

Pengaruh *Islamic Leadership* Dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang

Iga Ade Mirela^{*)}
Rois Arifin^{)}**
Mohammad Rizal^{*)}**

Email: igaademirela@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This examine goals to decide and examine the impact of Islamic management and religious subculture on employee performance thru task pleasure as an intervening at PT. bank Syariah Indonesia Malang vicinity workplace. This studies is informal associative research the usage of a quantitative approach. The pattern of this observe used a saturated pattern, particularly employees of PT. bank Syariah Indonesia location workplace as many as 80 personnel. gathering facts using a valid and dependable questionnaire. statistics analysis became accomplished the usage of more than one regression linier analysis. The end result of the take a look at found that : 1) Islamic leadership has enormous poor effect on employee overall performance. 2) lifestyle religiosity has a sizeable negative on worker overall performance. three) Islamic leadership has a great bad impact on process pride. 4) Cultural religiosity has no considerable positive effect on job satisfaction. 6) Islamic management has a significant negative impact on worker performace via task pleasure as an intervening variable. 7) religious culture has a significant poor impact on worker overall performance thru activity satisfactionas an intervening variable.

Keywords: *Islamic Leadership, Religious Subculture, Worker Performance, And Job Delight.*

Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya revolusi industri, perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusianya. Orang tidak lepas dari unsur manajer dan karyawan yang diharapkan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan karyawan dan 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.

Meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial masyarakat suatu negara merupakan peran penting suatu bank. Bank Syariah merupakan salah satu alternatif dalam membantu pencapaian tersebut. Suatu organisasi yang berhasil akan pencapaiannya, erat hubungannya dengan kualitas kinerja karaywan. 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.

Berdasarkan Busro (2018) Pegawai/karyawan dapat mencapai kinerja, baik dari individu ataupun kelompok pada organisasi sesuai kewenangan serta 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 didasari atas faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang mengakibatkan bertindak dan berperilaku menggunakan 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 dan dapat terjadi di tempat kerja.

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). Zahrah *et al.* (2016), religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Karim & Aceh (2017), menunjukkan religiusitas tidak berpengaruh signifikan pada 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 yang berdiri pada tanggal 1 Februari 2021. Indonesia merupakan negara dengan penduduk muslim yang besar, dimana pangsa pasar perbankan syariah adalah masyarakat muslim. 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 diharapkan 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 dalam organisasi guna menciptakan kinerja yang lebih baik serta memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Dimensi kepemimpinan yang mampu mentransformasikan jiwa kepemimpinannya kepada bawahannya, serta budaya organisasi yang nyaman guna menciptakan 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.

1. Apakah *Islamic Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?
2. Apakah budaya religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang?

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

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang .
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Manfaat Penelitian

1. Bagi objek penelitian atau praktisi
Memberikan saran dan masukan tentang bagaimana pengaruh *Islamic Leadership* dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Setelah dilakukannya penelitian 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.
2. Bagi peneliti
Mengetahui berapa besar pengaruh *Islamic leadership* dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. yang suatu saat dapat dipelajari kembali agar dapat dijadikan referensi atau acuan untuk diimplementasikan ketika terjun dalam dunia kerja.

3. Bagi institusi

Dari hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya. Terutama penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan islam (*Islamic leadership*), budaya religiusitas, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. diharapkan bisa menambah referensi supaya lebih banyak terutama pada bidang ini.

Tinjauan Teori

Kinerja karyawan sangat penting untuk perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan perlu mempromosikan karyawannya sehingga mereka dapat kerja sama untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013). Dari pembahasan diatas, disimpulkan bahwa evaluasi kinerja pada karyawan dapat dijadikan sebagai informasi untuk menentukan kompensasi yang sesuai. Hasil evaluasi kinerja tersebut juga dapat dijadikan sebagai penentu program pelatihan dan pengembangan yang efektif.

Manusia memiliki kebutuhan material dan immaterial. Kebutuhan non material yang mempengaruhi kepuasan hidup, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan emosi seseorang, dan masing-masing orang tersebut mengalami tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja ialah sikap senang dan cinta terhadap pekerjaannya, Hasibuan (2016: 202). Sikap tersebut ditunjukkan oleh moral kerja, disiplin kerja, serta prestasi dalam bekerja. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada setiap orang memiliki tingkat yang berbeda – beda dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks ini kepemimpinan islam (*Islamic Leadership*) ialah kepemimpinan yang sesuai dengan jalan yang telah diridhoi Allah SWT. Kepemimpinan konvensional tidak ada dalam konteks kepemimpinan islam. Seorang pemimpin dalam islam ditekankan melalui konteks yang bertajuk pada isi dari Al-Quran dan hadist.

Menurut Taryaman (2016 : 7) bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu atau seni dalam mempengaruhi seseorang baik individu maupun kelompok untuk saling bekerja sama, tidak menjatuhkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam merupakan gaya kepemimpinan berlandaskan asas keagamaan yang menjunjung tinggi nilai – nilai keagamaan.

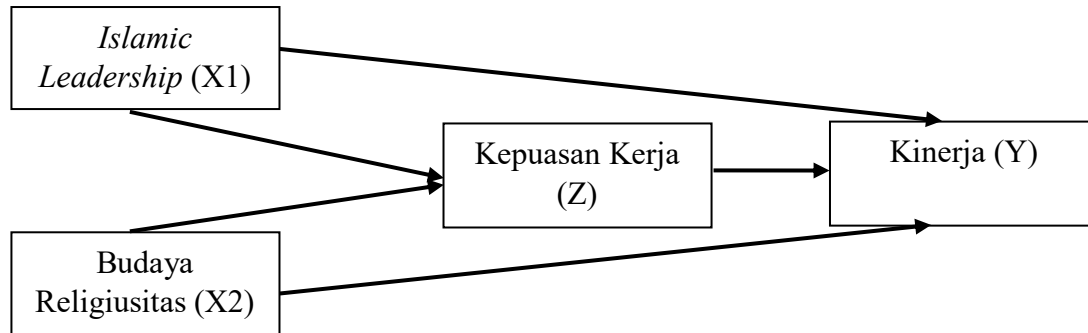
Kebiasaan atau norma yang diterapkan serta dimiliki oleh suatu organisasi, disebut budaya organisasi. Kepatuhan karyawan terhadap norma atau kebiasaan dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna, nilai, dan keyakinan yang dimiliki bersama dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menetapkan standar perilaku serta membedakan satu organisasi dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004).

Religiusitas merupakan penghayatan dalam hal keagamaan dan kepercayaan yang di ekspresikan dalam kegiatan seperti ibadah, berdoa dan membaca kitab suci. Istilah religiusitas (*Religiosity*) berasal dari bahasa inggris “*religion*” yang berarti agamis atau saleh, “*Religi*” berarti kepercayaan kepada Tuhan, kepercayaan adanya kekuatan diatas manusia (Yanuarti, 2018).

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa budaya religiusitas merupakan salah satu bentuk dari budaya organisasi yang mengarah pada hal keagamaan dan kepercayaan

seseorang. Yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan kebiasaan seseorang terutama dalam hal kenyamanan dalam bekerja. Dalam hal tersebut budaya religiusitas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1= *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- H2= Budaya Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- H3= *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- H4= Budaya Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- H5= Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- H6= *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.
- H7= Budaya religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dengan mengumpulkan data numerik. Penelitian berkategori asosiatif kausal, untuk menentukan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain yang memiliki hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni 80 karyawan tetap PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Islamic leadership* (X1). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya religiusitas (X2). Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Z).

Berdasarkan sumbernya, data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala likert. Sebelum dilakukannya

pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Alat bantu analisis statistik program komputer yang digunakan yakni IBM SPSS Statistik 25.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Islamic Leadership	Budaya Religiusitas	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.48	23.84	24.78	41.28
	Std. Deviation	4.755	3.883	3.832	6.050
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.104	.114	.113
	Positive	.102	.061	.103	.075
	Negative	-.115	-.104	-.114	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.029	.932	1.017	1.009
Asymp. Sig. (2-tailed)		.240	.350	.253	.260

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 1 diperoleh bahwa nilai dari *Islamic leadership* sebesar 0,240 > 0,050, budaya religiusitas sebesar 0,350 > 0,050, kinerja karyawan sebesar 0,253 > 0,050 dan kepuasan kerja sebesar 0,260 > 0,050. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan bahwa data dinyatakan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	44.907	4.718		9.518	.000		
Islamic Leadership	-.239	.088	-.297	-2.729	.008	.892	1.121
Budaya Religiusitas	-.129	.105	-.130	-1.228	.223	.938	1.067
Kepuasan Kerja	-.219	.069	-.346	-3.177	.002	.891	1.122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 2 diperoleh bahwa nilai torelance dari variabel *Islamic leadership* sebesar 0,892 > 0,10, variabel budaya religiusitas sebesar 0,938 > 0,10, variabel kepuasan kerja sebesar 0,891 > 0,10 dan pada variabel *Islamic leadership* dengan nilai VIF sebesar 1,121 < 10,00, variabel budaya religiusitas sebesar 1,067 < 10,00 dan kepuasan kerja sebesar 1,122 < 10,00, maka sesuai dasar pengambilan keputusan bahwa data terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.297	5.248		-.057	.955
Islamic Leadership	.904	1.391	.079	.650	.518
Budaya Religiusitas	-.042	.060	-.083	-.694	.490
Kepuasan Kerja	.025	.039	.077	.642	.523

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah 2022

Pada tabel 3 diperoleh nilai bahwa nilai dari variabel *Islamic leadership* sebesar $0,518 > 0,050$, variabel budaya religiuitas sebesar $0,490 > 0,050$, dan variabel kepuasan kerja sebesar $0,523 > 0,050$. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan tidak terjadi gejala heteoskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	30.838	3.006	10.259	.000
	Islamic Leadership	-.181	.089	-.225	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 4 diperoleh nilai dari *Islamic leadership* sebesar $0,045 < 0,050$. Dapat disimpulkan *Islamic leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	30.138	2.627	11.471	.000
	Budaya Religiusitas	-.225	.109	-.228	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 5 diperoleh nilai dari budaya religiusitas sebesar $0,042 < 0,050$. Dapat disimpulkan budaya religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	52.586	4.696	11.198	.000
	Islamic Leadership	-.338	.139	-.266	.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 6 diperoleh nilai dari *Islamic leadership* sebesar $0,017 < 0,050$. Dapat disimpulkan *Islamic leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	35.579	4.210	8.450	.000
	Budaya Religiusitas	.239	.174	.137	.174

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 7 diperoleh nilai dari budaya religiusitas sebesar $0,174 > 0,050$. Dapat disimpulkan budaya religiusitas tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.283	2.865		11.268	.000
1 Kepuasan Kerja	-.182	.069	-.287	-2.648	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 8 diperoleh nilai dari kepuasan kerja sebesar $0,010 < 0,050$. Dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43.267	4.540		9.530	.000
1 Islamic Leadership	-.261	.086	-.324	-3.025	.003
Kepuasan Kerja	-.236	.068	-.373	-3.487	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 9 diperoleh nilai dari *Islamic leadership* melalui kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,050$. Dapat disimpulkan *Islamic leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.959	3.532		10.181	.000
1 Budaya Religiusitas	-.186	.107	-.188	-1.738	.086
Kepuasan Kerja	-.164	.069	-.258	-2.384	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Pada tabel 10 diperoleh nilai dari budaya religiusitas melalui kepuasan kerja sebesar $0,020 < 0,050$. Dapat disimpulkan budaya religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Koefisien.Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

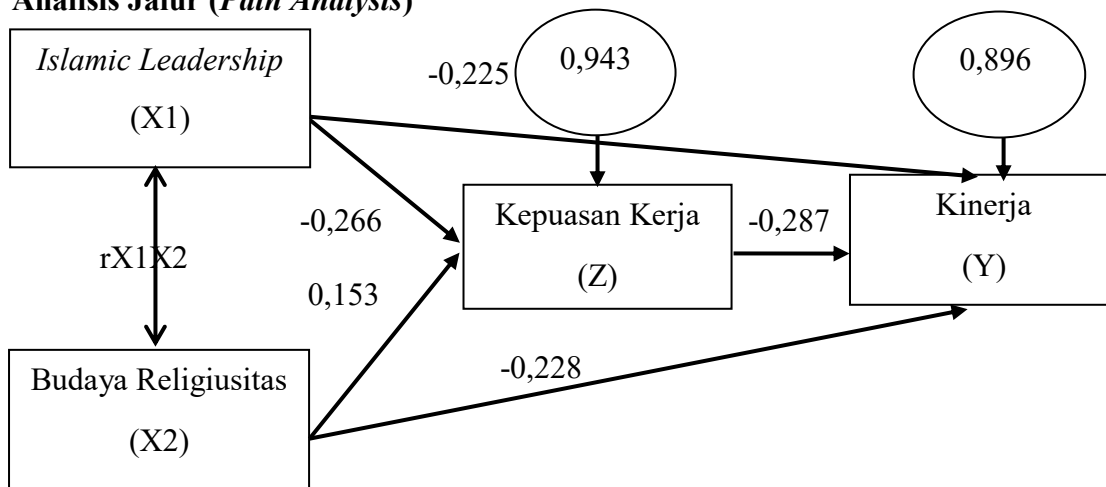
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443 ^a	.196	.164	3.503

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Religiusitas, Islamic Leadership

Sumber : data primer diolah tahun 2022

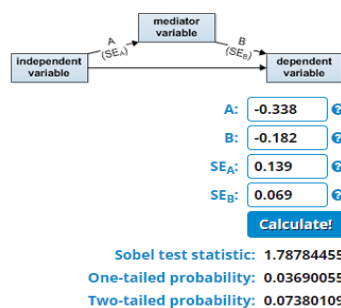
Pada tabel 11 *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,164 mendekati 1. Dapat diartikan variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh sebesar 16,4% terhadap variabel dependen. Dan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Analisis Jalur (Path Analysis)

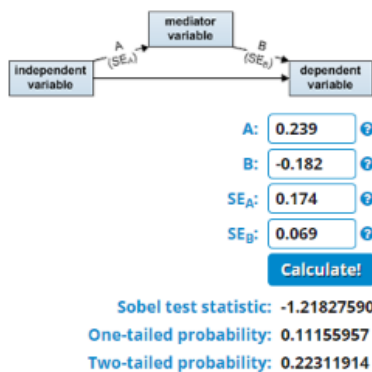


Hasil analisis jalur memberikan nilai -0,225 untuk pengaruh langsung *islamic leadership* terhadap kinerja karyawan. Budaya religiusitas berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, -0,228. *Islamic leadership* memiliki dampak langsung sebesar -0,266 terhadap kepuasan kerja. Budaya religiusitas memiliki pengaruh langsung sebesar 0,153 terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar -0,287. Melalui kepuasan kerja, pengaruh tidak langsung *islamic leadership* terhadap kinerja karyawan adalah -0,697. Dampak Tidak Langsung budaya religiusitas Terhadap Kinerja KaryawanKepuasan kerja -0,446.

Uji Sobel



Pada gambar diatas diperoleh nilai *One-tailed probability* sebesar $0,36 < 0,050$. Artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara variabel *islamic leadership* terhadap kinerja karyawan.



Pada gambar diatas dipeoleh nilai *One-tailed probability* sebesar $0,111 > 0,050$. Artinya kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening antara variabel budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Penelitian menunjukkan variabel *islamic leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Berdasarkan hasil uji-t *Islamic leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sunanda, 2020) yang memberikan hasil bahwa kepemimpinan Islami mempengaruhi kinerja pegawai. Penegakan kebijakan terkait kepemimpinan yang memadai, termasuk kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan oleh manajer. Kepemimpinan adalah keterampilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerja secara kolaboratif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 1996). Mungkin dalam penerapan kepemimpinan pada PT. Bank Syariah Indonesia perlu meningkatkan hubungan pemimpin dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dapat disimpulkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Penelitian menunjukkan variabel budaya religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Berdasarkan hasil uji t budaya religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dari hasil penelitian oleh (Lestari,dkk, 2021) dengan hasil religiusitas berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kegiatan mengenai budaya religiusitas datang dari diri masing – masing, dan telah diterapkan dengan baik seperti memahami bahwa bekerja dengan baik untuk mencari nafkah memiliki nilai ibadah. Hal ini telah diterapkan baik oleh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang, mungkin dengan meningkatkan solidaritas antar karyawan dengan tetap menjunjung tinggi religiusitas dapat mencapai kinerja yang maksimal. Dapat disimpulkan budaya religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Penelitian menunjukkan variabel *islamic leadership* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Berdasarkan hasil uji t *islamic leadership* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian dari (Abusama, dkk, 2017) bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal kepuasan kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Telah dirasakan oleh karyawan seperti dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal lain mungkin dibutuhkan dukungan dari pemimpin untuk memberikan semangat pada karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hasibuan (2016: 202), kepuasan kerja ialah sikap yang menunjukkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya. Yang dimaksud sikap tersebut ialah dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan, serta prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Penelitian menunjukkan variabel budaya religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Berdasarkan hasil uji t budaya religiusitas tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa budaya religiusitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap religiusitas datang dari masing – masing individu, mungkin dengan meningkatkan hubungan antar sesama dengan tetap menjunjung tinggi nilai religius dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto dan Supriyono (2018), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta). Bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta. Dan bertolak belakang dengan penelitian (Lestari, dkk, 2021), dengan hasil religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang.

Penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Hasil uji t kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Luthans (2006) mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja. (1) Pekerjaan itu sendiri, dengan demikian tugas yang diberikan dalam pekerjaan harus menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan tanggung jawab. (2) Gaji, jika upah yang diterima dianggap wajar dalam organisasi. (3) Peluang untuk promosi, organisasi memiliki peluang untuk promosi. (4) Pengawasan, memiliki supervisor yang dapat memberikan pengawasan, dukungan teknis, dan dukungan perilaku. (5) Rekan kerja, rekan kerja yang paham dan memiliki kepandaian secara teknis serta memberi dukungan secara sosial.

Kinerja yang berkelanjutan dan meningkat memiliki dampak positif pada organisasi atau bisnis yang bersangkutan. Bagi Lembaga publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan, meningkatkan keuntungan perusahaan, dan jika dipertahankan akan terus meningkatkan keuntungan perusahaan. (Ma'ruf Abdullah, 2014, P. 49). Pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang karyawan telah merasakan kepuasan kerja seperti merasakan dukungan dari karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan saat ini. Serta telah merasakan kinerja karyawan misalkan karyawan merasa memiliki kualitas pekerjaan yang baik. Mungkin evaluasi dalam melakukan pekerjaan dapat dilakukan serta memberikan promosi jabatan pada karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian (Kasman, 2021) dengan hasil, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel *islamic leadership* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Berdasarkan hasil uji t, *islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil uji sobel, variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara variabel *islamic leadership* dengan kinerja karyawan. Kebijakan dalam hal kepemimpinan sudah diterapkan dengan baik misalkan kepatuhan pemimpin terhadap peraturan perusahaan. Karyawan telah merasakan kinerja dan kepuasan kerja misalkan merasa bahwa kualitas pekerjaan yang baik dan mendapat dukungan dari rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Mungkin PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang membutuhkan peningkatan hubungan dengan pemimpin untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja yang maksimal. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Sunanda, 2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepemimpinan Islami (Jumaing *et al.*, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa *islamic leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

7. Pengaruh Budaya Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel budaya religiusitas berpengaruh negatif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Berdasarkan hasil uji t, budaya religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Hasil uji sobel, diperoleh nilai *One-tailed probability* kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan variabel budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang telah merasakan kepuasan kerja seperti merasa senang dengan gaji yang diberikan saat ini. Serta memiliki pemahaman bahwa bekerja yang baik untuk mencari nafkah adalah bernilai ibadah. Mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan evaluasi dalam menerapkan budaya religiusitas pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Area Malang. Dapat disimpulkan bahwa budaya religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Simpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah 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* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Variabel budaya religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

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, karena beberapa data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, penulis tidak menjamin keakuratan data yang diperoleh dari 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.

Saran

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

1. 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.
- Busro, Muhammad, (2018). "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia". (Jakarta: Bumi Aksara).
- 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
- 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.
- 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.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin. (2009). *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara
- 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).
- 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.
- Taryaman, Emed. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*, Yogyakarta: Deepublish, edisi pertama.
- 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

Iga Ade Mirela^{*)} adalah mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin^{)}** adalah dosen tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal^{*)}** adalah dosen tetap FEB Unisma