

Putri dan Sutianingsih

by Ferdian TP

Submission date: 03-Sep-2023 10:14PM (UTC+0900)

Submission ID: 2156749123

File name: Putri_Sutianingsih.docx (776.65K)

Word count: 2435

Character count: 16504

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

Putri Ratna Damayanti

⁵ Sutioningsih

Program Studi Magister, STIE Atma Bhakti, Indonesia, Jl. Letjen Sutoyo No.43,
Cengklik, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57135

Email: tiasutioningsih@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui potensi kepemimpinan Islami, religiusitas, kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Investigasi ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dari sampel sebanyak 69 pekerja dengan bantuan kuesioner. Metode yang digunakan untuk analisis data adalah analisis jalur dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang positif, dibuktikan dengan: Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan sangat penting. Tingkat religiusitas berdampak pada kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka secara keseluruhan di tempat kerja. Menurut temuan penelitian ini, dampak tidak langsung lebih kuat dari dampak langsung. Akibatnya, kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi antara faktor-faktor yang terkait dengan kinerja karyawan dan variabel yang terkait dengan kepemimpinan dan religiusitas Islam.

¹

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

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk menjamin keberlangsungan suatu perusahaan. Fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dan integral dari keseluruhan basis sumber daya organisasi. (Wirawan, 2015). Kualitas dan kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk efektivitas dan kesuksesan organisasi. (Darmawati & Indartono, 2015). Gomes, (2003) menegaskan bahwa komponen manusia sebagai suatu aset harus dibina untuk memaksimalkan kontribusinya terhadap perusahaan. 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 syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang merancang kegiatan dan produknya sesuai dengan prinsip-prinsip yang digariskan dalam Al-Qur'an dan hadits Nabi SAW. 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.

Kemajuan operasi perbankan sangat bergantung pada kecakapan dan produktivitas tenaga kerjanya. ³⁴ 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 ²⁹ 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. Dampak kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja patut diperhatikan. (Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, 2017), Demikian pula, religiusitas telah ditemukan memiliki dampak penting dan menguntungkan pada tingkat kepuasan kerja individu. (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.

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. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja seorang karyawan yang mengacu pada prestasi kerjanya ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan dalam memenuhi tanggung jawab yang dibebankan

kepadanya.

Kepemimpinan Islam

Penetapan kepemimpinan Islam diatur dengan seperangkat aturan yang harus dipatuhi ²⁶ 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 ²⁵ 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. Menurut Purwati dan Lestari (2002), individu yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi dapat diidentifikasi melalui perilaku, sikap, dan bahasanya, karena mereka berpegang teguh pada prinsip ²⁴ dan ajaran agama masing-masing dalam kehidupan sehari-hari. 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. Menurut Richard et al. (2012), kepuasan kerja dikaitkan dengan sentimen atau sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan faktor terkait lainnya. Istilah "sikap" dalam konteks ini mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk pengawasan, remunerasi, lingkungan kerja, pengalaman berbasis kecakapan, penilaian kinerja yang adil dan tidak merugikan, dinamika antarpribadi yang menguntungkan di tempat kerja, penanganan keluhan yang cepat, dan perilaku baik hati manajemen terhadap staf.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari total 69 orang yang bekerja pada saat penelitian.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Validitas memastikan kapasitas instrumen yang diberikan untuk secara akurat menilai konstruk atau variabel yang dimaksud. Untuk menilai keefektifan rumus korelasi momen produk. Dalam konteks analisis statistik, suatu instrumen dianggap tidak valid jika nilai r hitung suatu variabel lebih rendah dari nilai r tabel yang bersangkutan. Sebaliknya, suatu temuan korelasi dikatakan valid jika nilainya melebihi nilai r tabel. Kualitas perangkat memastikan dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Peneliti berisiko membuat instrumen yang bias dengan mengarahkan responden untuk memilih jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Pernyataan dari Ghazali (2011) Ketika nilai α suatu variabel melebihi tingkat signifikansi konvensional 0,05, itu dianggap memiliki tingkat keandalan yang substansial. Sebaliknya, jika nilai α lebih rendah dari tingkat signifikansi tipikal, maka variabel tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang rendah.

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).

22 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menggunakan berbagai uji seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, autokorelasi, dan linieritas untuk menilai kondisi data yang ada dan menentukan model analisis jalur yang optimal.

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 mengarahkan 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:

$$Y1 = a + b1X + e1 \text{ persamaan struktural 1}$$

$$Y2 = a + b1X + b2Y1 + e2 \text{ persamaan struktural 2}$$

11 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		

Pada tabel diatas menunjukkan hasil dari olah data SPSS yang menghasilkan nilai **r hitung** lebih besar dari nilai **r tabel**, yang menunjukkan bahwa **semua item** indikator untuk setiap variabel dalam pertanyaan sudah benar. Data kredibel dan dapat digunakan karena alfa Cronbach lebih tinggi dari 0,6, yang dapat dilihat.

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 Multikolineritas	Nilai VIF dan Tolerance	Tidak akan terjadi multikolineritas
Uji Heteroskedastisitas	Glejser	Tidak akan heteroskedastisitas
Uji Normalitas	Kolmogorov 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

Tabel 3 menampilkan hasil analisis regresi berganda SPSS 26 model persamaan struktural 1 ($Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$). Analisis model berdasarkan persamaan 1. Tabel 4 menampilkan hasil kajian model persamaan 2 yang dituliskan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$.

Tabel 3 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.014	2.210		.912
	Kepemimpinan Islam	.417	.130	.438	3.217
	Religiusitas	.489	.135	.494	3.623

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4 Hasil Dari Analisis Model Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.275	1.828		-.697
	Kepemimpinan Islam	.279	.124	.284	2.247
	Religiusitas	.373	.134	.364	2.780
	Kepuasan Kerja	.366	.157	.354	2.335

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kesimpulan dari Tabel 3 dan 4 adalah sebagai berikut:.

Hail dari penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan Islami, religiusitas, ¹⁴kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, terbukti dengan nilai signifikan yang tidak lebih dari 0,05. Nilai signifikansi hubungan kepemimpinan Islami, ¹³religiusitas dan kepuasan kerja kurang dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil analisis data mediasi ²¹menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan religiusitas berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja dan kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan Sobel Test Calculator for Significance of Mediation menghasilkan hasil perhitungan untuk variabel kepemimpinan islam sebesar 1,873 dan untuk variabel religiusitas sebesar 1,919 hasil penelitian ini ²melebihi nilai t-tabel sebesar 1,697 pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, probabilitas dua arah atau nilai-p dari kedua variabel kurang dari 0,05.

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.

Pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja patut diperhatikan, karena dimediasi oleh kepuasan kerja. Kalkulator Tes Sobel untuk Signifikansi Mediasi digunakan untuk menurunkan hasil, yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung adalah 1,919, melebihi nilai t-tabel 1,667 pada tingkat signifikan 0,05. Selain itu, probabilitas satu arah atau nilai p sebesar 0,027 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan di BSI Sragen, dan pengaruh ini dimediasi oleh kepuasan kerja.

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., Siring, 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.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Siti Aishah, H., Yuseri, A., Muhammad, H., Abdullah, A. G., Muhammad Yusuf, K., & Khairunneezam, M. N. (2015). Islamic leadership and maqasid al-shari'ah: reinvestigating the dimensions of islamic leadership inventory (ili) via content analysis procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*.
- 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.

Putri dan Sutianingsih

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.library-iaida.ac.id Internet Source	1%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	Ricky Zulkarnain, Asih Murwiati. "Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Konsumsi Rumah Tangga Di 34 Provinsi Indonesia", Journal on Education, 2023 Publication	1%
4	journal.perbanas.ac.id Internet Source	1%
5	jsr.lib.ums.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	1%
7	journal.unpak.ac.id Internet Source	1%
8	prosiding.unimus.ac.id Internet Source	1%

9	repository.uksw.edu Internet Source	1 %
10	stiepasaman.ac.id Internet Source	1 %
11	123dok.com Internet Source	<1 %
12	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1 %
13	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %
14	library.trunojoyo.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to UM Surabaya Student Paper	<1 %
17	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
18	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
19	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
20	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %

21	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
22	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
23	media.neliti.com Internet Source	<1 %
24	es.scribd.com Internet Source	<1 %
25	miftahudinalbarbasy.wordpress.com Internet Source	<1 %
26	repository.iainpare.ac.id Internet Source	<1 %
27	blog.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
28	core.ac.uk Internet Source	<1 %
29	docobook.com Internet Source	<1 %
30	ejournal.nusamandiri.ac.id Internet Source	<1 %
31	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
32	fr.scribd.com Internet Source	<1 %

33	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
34	rismajayanti.wordpress.com Internet Source	<1 %
35	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
36	Nur Aziza, Lussia Mariesti Andriany. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Manajemen dan Profesional, 2021 Publication	<1 %
37	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
38	jurnal.unissula.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches Off