



**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN BUDAYA RELIGIUSITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK  
SYARIAH INDONESIA KANTOR AREA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen\

Oleh:

**Iga Ade Mirela**

21801081437

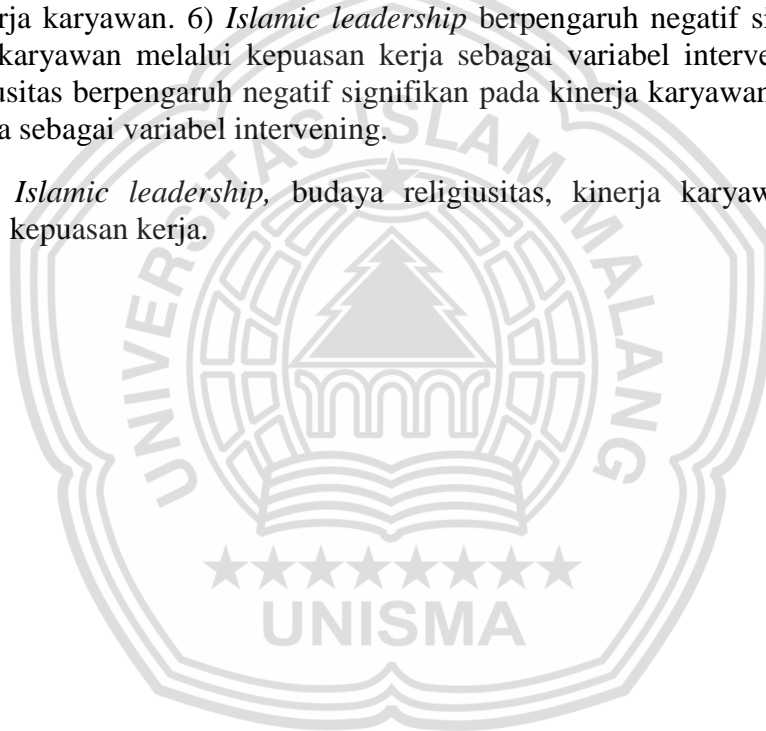


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic leadership* dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) *Islamic leadership* berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. 2) budaya religiusitas berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan. 3) *Islamic leadership* berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja 4) budaya religiusitas berpengaruh positif tidak signifikan pada kepuasan kerja. 5) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) *Islamic leadership* berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 7) budaya religiusitas berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

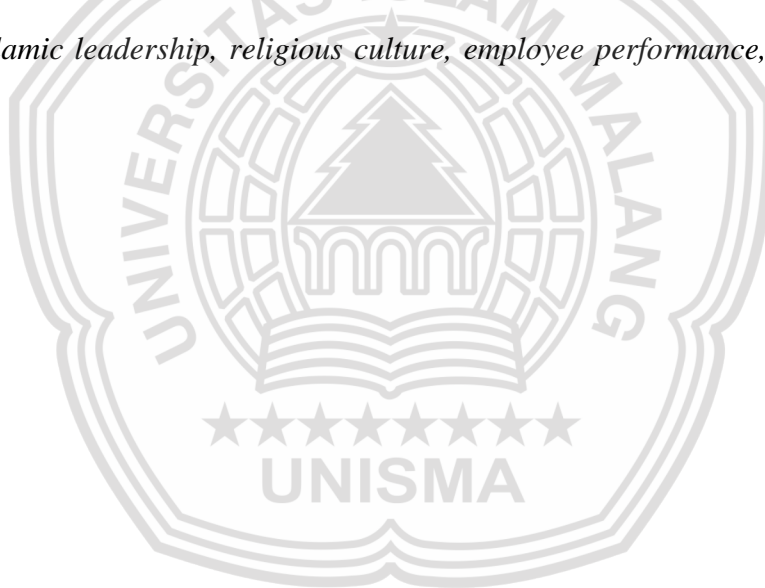
**Kata kunci:** *Islamic leadership*, budaya religiusitas, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.



### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of Islamic leadership and religious culture on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Bank Syariah Indonesia Malang area office. This research is casual associative research using a quantitative approach. The sample of this study used a saturated sample, namely employees of PT. Bank Syariah Indonesia area office as many as 80 employees. Collecting data using a valid and reliable questionnaire. Data analysis was performed using multiple regression linier analysis. The result of the study found that : 1) Islamic leadership has significant negative effect on employee performance. 2) Culture religiosity has a significant negative on employee performance. 3) Islamic leadership has a significant negative effect on job satisfaction. 4) Cultural religiosity has no significant positive effect on job satisfaction. 6) Islamic leadership has a significant negative effect on employee performace through job satisfaction as an intervening variable. 7) Religious culture has a significant negative effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.*

**Keywords:** *Islamic leadership, religious culture, employee performance, and job satisfaction.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya revolusi industri, perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Kita tidak dapat memisahkan manusia dari unsur manajer dan karyawan yang diharapkan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan karyawan dengan pemimpin yang Islami merupakan aset organisasi yang paling penting dan memegang peranan strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik. Hal ini juga dapat mengoptimalkan kepuasan karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Bank memiliki peranan sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial masyarakat suatu negara, dan bank syariah dapat menjadi alternatif dalam membantu pencapaiannya. Keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan, organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan. Fenomena tersebut yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apa yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Menurut Busro (2018) Kinerja dapat dicapai oleh pegawai/karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Organisasi yang terlibat memiliki kemampuan, kesabaran, kemandirian, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam batas waktu yang diberikan secara legal. Sesuai dengan moral dan etika tanpa melanggar undang – undang. Kepuasan kerja adalah sikap puas seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dijelaskan oleh Sutrisno (2017: 121) terdapat teori kepuasan, teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya dicintai dan dihargai oleh nasabah karena bersikap ramah, ceria, dan responsif. Dalam situasi dan situasi seperti ini, dapat meminimalkan kemungkinan pensiun karyawan. Secara konsisten memberikan pelayanan prima dan membangun kepuasan dan loyalitas nasabah. Hubungan interpersonal antar individu memegang peranan yang sangat penting. Hubungan interpersonal ini dapat terjadi di tempat kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan islam terbukti telah meningkatkan kinerja karyawan. Jumaing *et al.* (2017) telah sampai pada kesimpulan bahwa kepemimpinan islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung Harahap (2017) dan Wijayanti, dkk (2016). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Zahrah *et al.* (2016) religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Karim & Aceh (2017) menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Religiusitas adalah pengetahuan, pengalaman atau kemampuan untuk

menerapkan konsep dasar Islam seperti akidah (kepercayaan), syariah (hukum) dan akhlak (sikap). Penerapan budaya religiusitas dalam bekerja bertujuan untuk menerapkan unsur islami dalam melakukan setiap pekerjaan.

Bank Syariah Indonesia adalah hasil dari merger antara BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri. Merupakan salah satu hasil *merger* yang cukup besar di Indonesia yakni berdiri pada tanggal 1 Februari 2021. Perbankan syariah memiliki pangsa pasar tersendiri, terutama pasar masyarakat muslim di Indonesia. Jumlah Bank Syariah Indonesia secara statistik di Indonesia sebanyak 14 bank dan 20 unit usaha syariah. Namun akibat dari adanya merger ketiga bank besar di Indonesia tersebut, jumlah bank tersebut menyusut menjadi 12 bank. Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu organisasi berbentuk perseroan terbatas yang menerapkan gaya kepemimpinan islami dan budaya religiusitas, dimana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat dituntut untuk mampu menghadapi perubahan lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian terutama seiring dengan perkembangan revolusi industri. PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang diharapkan mampu melakukan perubahan – perubahan di dalam organisasi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Oleh karena itu proses dari jalannya organisasi memerlukan dimensi kepemimpinan yang mampu mentransformasikan jiwa kepemimpinannya kepada bawahannya serta budaya organisasi yang nyaman untuk mewujudkan kinerja yang baik. PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang menerapkan gaya kepemimpinan islami (*Islamic Leadership*) dan budaya religiusitas yang menerapkan unsur islami di dalamnya. Sebuah organisasi dituntut dalam hal



perkembangannya, terutama perkembangan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja.

Dari uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Islamic Leadership* dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?
2. Apakah budaya religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?
3. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?
4. Apakah budaya religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?
6. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?

7. Apakah budaya religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang .
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.



### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

a. Bagi objek penelitian atau praktisi

Memberikan informasi serta masukan tentang bagaimana pengaruh *Islamic Leadership* dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Setelah dilakukannya penelitian maka akan ada evaluasi dengan ditemukannya kekurangan serta kelebihan dari diterapkannya gaya kepemimpinan islam (*Islamic Leadership*) dan budaya organisasi yang berunsurkan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai perantaranya pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

b. Bagi Peneliti

Mengetahui berapa besar pengaruh *Islamic leadership* dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Inodonesia Kantor Area Malang. Yang suatu saat dapat dipelajari kembali agar dapat dijadikan referensi atau acuan untuk diimplementasikan ketika sudah terjun dalam dunia kerja.

c. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjtnya, terutama pada penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan islami (*Islamic leadership*), budaya organisasi, religiusitas, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Diharapkan mampu menambah referensi agar lebih banyak terutama dalam bidang ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Islamic leadership* dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang maka dapat ditarik simpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *islamic leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *islamic leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel budaya religiusitas positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. variabel *Islamic leadership*, budaya religiusitas, dan kepuasan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel *islamic leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

8. Variabel budaya religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi peneliti selanjutnya yang meneliti topik sama. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel *islamic leadership*, budaya religiusitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini penulis tidak dapat memastikan kebenaran dari data yang di dapat dari responden dikarenakan terdapat data yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden sehingga memungkinkan dalam memberikan jawaban yang kurang maksimal.
3. Penelitian hanya dilakukan di PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan untuk PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang saja.

## 5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas dapat mempengaruhi hasil penelitian selanjutnya. Maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel - variabel lain yang dapat memengaruhi variabel *islamic leadership*, budaya religiusitas,

kinerja karyawan maupun kepuasan kerja dari subjek lain untuk sebuah lembaga.

2. Saran untuk objek penelitian

Saran bagi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang untuk tetap fokus dalam menerapkan *islamic leadership* dan budaya religiusitas dengan mengedepankan kepuasan kerja karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan profitabilitas bagi perusahaan serta kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, Muhammad, Haming, Murdifin, & Hamzah, Muh Nasir. (2017). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school*.
- Abdullah Ma'ruf, (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Peneitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aydemir, M., & Arli, N. B. (2018). Analysis of Factors Affecting Employee Job Satisfaction. *In Proceedings of International Academic Conferences* (No. 7809324). International Institute of Social and Economic Sciences.
- Bambang S. Soedibjo (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Edisi III
- Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377-387.
- Busro, Muhammad, (2018). *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzan, F. (2014). Hubungan Religiusitas dan Kewirausahaan: sebuah Kajian Empiris dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 10(2), 147-157.

- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23, edisi delapan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 253-270.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung. 1996
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herzberg, 2005. Fedrick; Bernard Mausner; and Barbara Snyderman. *The Motivation to Work*. New York; Wiley.
- Huber, S., & Huber, O. W. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Religions*, 3(3), 710-724.
- 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 (IOSRJBM)*, <https://doi.org/10.31227/osf.io/9vadn>.
- Karim, S., & Aceh, F. P. U. M. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 116-130.



Kasman, P. S. P. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) DI KOTA PADANG. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714-728.

Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.

Lestari, M. (2021). *PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK UNIT USAHA SYARIAH DI KOTA PALEMBANG*.-(Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).

Luthans, F. 2006. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition, McGraw-Hill Companies. Inc.

Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., ... & Abdullah, A. G. (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*, 1(2), 153-162.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

- Mukmin, S., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(03), 372-384.
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121 – 130.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behaviour Research methods, instruments, & computers*, 2004, 36(4), 717-731.
- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin. (2009). *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior, 14th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2014). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Elex Media Kmputindo.
- Sardjono, Haryadi & Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sianipar, J. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Solusi Nusantara Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1*(01).
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen, 17*(1), 20-36.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taryaman, Emed. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah, Yogyakarta*: Deepublish, edisi pertama.
- Thouless, Robert H. (1992). *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali
- Ulina, dkk. "Hubungan Religiusitas Dengan Penerimaan Diri Pada Masyarakat Miskin". Vol.5.
- Widianto, T., & Supriyono, S. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

BANK SYARIAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *ProBank*, 3(2), 52-59.

Wijayanti, Ratna & Meftahudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*.

Yanuarti, E. (2018). Pengaruh Sikap Religiusitas Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Masyarakat Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Kajian Keislaman Dan Kemasyarakatan. Seklah Tinggi Agama Islam Negeri Curup*, 3(1)

Zahrah, N., Norasyikin, S., Abdul, B., Binti, S. H., Rani, A., Akmal, B., & Mustafa, B. (2016). The Relationship between Islamic Religiosity, Islamic Work Ethics and Job Performance. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 710-16

Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance. *Global Business and Management Research*, 9(1s), 271.

