



Volume 7 Nomor 1, Juni 2023

DOI: <https://doi.org/10.37726/ee.v7i1.751>

# Pengaruh Etika Komunikasi dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Produksi Rotte Factory Kota Pekanbaru)

Hendra Eka Saputra<sup>1</sup>, Ficha Melina<sup>2</sup><sup>1,2</sup>Universitas Islam Riau

Jln. Kaharuddin Nasution Pekanbaru 28282 Indonesia

<sup>1</sup>[hendraekasaputra@fis.uir.ac.id](mailto:hendraekasaputra@fis.uir.ac.id)<sup>2</sup>[fichamelina@fis.uir.ac.id](mailto:fichamelina@fis.uir.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini memaparkan mengenai etika komunikasi yang baik antara pemimpin terhadap karyawan baik secara norma tata krama (moral). Etika dari seorang pemimpin sangat penting dan berperan jadi perlengkapan dari pengawasan bersikap ataupun bertindak dalam kehidupan maupun di dunia kerja. Komunikasi tidak terlepas dari kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang *leadership* dalam sebuah instansi maupun lembaga. Seluruhnya terkait dari bagian mana seorang memandang serta membahas permasalahan sesuatu objek. Objek dalam penelitian ini adalah etika komunikasi dan kepemimpinan Islam pada rumah produksi Rotte Factory kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika komunikasi dan kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan Rotte Factory. Jenis Penelitian ini menggunakan Kuantitatif dimana sebelumnya telah dilakukan survey lapangan dengan jumlah karyawan 170 Orang sebagai populasi dan menurut sugiono penentuan sampel minimal 30 orang. Penyebaran angket menggunakan teknologi jaringan dengan platform Googleform, dan pengolahan data menggunakan SEM PLS dengan dipermudah menggunakan Microsoft Excel. Hasil Penelitian adalah pengujian Hipotesis yang ada bisa dideskripsikan bahwa etika komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka  $-0,381$  dengan toleransi 0,05 maka pengaruh secara simultan tidak berpengaruh. Namun, menghasilkan negatifnya pengaruh antara etika komunikasi terhadap kinerja karyawan dimana angka toleransi tersebut masih di bawah 0,05 dengan perolehan 0,020 berarti signifikan tidak berpengaruh. Sedangkan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi 0,517, adanya kecenderungan meningkatkan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat berdampak langsung. Angka 0,002 dapat diartikan bahwa pengaruh yang timbul dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan Signifikan.

**Kata Kunci**— Etika, Komunikasi, Kepemimpinan, Islam, Kinerja Karyawan.

EKSISBANK (Ekonomi Syariah dan Bisnis Perbankan), Volume 7, Nomor 1, Juni 2023

<https://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/EKSISBANK/>

ISSN: 2654-8526 (Media Online) 2599-2708 (Media Cetak)

## ABSTRACT

This work discusses good Communication Ethics and the meaning of embedding a description of Communication Ethics in employees, which relates to ethical (moral) norms. Communication Ethics which plays a very important role is useful for a leader because it can be a means of monitoring behavior or behavior in everyday life. Communication is inseparable from the leadership carried out by a leader in an agency or institution. In addition to communication, a leader who is Muslim should be an example for employees. Discourses about leadership and boss problems are something that never stops talking from time to time. None other than the past, the present and the future, many of the above have been reviewed and analyzed from various points of view. Everything is related from where one views and discusses the problem of an object. The object of this study is the ethics of communication and Islamic leadership at the Rotte Factory production house in Pekanbaru. The purpose of this study aims to determine the effect of communication ethics and Islamic leadership on the performance of Rotte Factory employees. This type of research uses quantitative where previously a field survey was carried out with a total of 170 employees as a population and according to Sugiono, a minimum sample of 30 people was determined. Questionnaire distribution uses network technology with the Googleform platform, and data processing uses PLS SEM which is made easy using Microsoft Excel. The results of the research are testing the hypothesis that there can be described that communication ethics on employee performance shows the number  $-0.381$  with a tolerance of  $0.05$  so that the effect simultaneously has no effect. However, it produces a negative effect between communication ethics on employee performance where the tolerance number is still below  $0.05$  with an acquisition of  $0.020$  which means it has no significant effect. Meanwhile, leadership style affects employee performance with an assumption of  $0.517$ , there is a tendency to increase leadership style so that employee performance can have a direct impact. The number  $0.002$  can be interpreted that the influence arising from the leadership style on employee performance is positive and significant.

**Keywords**— Ethics, Communication, Leadership, Islam, Employee performance.

## I. PENDAHULUAN

Indonesia salah satu negara yang membuka keran regulasi yang mudah bagi pelaku usaha dalam membuat izin agar produk domestik dalam negeri bisa meningkat hingga bisa dilakukan ekspor ke luar negeri agar devisa Negara juga meningkat. Dengan adanya peningkatan pada sektor real di dunia usaha, pemerintah memiliki perhatian khusus terhadap usaha kecil menengah atau sering disebut UKM. UKM ini mulai menjamur dengan meluas dan bisa membantu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat tempatan. Hal ini tidak terlepas dari semua pihak untuk bisa menjadikan usaha kecil menengah ini

sebagai pengenalan produk lokal kepada nasional bahkan kepada dunia. Menurut Abdurohim et al. (2020), sebaiknya Negara selalu mendukung kegiatan UKM yang ada dimasyarakat seperti selalu memberikan pelatihan-pelatihan dan pendampingan-pendampingan yang sangat diperlukan UKM agar mereka bersemangat dalam melakukan dan mengembangkan usaha mereka supaya dapat lebih maju dan bertahan menghadapi perubahan yang terjadi didunia bisnis. Kegiatan usaha kecil menengah ini memiliki peranan yang besar dalam membantu perekonomian negara Indonesia namun terkadang mengalami berbagai kendala dan

hambatan yang dialaminya baik Meskipun usaha kecil telah menunjukkan perannya dalam perekonomian nasional, namun masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala dalam kegiatannya yaitu eksternal dan internal eksternal.

Adanya upaya peningkatan produk dari usaha kecil menengah ini, membuat masyarakat berlomba-lomba untuk membuka usaha rumahan bahkan berkembang dengan pesat dari kota sampai ke desa. Perambahan unit usaha yang dilakoni telah membuahkan hasil hingga memberikan pemasukan yang lebih bagi pelaku usaha dalam menggeluti usahanya. Sebagai pelaku usaha, seorang entrepreneurship selalu memiliki tim dalam mengelola aset usaha yang dimiliki agar usaha bisa berjalan dan berkembang hingga maju ditangan yang tepat. Hal ini juga akan menjadikan sebuah perusahaan atau instansi bisa diberikan kesempatan untuk bersaing dengan hasil produksi yang sama di dalam kondisi apapun.

Salah satu usaha yang sekarang semakin pesat perkembangannya adalah perusahaan bakery yaitu Rotte Bakery yang berkembang pesat di kota Pekanbaru Provinsi Riau bahkan di luar dari kota Pekanbaru. Namun, sebagai usaha yang memiliki saingan dengan produk serupa. Tidak heran jika dalam menjalankan usahanya Rotte Bakery juga terkadang mengalami penurunan hasil produksi dikarenakan turunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu, penulis melakukan observasi lapangan, bahwa cara komunikasi yang masih harus diperbaiki, dan kepemimpinan yang bernuansa Islami sebagai seorang yang memiliki keyakinan Islam sebagai agama yang dianutnya. Sebagaimana mesti agama juga mengatur kehidupan dan muamalah sebagai kegiatan ekonomi yang ada ditengah-tengah masyarakat.

Adapun Rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh etika komunikasi terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan *Rotte Bakery*?

Rumusan masalah tersebut saling berkaitan dengan visi program studi ekonomi syariah, dengan menghasilkan sumber daya insani di bidang ekonomi syariah. Ruang lingkup dari bidang ekonomi syariah salah satunya adalah etika bisnis syariah sesuai dengan bidang keilmuan dari ketua tim penelitian ini dan berkolaborasi dengan akademisi program studi komunikasi yang dijadikan sebagai anggota.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Seperti halnya praktik konvensional, kepemimpinan dalam Islam juga berfungsi sebagai jembatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan dari organisasi (Ahmad K, Ogunsola OK, 2011: 236). Kepemimpinan juga mengarah pada cara komunikasi pemimpin kepada bawahan dalam melaksanakan aktivitas. Arah pendapat bahwa dalam dunia yang kompetitif saat ini, ide holistik yang baru diciptakan ini memberi perusahaan lebih banyak konfigurasi yang andal, sistematis, dan jangka panjang untuk kesuksesan bisnis. Inspirasi utama untuk penelitian ini adalah untuk menambah kumpulan studi kewirausahaan Islam yang sedang berlangsung yang dapat memainkan peran dalam mengembangkan model bisnis yang efektif terkait dengan pengaturan lintas budaya. Studi kepemimpinan, baik konseptual maupun empiris, telah menyediakan literatur yang kaya tentang sifat dan aspek kepemimpinan (Islam A, Zawawi NFM, Wahab SA, 2021: 22). Sementara sebagian besar penelitian setuju pada sentralitas kepemimpinan dalam mencapai tujuan dan bergerak maju, literatur menawarkan berbagai perspektif, sering bertentangan, tentang apa

yang merupakan kepemimpinan yang efektif. Dalam agama dan filsafat Islam, subjek kepemimpinan diberikan cukup banyak perhatian. Ini karena, dalam Islam, kepemimpinan dianggap sebagai yang paling signifikan instrumen untuk mewujudkan masyarakat yang ideal. Masyarakat yang ideal didasarkan pada keadilan dan belas kasihan. Kedua kualitas tersebut merupakan bagian integral dari kepemimpinan. Dalam pemikiran Islam, baik kreativitas maupun ketertiban tidak dapat dipertahankan tanpa keadilan dan kasih sayang. Itu adalah, keadilan “adalah andalan suatu bangsa” (Ali AJ., 2009: 163). Seorang pemimpin yang menganut kepercayaan terhadap Islam maka juga harus memiliki etika dalam berkomunikasi yang baik kepada bawahannya. Kualitas komunikasi dari seorang pemimpin memiliki tingkat konsekuensi yang fatal jika tidak berlandaskan atitut. Hal ini juga berlaku kepada semua perusahaan atau lembaga atas apa yang diucapkan oleh seorang pemimpin harus menjadi teladan dan percontohan yang kongkrit bagi bawahan.

Tabel 2.1

Konseptual Kepemimpinan

No	Dimensions	Dimensions
1.	<i>Loves the truth</i>	1. <i>Degree of doubt</i> 2. <i>Firm</i>
2.	<i>Maintain trust</i>	1. <i>Trust</i> 2. <i>Commitment</i>
3.	<i>Sincere in serving</i>	1. <i>Level of devotion</i>
4.	<i>Hospitality</i>	1. <i>Hospitality</i>
5.	<i>Wisdom</i>	1. <i>Justice</i> 2. <i>Tolerance</i>

Sumber: Miftachul Jannah, dkk, 2016.

**A. Etika Komunikasi**

Melaksanakan kepemimpinan, pastinya terjalin cara komunikasi untuk terselenggaranya program kegiatan yang jadi tujuan bersama antara atasan serta warga.

Hendak namun, dalam berbicara pastinya ada aturan krama, etika dan metode yang bagus supaya berhasil suatu komunikasi yang efisien. (Hartini, Kustin, dkk, 2022: 60). kenyataannya, banyak atasan yang sedang belum mempunyai etika dalam komunikasi baik dengan anak buah, partner, maupun atasan dari pemimpin itu. Ditambah dengan masa kesejagatan dikala ini dimana komunikasi dengan menggunakan teknologi, tanpa etika dalam komunikasi banyak melahirkan pemimpin yang semauanya sendiri. Apalagi jika melihat realitas saat ini banyak pemimpin itu berusia lanjut, sementara bawahannya masih muda (lazim disebut dengan generasi milenial) maka akan terjadi bias komunikasi. Bila didiamkan tanpa etika komunikasi yang bagus, hingga atasan itu hendak banyak menemui permasalahan dikemudian hari. Guna kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai proses mempengaruhi kebiasaan- kebiasaan orang lain untuk menggapai tujuan badan. Perihal ini bisa meliputi komunikasi mengenai kewajiban profesi pada para pegawai serta pula metode- metode untuk menyelesaikan tugas- tugas itu. Termasuk pula dalam fungsi ini adalah sikap pimpinan yang dijadikan sebagai panutan para pegawai. anpa etika komunikasi yang bagus, tentunya akan berikan akibat kurang baik bagus buat badan yang dibimbingnya ataupun dibina (Hidayat R., 2019: 106).

Tabel 2.2

Konseptual Etika Komunikasi

No	Dimensi	Indikator
1.	Perkataan yang benar	1. Sesuai kriteria kebenaran: a. Segi substansi mencakup faktual, tidak direayasa atau dimanipulasi. b. Segi redaksi menggunakan katakata yang

No	Dimensi	Indikator
		baik, baku, sesuai dengan kaidah bahasa yang berlaku. 2. Tidak bohong: ucapan yang jujur, caranya dengan menjaga lisan atau dalam bertutur kata.
2.	Perkataan yang efektif, tepat sasaran	1. Adanya frame of reference (referensi yang sama) 2. Adanya field of experience (pengalaman yang sama) 3. Langsung pada pokok masalah (straight to the point) 4. Komunikatif
3.	Perkataan yang mulia	1. Bertata krama 2. Umumnya lebih ke sasaran tingkatan umur yang lebih tua 3. Tidak menggurui 4. Santun
4.	Perkataan yang baik, pantas	1. Kata-kata sopan 2. Mengandung nasehat 3. Menimbulkan kebaikan
5.	Perkataan yang lemah lembut	1. Penuh keramahan 2. Tidak mengeraskan suara 3. Enak didengar 4. Menyejukkan hati
6.	Perkataan yang mudah diterima	1. Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti 2. Melegakan perasaan 3. Sederhana

Sumber: Yesi Ristiana, 2017.

## B. Kinerja

Konsep pendirian perusahaan terutama didasarkan pada keyakinan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk mencapai sesuatu yang tidak dapat dicapai oleh individu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen perusahaan yang berperan penting dalam pencapaian suatu perusahaan ketika bergantung pada tindakan stafnya. Fokus pada faktor manusia tidak berarti bahwa yang lain faktor tidak juga berperan penting karena diperlukan berbagai elemen untuk mendukung dan melengkapi fase dan sinergi yang berbeda dalam bisnis. bahwa orang memiliki fungsi dominan ketika melakukan setiap aktivitas karena mereka bertindak sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Gol tidak bisa dicapai tanpa peran aktif karyawan, meskipun perusahaan mungkin memiliki alat canggih yang dimilikinya. Tujuan penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi dua bagian. Ini evaluasi penelitian yang bertujuan agar manajer mengamati catatan kinerja karyawan menggunakan peringkat deskriptif, dan informasi yang diperoleh bermanfaat bagi mereka saat membuat keputusan promosi, termasuk penurunan pangkat, pemberhentian dan kompensasi. Kedua, motif pengembangan lebih lanjut ketika supervisor berusaha untuk meningkatkan karyawan mereka kinerja keseluruhan untuk masa depan (Prasetya RG., 2017: 6). Lingkungan bisnis yang semakin meningkat berkontribusi pada peningkatan perhatian yang diberikan pada kinerja karyawan dari sebuah organisasi atau instansi. Salah satu dari faktor penting yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi adalah hasil produktifitas dari instansi tersebut (Rojikinnor R, Gani AJA, Saleh C, Amin F, 2022: 1).

Sutrisno (2012: 151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor

individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu
  - a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
  - c. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor Lingkungan, yang meliputi
  - a. Kondisi fisik
  - b. Peralatan
  - c. Waktu
  - d. Material
  - e. Pendidikan
  - f. Supervisi
  - g. Desain organisasi
  - h. Pelatihan
  - i. Keberuntungan

Tabel 2.3  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan dan persamaan
1.	Kustin Hartini, Dkk	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia	Perbedaan: Penelitian ini adanya variable tambahan lingkungan kerja yang juga ikut menjadi variable penelitian.  Persamaan:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan dan persamaan
			Memiliki kesamaan pada variable kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja
2.	Heru Tian Sanjaya, dkk	Faktor– Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan : Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja, Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja)	Perbedaan: Penelitian kualitatif dengan literature riview  Persamaan: Adanya variable yang sama dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan komunikasi

Sumber: Olahan, 2023

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah cara untuk memperoleh ilmu pengetahuan atau memecahkan masalah secara hati-hati dan sistematis, dan data-data yang dikumpulkan berupa rangkaian atau kumpulan angka-angka (K J, Ranjit G., 2022: 1).

Objek penelitian ini adalah Rotte Bakery Kota Pekanbaru. Sedangkan Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di Rotte Bakery Kota Pekanbaru.

Populasi ialah totalitas dari berkas bagian yang mempunyai beberapa karakter biasa, yang terdiri dari bidang- bidang buat di cermat.

Atapun, populasi merupakan totalitas golongan dari banyak orang, insiden ataupun beberapa barang yang disukai oleh periset buat diteliti (Syatori Nasehudin T& NG., 2012: 1). Populasi penelitian ini sebanyak 170 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Simple Random Sampling atau diartikan sebagai pengambilan acak sederhana. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode ini, dapat memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Contoh simpel random sampling didalam penelitian dibutuhkan 30 sampel, sedangkan populasi penelitian lebih dari 100 orang. (Amirullah., 2015: 36). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan.

Dalam sesuatu riset kita membutuhkan metode penumpulan informasi, buat kebutuhan itu terdapat sebagian instrumen pengumpulan informasi (spesialnya informasi pokok) yang dapat dipakai oleh periset. Instrumen itu antara lain: angket, tanya jawab (wawancara), pemantauan, serta dokumentasi (Arfatin Nurrahman D., 2021: 247). Penelitian ini nantinya akan menggunakan beberapa instrument antara lain: Observasi dan pemantauan ke lapangan (sebelum penelitian) dan penyebaran kuesioner (saat malakukan penelitian).

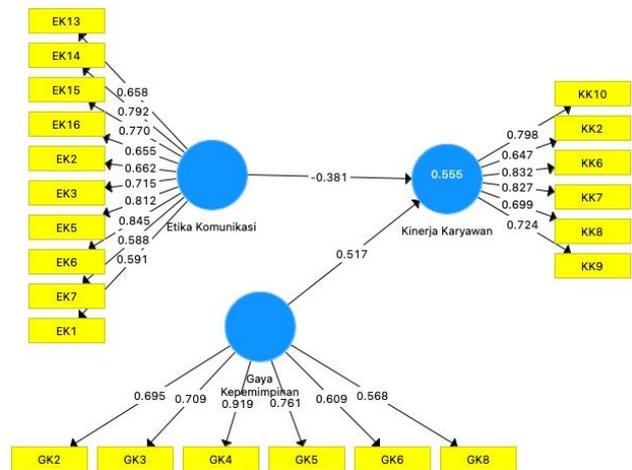
Data yang terhimpun dari kuesioner yang diisi oleh 30 sampel maka langsung diolah menggunakan SEM PLS.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Uji Validitas Antar Variabel

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka peneliti melakukan eliminasi item yang sekiranya tidak bisa digunakan dan akan bias ketika data di olah.

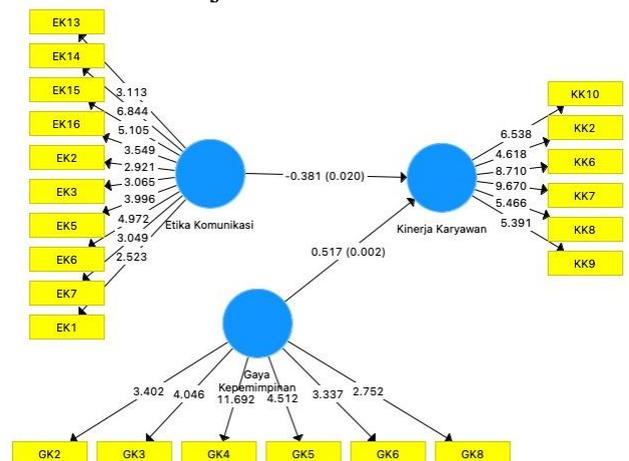
Bagan 4.1  
Eliminasi Item untuk menghasilkan signifikansi dan keakuratan pada hipotesis.



Bagan di atas maka setiap pengukuran atau item yang tertera menunjukkan validitas yang kuat dengan asumsi toleransi 0,5 sehingga terlihat bahwa setiap item yang diuji memiliki nilai yang melebihi dari 0,5. Pengukuran dari setiap variabel ini adalah valid Dan item yang digunakan layak untuk diuji sebagai pengujian dari hipotesis.

##### B. Uji Hipotesis

Bagan 4.2  
Menunjukkan Hasil Penelitian



Bagan di atas adalah pengujian hipotesis yang ada bisa dideskripsikan bahwa etika komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka  $-0,381$  dengan toleransi

0,05 maka pengaruh secara simultan tidak berpengaruh. Namun, menghasilkan negatifnya pengaruh antara etika komunikasi terhadap kinerja karyawan dimana angka toleransi tersebut masih di bawah 0,05 dengan perolehan 0,020 berarti signifikan tidak berpengaruh. Sedangkan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi 0,517, adanya kecenderungan meningkatkan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat berdampak langsung. Angka 0,002 dapat diartikan bahwa pengaruh yang timbul dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan Signifikan.

## V. KESIMPULAN

Etika komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka  $-0,381$  dengan toleransi 0,05 maka pengaruh secara simultan tidak berpengaruh. Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi 0,517, adanya kecenderungan meningkatkan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat berdampak langsung. Angka 0,002 dapat diartikan bahwa pengaruh yang timbul dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan Signifikan.

Penelitian bisa dilanjutkan pada perusahaan lain, untuk mendapatkan kesamaan informasi hasil penelitian yang relevan, bagaimana dengan perusahaan yang memiliki pemimpin yang arif dan bijaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim, D., Sutrisno, A. D., & Rukmana, J. (2020). Pengembangan Kapasitas Kewirausahaan dan Desiminasi Teknologi Pada Kelompok Usaha Kecil di Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 9(2), 136.  
<https://doi.org/10.30999/jpkm.v9i2.733>
- Ahmad K, Ogunsola OK. An empirical assessment of islamic leadership principles. *Int J Commer Manag.* 2011;21(3):291–318
- Islam A, Zawawi NFM, Wahab SA. Rethinking survival, renewal, and growth strategies of SMEs in Bangladesh: the role of spiritual leadership in crisis situation. *PSU Res Rev.* 2021
- Ali AJ. Islamic perspectives on leadership: a model. *Int J Islam Middle East Financ Manag.* 2009;2(2):160–80.
- Hartini, Kustin, dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Al-Intaj Volume 8 nomor 2*
- Hidayat R. Etika Komunikasi Pemimpin Perspektif Hadits. *Indones J Islam Commun.* 2019;2(2):105–30.
- Prasetya RG. No Title بررسی مقایسه هوش معنوی، سرسختی روان شناختی مبتلایان به بیماری عروق کرونر و افراد سالم. همایش بین المللی افق های نوین در علوم انسانی. 6(02);2017. (18–6)
- Sanjaya, Heru T., Dkk. 2022. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan: Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja, Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal JEMSI Volume 3 Issue 3*
- Rojikinnor R, Gani AJA, Saleh C, Amin F. The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *J Econ Adm Sci.* 2022;
- K J, Ranjit G. Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *J Strateg Manag.* 2022;
- Syatori Nasehudin T& NG. Metodologi penelitian Kuantitatif. 1st ed. Ahmad

Saebani B, editor. Bandung: Pustaka Setia; 2012. 1 p.

Amirullah. Populasi Dan Sampel (pemahaman, jenis dan teknik). Wood Sci Technol. 2015;16(4):293–303.

Arfatin Nurrahman D. Pengantar Statistik 1. 1st ed. Haryanti S, editor. Jakarta: Media Sains Indonesia; 2021. 38 p.

Abdullah PM. Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. Aswaja Pressindo. 2015. 331 p.