

Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan

Oleh :

Iis Nabila*)

Nurhidayati**)

Eka Farida***)

Email : iisnabila1998@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Employee performance, both in quality and quantity, enables the vision, mission and goals of the organization to be achieved. The purpose of this study was to analyze the influence of Islamic leadership, organizational culture and religiosity on employee performance at KSPPS DMU Jatim Pasuruan. The population in this study was 95, and all of them were taken as samples. By using multiple linear analysis, the following results are obtained: simultaneously, the variables of Islamic leadership, organizational culture and religiosity have a significant positive effect on employee performance. partially, Islamic leadership variables, and organizational culture have a significant positive effect on employee performance. While the religiosity variable has no significant positive effect on employee performance.

Keywords : *Islamic Leadership, Organizational Culture, Religiosity, Employee Performance*

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan, baik dalam perusahaan berskala besar maupun kecil. Keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya yang berkualitas. Sumber daya pendukung seperti modal, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya terutama

Pada era globalisasi ini yang mengharuskan perusahaan dapat beradaptasi dalam kondisi apapun untuk memperkuat diri dan dapat bersaing dimasa yang akan datang. Salah satu faktor keberhasilan di dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan karyawan tersebut baik. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka

waktu tertentu. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi/perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi / perusahaan. Tujuan organisasi akan tercapai bila karyawan memenuhi syarat dan mampu melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan baik. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU) merupakan penyedia jasa keuangan berbasis syariah bagi pelaku usaha kecil mikro menengah serta masyarakat yang berpenghasilan rendah dan tidak terlayani oleh lembaga formal. Salah satu visinya yaitu sebagai basis ekonomi kerakyatan dan pusat pengembangan ekonomi umat didaerah, oleh karena itu KSPPS DMU Jatim Pasuruan tak henti-hentinya melakukan evaluasi dan pembenahan diberbagai aspek baik segi operasional maupun manajemen untuk meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM). Peningkatan profesionalisme SDM sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan islami, budaya organisasi dan religiusitas. Untuk itu dukungan dari kepemimpinan islami, budaya organisasi dan religiusitas sangat diperlukan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, apabila kinerja karyawan meningkat maka kinerja perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMUJatim) Pasuruan** “.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2013) kinerja karyawan adalah pencapaian individu mengenai kewajiban yang dibagikan. Hasil yang diraih seorang individu maupun kumpulan individu di perusahaan sesuai keahlian serta kewajibannya, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak menyalahgunakan hukum, dan mentaati hukum yang berlaku.

Kepemimpinan Islami

Prasetyo (2014) kepemimpinan islami adalah suatu keahlian seseorang mengkoordinasi dan memacu perilaku orang lain, sesuai Alquran dan hadis untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2017) bahwa budaya organisasi adalah kualitas, kecurigaan, anggapan, mentalitas, dan standar sosial yang ada kemudian melaksanakan dalam performa, perbuatan, dan usaha sehingga membentuk karakteristik organisasi tertentu.

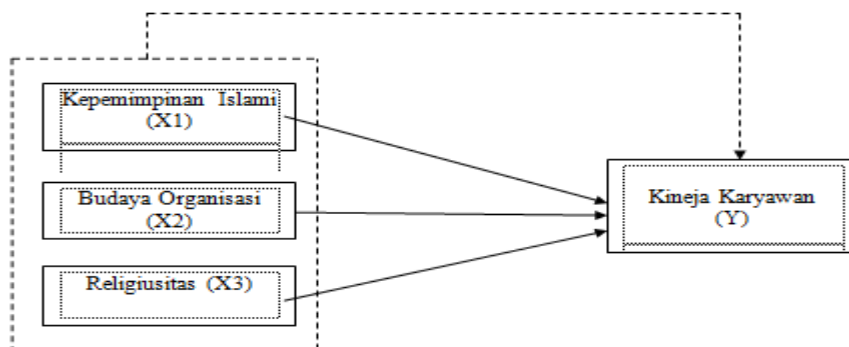
Religiusitas

Suryadi, Hayat (2021) religiusitas merupakan tingkat keyakinan (belief) dan sikap (attitudes) seseorang terhadap ajaran agamanya dan praktik upacara (ritual practices) hubungan vertikal dengan Allah, serta hubungan datar kepada sesama individu, sebagai usaha dalam mencari manfaat kehidupan dan kebahagiaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pengkajian terdahulu serta pandangan teori, dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan pengkajian terdahulu Harahap (2017) “ Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Amanda dan Budiwibowo (2017) “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun “. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

Pada penelitian Muttaqin dan Herminingsih (2018) “ Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT.AL”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Alfisyah, dan Anwar (2018) “ Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI “. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sriwahyuni, Yahanan, dan Amwal (2019) “ Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan islami dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan islami, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
H2 : Terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.
H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
H4 : Terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Sugiyono (2017: 137) sumber primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian.

Populasi

Populasi yang dipakai pada penelitian yaitu seluruh karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU Jatim) Pasuruan sebanyak 95 karyawan.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel jenuh atau penelitian sensus menurut Arikunto (2012:104) yaitu jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 95 orang karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Kinerja merupakan hasil yang diraih oleh pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna meraih tujuan kerja secara optimal dan serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Indikator kinerja menurut Mondy, dkk dalam Priansa (2014) yaitu : Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kemandirian, Inisiatif, Kerjasama

2. Variabel Independen

Kepemimpinan Islami (X1)

Kepemimpinan dalam islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, dan menunjuk kemampuan meyakinkan orang lain untuk melakukan tugas dengan baik dan teteap di jalan yang dimuliakan oleh Allah SWT. Indikator menurut Aini, (2016) yaitu: Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT, Dapat dipercaya, Memiliki kemampuan dalam bidangnya, ramah tamah, Memiliki semangat pengabdian,

Bertanggungjawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, dan Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi merupakan berbagai kualitas, standar, kebiasaan, dan pekerjaan yang dianut untuk menangani masalah dan mempengaruhi cara bekerja suatu organisasi. Indikator menurut Robbins dan Coutler (2012) yaitu : Inovasi, Memperhatikan detail, Orientasi pada hasil, Orientasi Individu, Orientasi pada tim, Keagresifan, Stabilitas.

Religiusitas (X3)

Religiusitas adalah kedalaman seseorang dalam mempercayai suatu agama dengan tingkat informasi dalam agamanya yang ditunjukkan untuk melatih sifat – sifat dengan tunduk pada prinsip dan komitmen dengan sungguh-sungguh sesuai dengan ajaran agama.. Indikator yang dikembangkan menurut Glock dan Stark (dalam Ancok dan Suroso, 2011) yaitu :

Dimensi Keyakinan (*the ideological dimension*), Dimensi Peribabatan atau Praktek Agama (*the ritualistic dimension*), Dimensi *feeling* atau Penghayatan (*the experiential dimension*), Dimensi Pengetahuan Agama (*the intellectual dimension*), Dimensi *effect* atau Pengamalan (*the consequential dimension*).

Pembahasan

Data responden di dapatkan dari hasil kuisioner yang diberikan kepada 95 karyawan KSPPS DMU Jatim Pasuruan dengan pengukuran skala likert.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui data tersebut sah atau valid tidaknya kuisioner dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikan sebesar 5%. Nilai r_{tabel} pada pengujian ini sebesar 0.2039 dengan signifikan 0.05 (5%).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	X1.p1	0.588	0.2039	VALID
	X1.p2	0.725	0.2039	VALID
	X1.p3	0.831	0.2039	VALID
	X1.p4	0.609	0.2039	VALID
	X1.p5	0.685	0.2039	VALID
	X1.p6	0.807	0.2039	VALID
	X1.p7	0.771	0.2039	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2.p1	0.783	0.2039	VALID
	X2.p2	0.709	0.2039	VALID
	X2.p3	0.749	0.2039	VALID
	X2.p4	0.322	0.2039	VALID
	X2.p5	0.573	0.2039	VALID
	X2.p6	0.682	0.2039	VALID
	X2.p7	0.811	0.2039	VALID
Religiusitas (X3)	X3.p1	0.642	0.2039	VALID
	X3.p2	0.750	0.2039	VALID
	X3.p3	0.817	0.2039	VALID
	X3.p4	0.706	0.2039	VALID
	X3.p5	0.681	0.2039	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.p1	0.700	0.2039	VALID
	Y1.p2	0.562	0.2039	VALID
	Y1.p3	0.590	0.2039	VALID
	Y1.p4	0.534	0.2039	VALID
	Y1.p5	0.723	0.2039	VALID
	Y1.p6	0.476	0.2039	VALID

Sumber : data diolah, lampiran 4

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen yang diuji dalam penelitian yaitu r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	.843	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	.765	Reliabel
Religiusitas (X3)	.747	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.638	Reliabel

Sumber: data diolah, lampiran 4

Instrumen ini dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Pada tabel hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60 sehingga disimpulkan instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas memakai metode Kolmogorov smirnov, jika signifikansi atau nilai probalitas (Asymp. Sig) > 0.05, data terdistribusi normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72795744
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.057
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

Sumber: data diolah, lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai Asymp. Sig. 0.187 > 0.05 sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi dengan normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat adanya korelasi dari variabel bebas. Apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai <i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	.820	1.219	Non multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	.798	1.253	Non multikolinearitas
Religiusitas (X3)	.948	1.055	Non multikolinearitas

Sumber: data diolah, lampiran 7

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel bebas pada pengkajian ini mempunyai nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak memiliki pertanda multikolinearitas antara variabel bebas pada penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk membuktikan apakah terdapat kesamaan varian dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Apabila

nilai sig. < 0,05 akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Glejser dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	.820	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	.798	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Religiusitas (X3)	.948	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, lampiran 7

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.347	3.308		2.221	.029
	Kep_total	.229	.071	.308	3.213	.002
	Bud_total	.253	.077	.318	3.278	.001
	Reli_total	.151	.120	.112	1.259	.211

Sumber: data diolah, lampiran 8

Pada tabel 6 menyatakan hasil uji regresi linier berganda diketahui pada persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7.347 + 0.229X_1 + 0.253X_2 + 0.151X_3 + e$$

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

**Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.816	3	43.272	14.030	.000 ^b
	Residual	280.669	91	3.084		
	Total	410.484	94			

Sumber : data diolah, lampiran 9

Dari tabel 8 diketahui nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan f hitung $14.030 > f$ tabel 3.10. Hal tersebut membuktikan bahwa H_1 diterima. Artinya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi dan Religiusitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS DMU Jatim Pasuruan.

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 9 Hasil Hipotesis Uji t Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.347	3.308		2.221	.029
	Kep_total	.229	.071	.308	3.213	.002
	Bud_total	.253	.077	.318	3.278	.001
	Reli_total	.151	.120	.112	1.259	.211

Sumber : data diolah, lampiran 8

Variabel Kepemimpinan Islami (X1). Hasil uji t (parsial) menerangkan bahwa nilai signifikansi adalah $0.002 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.213 > t$ tabel 1.986, maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Variabel Budaya Organisasi (X2). Hasil uji t (parsial) menerangkan bahwa nilai signifikansi adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.278 > 1.986$, maka H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Variabel Religiusitas (X3). Hasil uji t menerangkan bahwa nilai signifikansi adalah $0.211 > 0.05$ dan nilai t hitung $1.259 < 1.986$, maka H4 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R Square)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R Square) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.294	1.75621

Sumber : data diolah, lampiran 9

Berdasarkan tabel 7 hasil uji koefisien determinasi Adjusted R Square menyatakan bahwa variabel terikat yaitu Kepemimpinan Islami (X1), Budaya Organisasi(X2), dan Religiusitas, (X3) terhadap variabel bebas Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.294 keadaan ini menyatakan seluruh variabel dependen memiliki peran serta sebesar 29.4% terhadap variabel yang diterima, serta 70.6% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk pada penelitian Standar Error of Estimate (SEE) berdasarkan tabel diperoleh sebesar 1.756 semakin kecil nilai SEE, maka akan semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami, budaya organisasi, dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS DMU Jatim Pasuruan secara simultan, bahwa karyawan KSPPS DMU Jatim Pasuruan telah memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amanda dan Budiwibowo (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Religiusitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Alfisyah, dan Anwar (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan islami, budaya organisasi, dan religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan islami, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan kepada 95 responden pada KSPPS DMU Jatim Pasuruan, yang dikhawatirkan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Dan adanya keterbatasan penelitian dengan memakai kuisioner yaitu tidak mendapatkan informasi yang lebih rinci melalui responden.

Saran

Bagi Perusahaan atau Organisasi, kepemimpinan islami sangat diperlukan baik bagi karyawan pada individu itu sendiri maupun pada perusahaan. Karena kepemimpinan islami menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan optimalisasi kinerja dengan cara pemimpin melakukan tindakan yang benar sesuai syariah islam dan bersikap ramah tamah kepada karyawannya agar karyawan dapat merasa dihargai dalam melakukan pekerjaan Budaya

organisasi yang ada dalam suatu organisasi bertujuan sebagai pendorong dalam membiasakan karyawan untuk memperhatikan hal secara mendetail dan agresif dalam melakukan pekerjaan agar apa yang diinginkan oleh perusahaan tercapai dengan baik.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah atau mengurangi dengan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ancok, D. & Suroso, F.N. (2011). *Psikologi Islami Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsimi.2012. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S. & Amah, N. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun **6**."
- Alfisyah, K. D. & Anwar, M. K. 2018. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi".*Jurnal Ekonomi Islam*,**1**:
- Harahap, S. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". 3:
- Kasmir. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Cetakan 2 (Edisi 1). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Muttaqin, R., & Herminingsih, A. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 76-88.
- Prasetyo A (2014) . *“Kepemimpinan dalam Perspektif Islam “*. Zifatama Jawara.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *"Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. (2012). *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Refika
- Sedarmayanti. 2017. *"Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja"*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sriwahyuni, A. E., Yahanan, Y., & Fuaddi, H. 2019. *“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)”*. *Al-Amwal*, 8(2), 141-156
- Suryadi, Hayat (2021). *"RELIGIUSITAS Konsep, Pengukuran, dan Implementasi di Indonesia"*. Bibliosmia Karya Indonesia.

Iis Nabila*) Adalah Alumni FEB UNISMA

Nurhidayati)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Eka Farida*)** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA