangat penting bagi sebuah organisasi untuk dapat selektif dalam merekrut karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, karena hal ini sangat penting dalam mencapai produktivitas organisasi yang maksimal.

Bank Islam yang mendasarkan operasi dan penawarannya pada ajaran Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad (saw) dikenal sebagai bank syariah. Lahirnya lembaga keuangan syariah ini merupakan jawaban atas sulitnya rekonsiliasi bunga bank dengan larangan riba sesuai dengan prinsip Islam. Riba mengacu pada praktik membebaskan bunga atau menggelembungkan jumlah pokok pinjaman tanpa sebab yang wajar. Mayoritas ulama berpendapat bahwa riba dilarang di bawah hukum Islam. Pendirian Bank BSI Syariah

dilatarbelakangi oleh tujuan untuk memajukan dan meningkatkan penerapan prinsip syariah dalam transaksi keuangan. Penyelidikan selanjutnya berkaitan dengan reaksi masyarakat terhadap kehadiran perbankan syariah dan kecenderungan mereka untuk mengadopsi prinsip-prinsip syariah. Mencermati demografis individu yang memiliki pengetahuan luas dalam studi agama, khususnya dalam praktik fikih dan syar'i, terlihat bahwa Bank BSI Syariah memiliki potensi yang tinggi untuk mengiklankan produknya kepada kelompok khusus ini.

Kemanjuran operasi perbankan sangat bergantung pada kecakapan dan produktivitas tenaga kerjanya. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas di BSI Sragen telah dianggap sebagai aspek mendasar dari operasi perusahaan sejak awal, memastikan bahwa semua karyawan bekerja secara terstruktur dan terorganisir tanpa melakukan tugas yang sewenang-wenang atau bermacam-macam. Namun demikian, dalam hal terdapat tambahan pegawai yang memerlukan bantuan, maka wajib bagi pegawai untuk siap memberikan bantuan. Selain mendapatkan pelatihan keterampilan khusus pekerjaan, karyawan di BSI Sragen juga diberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selanjutnya ditanamkan nilai-nilai inti yang tidak terpisahkan dalam budaya organisasi BSI Sragen. Personil telah diinstruksikan untuk mematuhi protokol yang ditetapkan.

Kepemimpinan Islami merupakan variabel yang telah diidentifikasi memiliki dampak terhadap kinerja (Jumaing et al., 2017). Kepemimpinan Islam memastikan kapasitas individu untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain, memotivasi mereka untuk melakukan tindakan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Efek ini bersumber dari karakteristik pribadi orang-orang tersebut yang sangat sejalan dengan ajaran Islam. Akibatnya, otoritas yang

dimiliki oleh pemimpin tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap tindakan bawahan atau stafnya (Subhan, 2013). Prinsip moral dan integritas yang dipertahankan di BSI Sragen menunjukkan sentralitas kepercayaan dalam operasi bisnisnya. Pemimpin organisasi mendorong karyawan mereka untuk berjuang demi pertumbuhan pribadi dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk memfasilitasi proses ini. Selain itu, kepemimpinan perusahaan mengakui keniscayaan untuk dimintai pertanggungjawaban atas tindakan mereka dan menunjukkan kehati-hatian dalam pengambilan keputusan.

Zahrah dkk. (2016) menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja. Religiusitas mengacu pada sejauh mana seorang individu menganut dan mengamalkan nilai-nilai dan cita-cita agama (Fauzan, 2014). BSI Sragen bergerak dalam kegiatan yang mengandung nilai-nilai agama, seperti menyediakan sumber daya untuk meningkatkan pengetahuan agama melalui studi dan bimbingan spiritual yang merangkum ideologi ketuhanan (tauhid) dan praktik keagamaan publik diajarkan. Selain itu, karyawan yang mengikuti kegiatan keagamaan ini melaporkan peningkatan religiusitas mereka kepada pimpinan.

Variabel kepuasan kerja berhubungan dengan kepemimpinan Islami, religiusitas, dan kinerja. Pentingnya kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kepuasan di tempat kerja (Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, 2017). Hal yang sama juga berlaku untuk dampak positif religiusitas terhadap kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan. Baihaqi (2015) Konsep kepuasan kerja mempertahankan tingkat efikasi atau reaksi afektif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka (Kreitner, 2003). Rast dan Tourani (2012) Indikator yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi kepuasan dengan karakteristik pekerjaan, gaji saat ini, pengawasan, prospek promosi, dan kepuasan dengan laporan rekan kerja. Tenaga kerja

mengalami rasa nyaman karena penyelarasan nilai-nilai organisasi dengan cita-cita mereka sendiri, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung yang mendorong pertumbuhan dan motivasi pribadi. Berdasarkan bukti-bukti yang ada, dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi kepuasan kerja yang dapat dilihat pada karyawan di BSI Sragen.

## 2. LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2018), kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, terlepas dari apakah beroperasi untuk keuntungan atau tidak, dan dihasilkan selama durasi tertentu. Menurut penelitian King in Uno dan Lamatenggo (2014), kinerja mengacu pada pelaksanaan tanggung jawab utama yang diberikan seseorang kepada mereka. Jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan tugasnya merupakan dua faktor terpenting dalam menentukan kinerjanya, yang diartikan dengan prestasi kerja (Mangkunegara, 2017).

### Kepemimpinan Islam

Penetapan kepemimpinan Islam diatur dengan seperangkat aturan yang harus dipatuhi sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadits. Menurut Caniago (2010), kepemimpinan Islam menunjukkan kapasitas ketajaman intelektual dan kemahiran dalam interpretasi dan evaluasi perkembangan masyarakat, yang menginformasikan pengambilan keputusan mereka berdasarkan faktor kognitif dan emosional. Menurut Yukl (2005), Kepemimpinan dianggap sebagai mekanisme untuk memberikan pengaruh pada orang lain untuk memahami dan menyepakati tindakan penting dan pendekatan efektif untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, kepemimpinan dipandang sebagai sarana untuk mempromosikan upaya individu dan kolektif menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan Islam ditandai dengan ketaatan

pada ketentuan dan ajaran yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadits, seperti dikemukakan oleh Wijayanti dan Wadji (2012).

### Religiusitas

Tingkat religiusitas seseorang dapat diketahui dengan menilai sejauh mana mereka menunjukkan tingkat tinggi dan rendah dari berbagai aspek keagamaan. Karena individu menjalani kehidupan sesuai dengan ajaran dan cita-cita agamanya, maka individu yang sangat religius dapat dikenali dari bahasa, sikap, dan perilakunya (Purwati dan Lestari, 2002). Religiusitas mengacu pada hubungan intrinsik antara individu dan entitas ilahi, yang berpotensi mempengaruhi keberadaan mereka. Menurut Alfiani (2013), interaksi sehari-hari antara individu dengan Tuhan dapat diibaratkan sebagai tindakan melakukan ritual keagamaan.

### Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosi positif dimana individu mengalami kepuasan dan kenikmatan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja terutama merupakan pengalaman subyektif yang bervariasi dari orang ke orang. Tingkat kepuasan yang dialami oleh seorang individu bergantung pada sistem nilai yang berlaku bagi mereka. Kepuasan kerja dikaitkan dengan bagaimana perasaan individu tentang kompensasinya, prospek kemajuan atau pendidikan lebih lanjut, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan elemen terkait lainnya (Richard et al., 2012). Dalam konteks ini, istilah "sikap" mengacu pada berbagai konsep yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti manajemen, kompensasi, kondisi kerja, pengalaman berbasis keterampilan, umpan balik konstruktif terhadap kinerja, hubungan positif dengan rekan kerja, penyelesaian keluhan secara tepat waktu, dan kebaikan pengawasan terhadap karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode berdasarkan analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pada saat penyelidikan, 69 orang dipekerjakan dan dijadikan sampel penelitian.

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat mengukur konstruk atau variabel sasaran secara andal (Sugiyono, 2011). Dalam analisis statistik, suatu instrumen dianggap tidak valid apabila nilai  $r$  hitung suatu variabel lebih kecil dari nilai  $r$  pada tabel yang bersangkutan. Yang pasti suatu penemuan korelasi dikatakan valid jika nilainya lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel. Perangkat ini memiliki kualitas yang cukup tinggi sehingga Anda dapat menggunakannya untuk mengumpulkan data dengan percaya diri. Dengan meminta responden memilih jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya, peneliti berisiko membuat instrumen yang bias. Kritik terhadap Ghozali (2011) Variabel yang sangat tidak terlihat adalah variabel yang nilai alpha-nya lebih tinggi dari tingkat signifikansi standar 0,6. Reliabilitas suatu variabel diturunkan jika, sebaliknya, nilai alfa lebih kecil dari tingkat signifikansi biasanya.

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Analisis Deskriptif**

Tujuan analisis deskriptif adalah menyajikan gambaran permasalahan terkini melalui pengumpulan, kompilasi, dan analisis data faktual. Data digunakan untuk pemeriksaan dengan meringkas atau mendeskripsikannya dalam bentuk

yang sekarang, tanpa menggambar generalisasi atau konsep yang luas (Sugiyono, 2017).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk menemukan model analisis jalur yang optimal, uji asumsi klasik antara lain memeriksa multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, autokorelasi, dan linearitas.

#### **Analisis Jalur**

Analisis jalur, metode analisis data yang tujuan utamanya adalah untuk menyembunyikan keberadaan hubungan antar variabel, digunakan dalam penyelidikan ini. Tujuan menyeluruh studi ini adalah untuk memastikan apakah variabel independen mengerahkan efek langsung, tidak langsung, atau mediasi pada variabel dependen. Saat memproses data, SPSS menggunakan metode analisis rute. Gunakan penelitian ini untuk menggambarkan persamaan yang mendasari rangkaian diagram jalur berikut:

$$Y_1 = a + b_1X + e_1 \text{ persamaan struktural 1}$$

$$Y_2 = a + b_1X + b_2Y_1 + e_2 \text{ persamaan struktural 2}$$

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Untuk mengukur akurasi instrumen variabel penelitian, kami menjalankan analisis validitas dan reliabilitas dalam SPSS 26 dan merangkum hasilnya pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan Islam	X1.1	0,693	0,161	Valid	0,647	Reliabel
	X1.2	0,616	0,161	Valid		
	X1.3	0,605	0,161	Valid		
	X1.4	0,730	0,161	Valid		
	X1.5	0,638	0,161	Valid		
Religiusitas	X2.1	0,801	0,161	Valid	0,849	Reliabel
	X2.2	0,680	0,161	Valid		
	X2.3	0,707	0,161	Valid		
	X2.4	0,923	0,161	Valid		
	X2.5	0,869	0,161	Valid		
Kepuasan Kerja	Z.1	0,780	0,161	Valid	0,808	Reliabel
	Z.2	0,791	0,161	Valid		
	Z.3	0,704	0,161	Valid		
	Z.4	0,816	0,161	Valid		
	Z.5	0,677	0,161	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,819	0,161	Valid	0,788	Reliabel
	Y.2	0,758	0,161	Valid		
	Y.3	0,764	0,161	Valid		
	Y.4	0,671	0,161	Valid		
	Y.5	0,700	0,161	Valid		

Setiap item indikator pada setiap variabel pertanyaan sudah akurat karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, seperti terlihat pada hasil pengolahan data SPSS (lihat tabel diatas). Karena Cronbach's alpha lebih dari 0,6, data tersebut dianggap kredibel dan dapat digunakan.

### Uji Asumsi Klasik

Pada tabel 2 di bawah ini menampilkan hasil dari perhitungan menggunakan uji asumsi klasik.

**Tabel 2. Hasil Dari Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Alat Untuk Menguji	Hasil Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas	Nilai VIF dan Tolerance	Tidak Akan Terjadi Multikolinieritas
Uji Heterokedastitas	Glejser	Tidak Akan Heterokedastitas
Uji Normalitas	Kolmogrif Smirnov	Residual Normal
Uji Autokorelasi	Durbin Watson	Tidak Akan Terjadi Autokorelasi
Uji Linieritas	Scatterplot	Model Berbentuk Linier

Untuk maju ke analisis berikutnya, temuan uji asumsi klasik sebelumnya harus memenuhi asumsi yang dibutuhkan oleh tabel 2.

### Analisis Jalur

Untuk model persamaan struktural 1 ( $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$ ), analisis temuan regresi berganda SPSS 26 disajikan pada Tabel 3. Evaluasi awal model menggunakan persamaan 1. Hasil penelitian model untuk persamaan 2 yang dinyatakan sebagai  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$ , ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 3 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,014	2,210		0,912	0,370
Kepemimpinan Islam	0,417	0,130	0,438	3,217	0,003
Religiusitas	0,489	0,135	0,494	3,623	0,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Tabel 4 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 2**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,275	1,828		-0,697	0,492
Kepemimpinan Islam	0,279	0,124	0,284	2,247	0,033
Religiusitas	0,373	0,134	0,364	2,780	0,010
Kepuasan Kerja	0,366	0,157	0,354	2,335	0,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kesimpulan dari Tabel 3 dan 4 adalah sebagai berikut:

Pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara kepemimpinan Islam, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan dalam penelitian ini ( $p < 0,05$ ). Kepemimpinan Islam, religiusitas, dan kebahagiaan kerja semuanya memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ). Jika dicermati data mediasi mengungkapkan bahwa

kepemimpinan agama dan Islam berpengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Kalkulator Signifikansi Mediasi Sobel Test yang menghasilkan nilai sebesar 1,873 untuk variabel kepemimpinan Islami dan nilai sebesar 1,919 untuk variabel religiusitas, maka temuan penelitian ini melampaui nilai t-tabel sebesar 1,697 pada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Selain itu, tidak ada variabel yang memiliki nilai p lebih



besar dari 0,05, yang merupakan probabilitas dua sisi.

## PEMBAHASAN

Terdapat hubungan antara kebahagiaan kerja dengan kinerja di BSI Sragen, dengan nilai t-test kurang dari 0,050 (atau 0,033). Penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen Islam berkontribusi pada tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Tingkat keberhasilan yang diraih pegawai BSI Sragen berbanding lurus dengan kualitas kepemimpinan Islami yang ada.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas di BSI Sragen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Signifikansi nilai t-hitung untuk variabel ini adalah 0,010, yang kurang dari 0,050. Keberhasilan upaya rekrutmen dan retensi BSI Sragen akan berbanding lurus dengan tingkat religiusitas karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kepemimpinan Islam karyawan dengan nilai uji t signifikan kurang dari 0,050 atau 0,028. Kinerja karyawan dapat meningkat secara nyata karena faktor kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hubungan antara kepuasan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kalkulator Sobel Test Signifikansi Mediasi menghasilkan nilai sebesar 1,873 melebihi nilai t tabel sebesar 1,697 pada taraf signifikansi 0,05. Probabilitas dua sisi yang sesuai atau nilai-p adalah 0,030, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan di BSI Sragen, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja. Hasilnya diperoleh dengan menggunakan Kalkulator Uji Sobel untuk Signifikansi Mediasi. Nilai t hitung sebesar 1,919 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,667 pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, pada 0,027, probabilitas satu arah lebih rendah dari kriteria signifikansi 0,05. Temuan menunjukkan bahwa afiliasi keagamaan secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja BSI Sragen melalui efek mediasi kepuasan di lingkungan kerja seseorang.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dapat mengambil kesimpulan mengenai dampak kepemimpinan agama dan Islam terhadap kinerja karyawan BSI Sragen dalam bekerja berdasarkan data yang dikumpulkan. Menurut penelitian ini, kebahagiaan karyawan dalam bekerja di BSI Sragen dipengaruhi oleh kepemimpinan yang religius dan Islami. Terdapat hubungan yang baik dan substansial antara kepemimpinan Islami, religiusitas, dan kepuasan kerja pada pegawai BSI Sragen. Di BSI Sragen, kepemimpinan dan agama berdampak pada produktivitas dengan membuat pekerja lebih bahagia dalam pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017). Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 43–64.

- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49–64.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Indartono, S., & Chen, C.-H. V. (2010). MODERATION OF GENDER ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TASK CHARACTERISTICS AND PERFORMANCE. *International Journal of Organizational Innovation*, 2(4).
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). The Role of Mediation Morale: The Effect of Islamic Leadership and Emotional Intelligence on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(10), 74–84. <https://doi.org/10.9790/487X-1910037484>
- Kreitner, R. da. A. K. (2003). *Perilaku organisasi* (Edisi pert). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Salemba Empat.