



PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MELALUI SPIRITUAL LEADERSHIP, NORMATIVE COMMITMENT DAN ETIKA KERJA ISLAMI

Natoil¹

Program Studi Manajemen STIE Semarang

natoil@stiesemarang.ac.id

Riwayat Artikel

Received :

Revised :

Accepted :

Kata Kunci

Etika kerja islami,
Kinerja karyawan
Normative commitment,
,Pengawasan kerja dan
Spiritual leadership.

Abstraksi.

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh spiritual leadership, etika kerja Islam dan normative commitment terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi pengawasan kerja. Masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui spiritual leadership, etika kerja Islam dan komitmen normatidengan dimediasi pengawasan kerja?

Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di KSPPS Kabupaten Semarang sejumlah 106 responden. Analisis regresi yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Package Social Science (SPSS)*, digunakan untuk menganalisis data, Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual, etika kerja Islam dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi pengawasan kerja.

Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; pengawasan kerja memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, dan pengawasan kerja memoderasi pengaruh komitmen normative terhadap kinerja karyawan

Abstract.

The purpose of this research is to test the influences of spiritual leadership, Islamic work ethic, and normative commitment, on employee performance moderated by work monitoring. Using these variables, the usage of these variables are able to solve the arising problem

within employees KSPPS Kabupaten Semarang. Statement of this problem is how increase employee performance?.

The samples size of this research is 106employees KSPPS Kabupaten Semarang. Using the Statistical Package Social Science (SPSS). The results show that spiritual leadership, Islamic work ethic, and normative commitment on employee performance moderated by work monitoring.

The effect of spiritual leadership on employee performance are significant; The effect of Islamic work ethic on employee performance are significant; normative commitment on employee performance are significant; The effect of Islamic work ethic on employee performance moderated by work monitoring are significant; and The effect of normative commitment on employee performance moderated by work monitoring are significant.

Keyword:

*Etik work islamic,
employee performance,
normative coomitment
Spiritual leadership,
work monitoring*

PENDAHULUAN

Pendahuluan

Kinerja karyawan diukur melalui penilaian kinerja yang telah di standarkan melalui Key Performance Indicator (KPI) yang dilakukan dua kali setiap tahun. Penilaian kinerja karyawanakan menghasilkan kinerja karyawan dengan klasifikasi I (Istimewa), BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), K (Kurang). Selama kurun waktu 3 tahun ini kinerja karyawanmasih sekitar 45 % yang belum terukur dari total karyawan pada tahun 2018 sedangkan pada tahun 2019-2020 hanya sekitar 12% - 14% kinerja karyawan yang belum terukur dari total karyawan yang ada.

Martin (2010) menyatakan kinerja karyawan tidak hanya dapat terlihat dari kemampuan mereka dalam bekerja secara sempurna, tetapi juga kemampuan mereka menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina pengaruh dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kepemimpinan spiritual. Penelitian Goleman (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.Spiritual leadershipakan berperan penting dalam membantu seorang karyawan dalam menghadapi perubahan yang dinamis pada lingkungan bisnis. Kecerdasan emosional akan mendukung karyawan dalam mengenali dan memahami emosi serta menggunakannya secara cerdas dalam pengelolaan pengaruh kerja dengan pihak lain. Penelitian yang dilakukan Higgs and Malcolm (2004), Cote dan Miners (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh Sue Chan, Latham (2004) dan Mc Clelland (1998) yang menunjukkan pula hasil yang signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kinerja karyawan. Meskipun pada oleh Austin (2004), Petrides, Frederickson dan Furnhman (2004) menunjukkan tidak ada hasil atau hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh antara kepemimpinan spiritual dengan kinerja.

Etika kerja Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat KSPPS mempunyai filosofi pada syariah. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat member stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendirian dan organisasi (Yousef, 2001). Pendidikan diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Ketika seorang karyawan mendapatkan apa yang sesuai dengan harapan atau keinginannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan member dampak pada karyawan tersebut untuk terus memberikan kemampuannya dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja (Yousef, 2001; Marriet *al.*, 2012) dan hasilnya, dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ali, 2001). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga member dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda yakni hasil studi Ahmad *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa komitmen normatif akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, Namun studi Ahmad *et al.*, (2010) menunjukkan bahwa komitmen normatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Cote dan Miners (2006) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, Namun studi Austin (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ali, (2001) menunjukkan bahwa etika kerja Islam akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, Namun studi Marriet *al.*, (2012) menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian kondisi yang ada di KSPPS Kabupaten Semarang, maka rumusan masalah adalah *bagaimana peran spiritual leadership, etika kerja Islam dan komitmen normatif dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan dimoderasi pengawasan kerja.*

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan tersebut, maka masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya kinerja karyawan masih sekitar 45 % yang belum terukur dari total karyawan pada tahun 2018 sedangkan pada tahun 2019 - 2020 hanya sekitar 12 % - 14 %, jika diperbandingkan antara data yang diperoleh dengan kenyataan kondisi yang ada, penilaian karyawan bisa dikatakan belum menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Kondisi yang ada saat ini diantaranya yaitu adanya tindak kecurangan

karyawan yang semakin meningkat, adanya keterlambatan pelaporan, pencapaian target yang kurang, kapasitas karyawan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, kurangnya profesionalitas karyawan dan berbagai kondisi kinerja karyawan lainnya yang dapat menyebabkan penurunan pada kinerja perusahaan selama kurun waktu 3 tahun ini.

1. Bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh normative commitment terhadap kinerja karyawan
4. Apakah pengawasan kerja memoderasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Kajian Pustaka

Akanbi *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya menurut Akanbi *et al.*, (2014), kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif. Menurut Mathis (2006), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen diantaranya yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama, rasa dapat dipercaya. Hal tersebut hampir sama dengan yang diungkapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh spiritual leadership, etika kerja Islam dan komitmen normatif.

Spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic motivation sehingga menggapai rasa spiritual survival (Lilik dan Agung dalam Thayib *et al.*, 2013). Fry dalam dalam Thayib *et al.*, (2013) menjelaskan bahwa terdapat tiga ciri kepemimpinan spiritual yaitu: (1) Vision, merupakan bagian terpenting yang menarik perhatian untuk menggapai masa depan; (2) Altruistic Love, merupakan suatu perasaan yang utuh, harmonis, kesejahteraan, kepedulian dan apresiasi untuk diri dan sesama; (3) Hope/Faith, merupakan kepastian dari suatu yang diharapkan, sanksi dari suatu yang tak terlihat. Kepercayaan lebih dari sekedar harapan atau sebuah pengharapan atas suatu yang diinginkan. Thayib *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa spiritual leadershipakan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Indikator spiritual leadership adalah: kepemimpinan *Akhlaqiyyah*, Kepemimpinan *Diniyyah*, Kepemimpinan *Al waqiyyah*, dan Kepemimpinan *Insaniyyah*.

Perumusan hipotesis 1 didukung oleh penelitian terdahulu yaitu: Thayib *et al.*, (2013). Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis 1 sebagai berikut:

H1: Spiritual leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggungjawab (Ali& Owaihan, 2008). Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, system nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu al-Qur'an dan Hadits nabi Muhammad SAW. Ahmad&Owoyemi(2012) menunjukkan bahwa etika kerja Islam akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Indikator etika kerja Islam adalah: Kebenaran di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan masyarakat, Nilai kerja lebih ditentukan oleh niatnya dari pada hasil, dan Dedikasi terhadap suatu tugas adalah kebaikan.

Dapat disimpulkan Etika Kerja Islam yaitu adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurharkai Allah SWT, diantara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya serta profesional.

Perumusan hipotesis 2 didukung oleh penelitian terdahulu yaitu: Ali& Owaihan, (2008) dan Ahmad&Owoyemi(2012). Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis 2 sebagai berikut:

H2: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Komitmen normatif didasarkan pada perilaku yang terutama berasal dari ketidakleluasaan menggunakan ketrampilan pekerja sehingga meninggalkan organisasi yang mengikatnya. Saat komitmen dicontohkan sebagai fungsi kepercayaan terhadap organisasi dan pengalaman kerja, karakteristik organisasi harusnya menjadi faktor yang mempengaruhi kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan oleh karena itu pada level komitmen karyawan; karakteristik kerja harusnya menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan.

Indikator komitmen normative adalah: keinginan yang kuat untuk menjadi menjadi bagian organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, dan kepercayaan yang pasti terhadap nilai-nilai organisasi.

Perumusan hipotesis 3 didukung oleh penelitian terdahulu yaitu: Yuan, (2013) dan Ahmad *et al.*, (2014). Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis 3 sebagai berikut:

H3: Normative commitment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ardansyah dan Wasilawati, (2014) menyatakan bahwa manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, suatu perusahaan perlu melaksanakan pengawasan kerja. Pengawasan merupakan "suatu proses untuk

menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Sami'an dan Aprilian, 2013)".

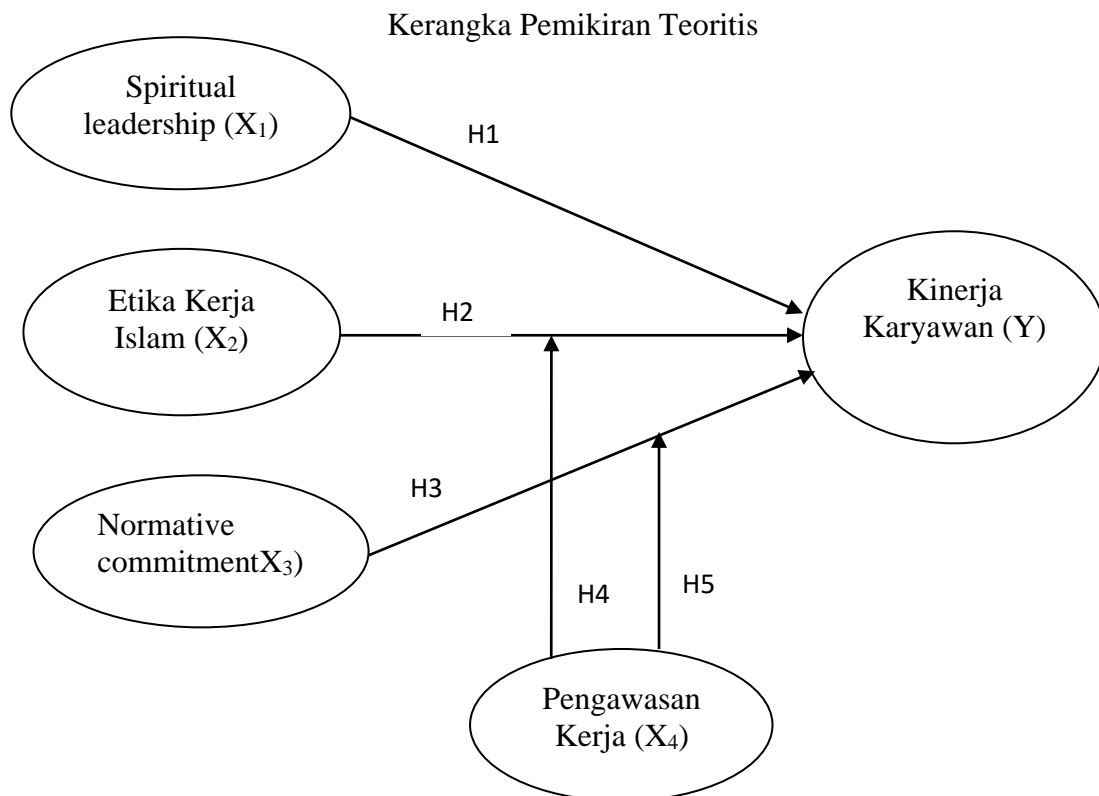
Perumusan hipotesis 4 dan 5 didukung oleh penelitian terdahulu yaitu: (Sami'an dan Aprilian, 2013). Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis 4 dan 5 sebagai berikut:

H4: Pengawasan kerja memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja

H5: Pengawasan kerja memoderasi pengaruh normative commitment terhadap kinerja

Berdasarkan uraian dalam kajian pustaka, maka dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1



Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: Etika kerja Islam yang merupakan seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras. Komitmen normatif yang merupakan keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut

bekerja, dan pengawasan kerja yang merupakan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan criteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan.

Pembahasan

Analisis Regresi dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan variabel moderasi. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dengan SPSS, hasilnya tampak pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Analisis Jalur

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	t hitung	Sign	Keterangan
1	Kinerja	Spiritual leadership	.396	2.464	.031	Ha Diterima **
2	Kinerja	Etika Kerja Islam	.733	3.141	.002	Ha Diterima *
3	Kinerja	Normative Commitment	.303	2.312	.035	Ha Diterima **
4	Kinerja	PK memoderasi EKI	.772	1.837	.070	Ha Ditolak ***
5	Kinerja	PK memoderasi NC	.790	5.261	.000	Ha Diterima *

Sumber : Hasil output pengujian Regresi

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, maka persamaan jalur adalah sebagai berikut: $Kinerja = 0,396 SL + 0,733 EKI + 0,303 NC + 0,772 PK * EKI + 0,790 PK * NC$

Semua VariabelKS, EKI dan dan variabel moderasi mempunyai tanda positif, artinya jika variabeltersebut meningkat maka variabelterikat yaitu: Kinerja akan meningkat.

Dengan melihat koefisien regresi (B standardized) koefisien yang paling besar ada pada variabel komitmen normative yang dimoderasi oleh pengawasan kerja yaitu sebesar 0,790 artinya variabel komitmen normative yang dimoderasi

oleh pengawasan kerja mempunyai dampak yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja karyawan

Pengujian secara parsial variabel spiritual leadership (SL) memiliki koefisien regresi sebesar 0,396 dengan signifikansi sebesar 0,031. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Spiritual memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

2. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan

Pengujian secara parsial variabel etika kerja islami (EKI) memiliki koefisien regresi sebesar 0,733 dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H2 yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

3. Pengaruh kinerja normative commitment terhadap Kinerja karyawan

Pengujian secara parsial variabel normative commitment (NC) memiliki koefisien regresi sebesar 0,303 dengan signifikansi sebesar 0,035. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H3 yang menyatakan bahwa variabel komitmen normatif memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

4. Pengawasan kerja memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan

Pengujian secara parsial variabel pengawasan kerja yang memoderasi etika kerja Islami (PK*EKI) memiliki koefisien regresi sebesar 0,772 dengan signifikansi sebesar 0,072. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka H4 yang menyatakan variabel pengawasan kerja mampu memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan ditolak.

5. Pengawasan kerja memoderasi pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan

Pengujian secara parsial variabel s(PK*NC) memiliki koefisien regresi sebesar 0,790 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H5 yang menyatakan variabel pengawasan kerja mampu memoderasi pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan, diterima, hal ini menunjukkan pengawasan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk menguji seberapa kuat variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Hasil pengujian koefisien derminasi adalah sbb

Tabel .2
Model Pengukuran

Variabel	R Square
SL	
EKI	
NC	
PK	
KK	0,648

Sumber : Hasil output model pengujian Determinasi.

Dari tabel di atas dapat menunjukkan nilai R-Square untuk setiap variabel dependen untuk variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,648. Hasil ini menunjukkan bahwa 64,8% variasi kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan spiritual. etika kerja Islami, komitmen normatif yang diperkuat oleh variabel moderasi pengawasan kerja, sedangkan yang 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kesimpulan

1. Spiritual leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengembangkan kepemimpinan spiritual. Hal ini menunjukkan bahwa penekanan peningkatan kepemimpinan spiritual pada KSPPS masih sangat diperlukan, hal ini didasarkan pada kondisi di lapangan bahwa menurut responden kepemimpinan pada KSPPS lebih pada kondisi yang ideal.
2. Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengembangkan etika kerja Islam, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan etika kerja Islam pada KSPPS sangat diperlukan mengingat hasil survey menunjukkan bahwa etika kerja Islam pada KSPPS belum maksimal.
3. Normative commitment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan komitmen normatif, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dibangun oleh indikator indikator yang kuat untuk menjadi bagian organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan keyakinan yang pasti terhadap nilai nilai organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan pengawasan kinerja dan etika kerja Islam.
4. Pengawasan kerja mampu memoderasi etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan, Pengawasan kerja merupakan hal penting untuk meningkatkan peran etika kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi dikarenakan etika kerja Islam semakin tinggi artinya pengawasan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akanbi, Paul Ayobami; dan Ajayi Crowther, (2014), "Influence of intrinsic and extrinsic motivation on employees performance," *Bussiness Administration*
- Ardansyah dan Wasilawati, (2014), "Pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*
- Ashari. (2010). *Wawasan Islam : Pokok-pokok Fikiran tentang Islam dan Ummatnya*. Jakarta: RajaGrafindo
- Asifudin, A.J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta : BP Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., and Rhee, K., 2000, Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)s. In R. Bar-On and J.D.A. Parker (eds.), *Handbook of emotional intelligence, Jossey-Bass San Francisco*., 343-362.
- Caruso, D. R., Mayer, J. D. and Salovey, P, 2002, Relation of an ability measure of Emotional Intelligence to personality, *Journal of Personality Assessment*, 79,2, 306–320.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Goleman, D, 1998, *Working with Emotional Intelligence*, *Bloomsbury Publishing, London*.
- Goleman, Daniel, 1997, *Emotional Intelligence*, *PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- Ghozali, I. (2012). *Analisis Regresi Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Huang; Falli; dan Peter Capelli, (2010), "Applicant screening and performance related outcomes," *American Economic Review*
- Kotz, H., et al. (2012). *Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Erlangga
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Edisi Bahasa Indonesia. *Salemba Empat, Jakarta*
- Mayer, J. D. & Salovey, P, 1997, What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for educators* (pp.3-31), *Basic Books, New York*.
- Narjono, A.I. (2013). Etika Kerja Islam dan Motivasi Kerja. *Jurnal JIBEKA*. Vol.7(2), Agustus:7-13
- Nasution, M.E. (2009). *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. PT Indeks Kelompok Gramedia. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Kesepuluh
- Sami'an dan Estu Aprillian, (2014), "Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan," *Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Silalahi, Bonar P, (2014), "Pengaruh motivasi, pengawasan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja," *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*
- Siagian, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN

- Singarimbun, M dan Effendi,S. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tangkilisan, H.N. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Tasmara, T. (2010).*Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani