

Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sidogiri Mitra Utama

Gita Ade Kamtari *)

Mohammad Rizal **)

Nanik Wahyuningtyas ***)

Email : gitaadekamtari1724@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. Sidogiri Mitra Utama. 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. Sidogiri Mitra Utama as many as 73 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 positive on worker overall performance. 3) 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 satisfactions as an intervening variable.

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

Pendahuluan

Dengan berkembangnya globalisasi dan perlunya kemampuan beradaptasi, organisasi dan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang terampil di bidangnya agar mampu bersaing di masa kini dan masa depan. Dalam organisasi tidak lepas dari unsur pemimpin dan karyawan karena mereka diharapkan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan islami, karena hubungan antara karyawan dan pemimpin yang Islami sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena pemimpin diharapkan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan ini memegang peranan strategis dalam organisasi karena pemimpin merupakan pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik, yang juga dapat mengoptimalkan kepuasan kerjanya.

Meningkatkan kegiatan ekonomi dan unit usaha terutama di bidang koperasi merupakan suatu pionir kemandirian pesantren. PT. Sidogiri Mitra Utama juga menjadi salah satu alternatif dalam membantu keberhasilan tersebut. Suatu organisasi yang berhasil akan pencapaiannya, erat hubungannya dengan kualitas kinerja 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. Sidogiri Mitra Utama

Kinerja karyawan merupakan tingkat produktivitas, efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dan menjadi patokan seberapa baik seorang karyawan memenuhi dan melampaui harapan yang dilampaui oleh atasan (Siraj, 2023). Kepuasan kerja karyawan

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2019). Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan sikap ini ditentukan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Faisal & Mohamad, 2020) Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hubungan interpersonal di tempat kerja memengaruhi sikap kerja karyawan.

Sunanda (2020), telah sampai pada kesimpulan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh Efrina (2022) dan Novalia *et al.*, (2021). Novali *et al.*, (2021), religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Haryadi & Mahmudi (2020) dan MPOC *et al.*, (2020). Namun Berbeda dengan penelitian Maulana & Fahrullah (2020) yang menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Zuhirsyan & Nurlinda (2021) menyatakan bahwa religiusitas merupakan integritas secara kompleks pengetahuan agama, emosi dan tindakan keagamaan dalam diri manusia. Penerapan budaya religiusitas dalam bekerja bertujuan untuk menerapkan unsur islami dalam melakukan setiap pekerjaan

Indonesia mempunyai populasi Muslim terbesar di dunia, dengan sekitar 231 juta Muslim atau sekitar 86,7% dari total populasi negara ini. Sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar, Indonesia berpotensi menjadi yang terdepan dalam pengembangan Pondok Pesantren Sidogiri. Pondok Pesantren Sidogiri sangat identik d PT Sidogiri Mitra Utama merupakan sebuah inisiatif yang berbasis pada nilai-nilai keislaman, wawasan, proyeksi global dan jati diri bangsa Indonesia. Sebagai bagian dari upaya bangsa Indonesia membangun peradaban Islam. PT. Sidogiri Mitra Utama merupakan unit usaha unit usaha yang dikembangkan dari Kopontren Sidogiri di akhir tahun 2015 dan terealisasi di tahun 2016 untuk menata, mengoperasikan dan menge mengembangkan bisnis-bisnis Kopontren selama ini agar lebih profesional dan optimal. PT. Sidogiri Mitra Utama juga merupakan salah satu anak perusahaan Kopontren Sidogiri dengan branding Toko Basmalah. Engan kekuatan finansial dan sikap kemandirian. PT. Sidogiri Mitra Utama juga 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. Sidogiri Mita Utama 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. Sidogiri Mitra Utama menerapkan gaya kepemimpinan islami 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 kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama?
2. Apakah budaya religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama?
3. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Sidogiri Mitra Utama?
4. Apakah budaya religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama?
6. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Sidogiri Mitra?
7. Apakah budaya religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra?

Manfaat Penelitian

1. Bagi objek penelitian atau praktisi
Memberikan saran dan masukan tentang bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami 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 dan budaya organisasi yang berunsurkan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai perantaranya pada PT. Sidogiri Mitra

2. Bagi peneliti

Mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan islami dan budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama. 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, budaya religiusitas, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. diharapkan bisa menambah referensi supaya lebih banyak terutama pada bidang ini.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan. Kinerja tinggi artinya terjadilah peningkatan efisiensi dan efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan organisasi (Arifin, 2020). Dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja segi kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh perorangan maupun kelompok dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama dengan berpedoman kepada suatu standar kerja.

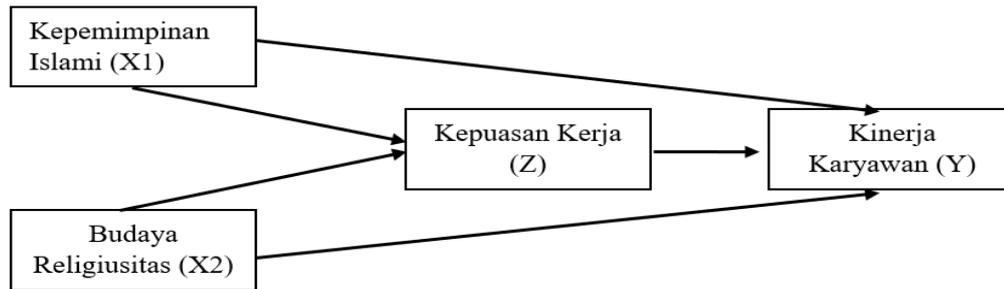
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dapat disimpulkan Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, baik positif maupun negatif yang mempengaruhi pekerjaannya, positif jika semua bagian yang diinginkan sesuai dan harapannya. Negatif jika semua aspek-aspek yang diinginkan tidak sesuai dengan harap Kepemimpinan Islami bukanlah kepemimpinan yang absolut ataupun kepemimpinan yang otoriter, karena Islam telah menunjukkan cirinya yang berada ditengah-tengah dengan prinsip keseimbangan (Ikhwan, 2019).

Dalam konteks Kepemimpinan islami yaitu kepemimpinan yang mampu membimbing menuntun, memandu guna menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri (Muzaki, 2021). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam merupakan gaya kepemimpinan berlandaskan asas keagamaan yang menjunjung tinggi nilai – nilai keagamaan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan ketika bekerja (Purnomo and Suryadi, 2018). Hayat & Suryadi (2021) menyimpulkan bahwa “religiusitas” diartikan sebagai milik seseorang tingkat keyakinan dan sikap terhadap ajaran agama serta pelaksanaan ritual dalam rangka hubungan dengan Tuhan dan sesama.

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



Gambar 1. Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

- H1= Kepemimpinan islami positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
- H2= Budaya Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
- H3= Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
- H4= Budaya Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PT. Sidogiri Mitra Utama.
- H5= Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Sidogiri Mitra Utama.
- H6 : Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama.
- H7 : Budaya Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama.

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 73 karyawan tetap PT. Sidogiri Mitra Utama.

Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Islami (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 26.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14475509
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.081
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 diperoleh bahwa nilai dari Kepemimpinan Islami dan Budaya Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar $0,098 > 0,050$. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan bahwa data dinyatakan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.315	7.308		727	.043		
1 Kepemimpinana Islami	.195	.056	.378	3.461	.001	.814	1.228
Budaya Religiusitas	.681	.179	.484	3.812	.000	.640	1.562
Kepuasan Kerja	-.268	.101	-.183	-2.660	.010	.657	1.522

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa nilai torelance dari variabel Kepemimpinan Islami sebesar $0,814 > 0,10$, variabel budaya religiusitas sebesar $0,640 > 0,10$, variabel kepuasan kerja sebesar $0,657 > 0,10$ dan pada variabel Kepemimpinan Islami dengan nilai VIF sebesar $1,228 < 10,00$, variabel budaya religiusitas sebesar $1,562 < 10,00$ dan kepuasan kerja sebesar $1,522 < 10,00$, maka sesuai dasar pengambilan keputusan bahwa data terbebas dari gejala multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.785	2.914		.956	.342
1 Kepemimpinan Islami	.106	.067	.204	1.591	.116
Budaya Religiusitas	.039	.087	.061	.458	.648
Kepuasan Kerja	-.114	.062	-.241	-1.835	.071

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 3 diperoleh nilai bahwa nilai dari variabel kepemimpinan islami sebesar $0,116 > 0,050$, variabel budaya religiusitas sebesar $0,648 > 0,050$, dan variabel kepuasan kerja sebesar $0,071 > 0,050$. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan tidak terjadi gejala heteoskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.573	2.671		5.831	.000
1 Kepemimpinan Islami	.261	.072	.396	3.639	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 4 diperoleh nilai dari kepemimpinan islami sebesar $0,001 < 0,050$. Dapat disimpulkan kepemimpinan islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 5 Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.852	5.222		2.270	.026
1 Budaya Religiusitas	.606	.235	.292	2.576	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 5 diperoleh nilai dari budaya religiusitas sebesar $0,012 < 0,050$. Dapat disimpulkan budaya religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.060	4.543		6.836	.000
1 Kepemimpinan Islami	.381	.122	.348	3.127	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 6 diperoleh nilai dari kepemimpinan islami sebesar $0,003 < 0,050$. Dapat disimpulkan kepemimpinan islami berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7 Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.542	3.285		9.908	.000
1 Budaya Religiusitas	.573	.148	.418	3.882	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 7 diperoleh nilai dari budaya religiusitas sebesar $0,000 > 0,050$. Dapat disimpulkan budaya religiusitas tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8 Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.869	2.419		7.800	.000
1 Kepuasan Kerja	.141	.053	.300	2.649	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

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 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.900	5.144		1.730	.088
1 Kepemimpinan Islami	.179	.144	.186	1.565	.122
Kepuasan Kerja	.215	.104	.245	2.059	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 9 diperoleh nilai dari kepemimpinan islami melalui kepuasan kerja sebesar $0,043 < 0,050$. Dapat disimpulkan kepemimpinan islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 10 Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.938	2.726		.711	.480
1 Budaya Religiusitas	1.329	.087	.931	15.207	.000
Kepuasan Kerja	-.134	.064	-.129	-2.106	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

Pada tabel 10 diperoleh nilai dari budaya religiusitas melalui kepuasan kerja sebesar $0,039 < 0,050$. Dapat disimpulkan budaya religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Koefisien.Determinasi (R²)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

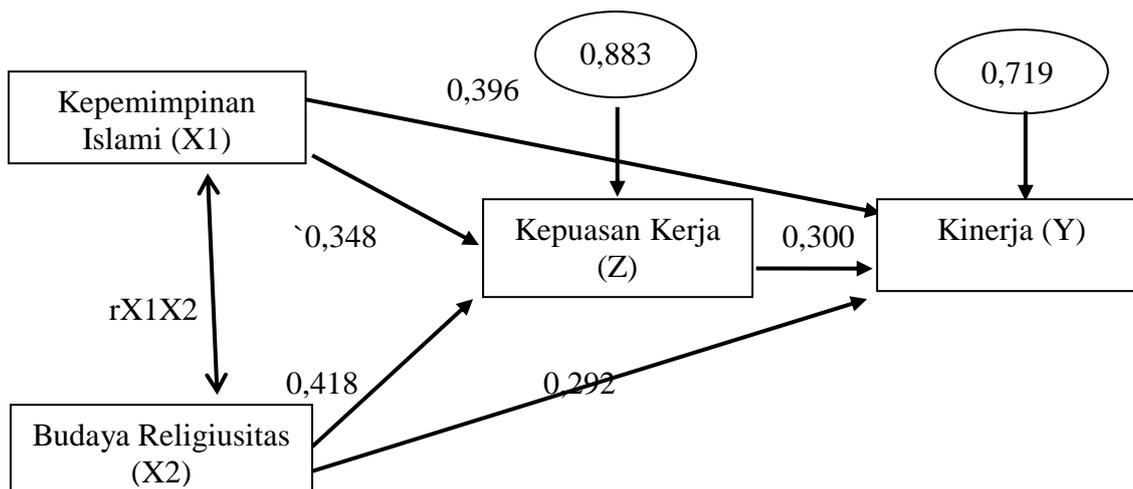
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.459	3.212

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Religiusitas, Kepemimpinan Islami

Sumber : Data primer diolah tahun 2024

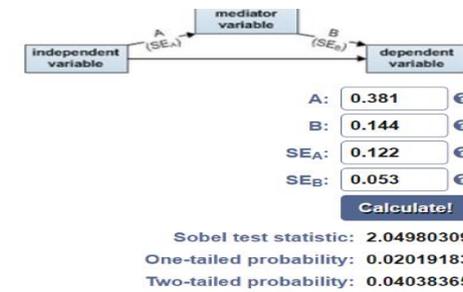
Pada tabel 11 Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,459 mendekati 1. Dapat diartikan variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh sebesar 45,9,4% terhadap variabel dependen. Dan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Analisis Jalur (Analysis Path)

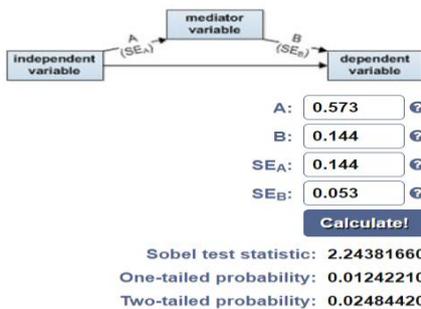


Hasil analisis jalur memberikan nilai 0,396 untuk pengaruh langsung kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Budaya religiusitas berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, 0,292. Kepemimpinan islami memiliki dampak langsung sebesar 0,348 terhadap kepuasan kerja. Budaya religiusitas memiliki pengaruh langsung sebesar 0,418 terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300. Melalui kepuasan kerja, pengaruh tidak langsung islamic leadership terhadap kinerja karyawan adalah 0,431. Dampak Tidak Langsung budaya religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja 0,802.

Uji Sobel



Berdasarkan gambar diatas diperoleh nilai *One-tailed probability* sebesar $0,020 < 0,050$, maka variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan variabel Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan gambar diatas diperoleh nilai *One-tailed probability* sebesar $0,012 < 0,050$, maka variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan variabel Budaya Religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama. Berdasarkan hasil uji t Kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Novalia *et al.*, 2021) memberikan hasil kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kebijakan kepemimpinan dilaksanakan dengan baik dalam guna mematuhi peraturan perusahaan. Menurut Kepemimpinan Hasibun (dalam Rahman 2019) Kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Mungkin dalam penerapan kepemimpinan pada PT. Sidogiri Mitra Utama dalam upaya mempertahankan hubungan pemimpin dengan para karyawan guna terus mempertahankan kinerja yang maksimal. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama Berdasarkan hasil uji t budaya religiusitas berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Lestari,dkk, 2021) dengan hasil religiusitas berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kegiatan mengenai budaya religiusitas datang dari diri masing-masing individu yang telah diterapkan dengan baik. Budaya Religiusitas sebagai terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama. Budaya Religiusitas juga sebagai upaya meningkatkan solidaritas antar sesama karyawan agar tetap menjunjung tinggi religiusitas guna mencapai kinerja yang maksimal. Dapat disimpulkan budaya religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja pada Sidogiri Mitra Utama.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama. Berdasarkan hasil uji t Kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Sunanda, 2020) bahwa kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal kepuasan kerja pada PT. Sidogiri Mitra Utama telah dirasakan oleh semua karyawan seperti dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal lain, dukungan dari pemimpin mungkin diperlukan memberi motivasi bagi karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kurniawan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. **Pengaruh Budaya Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sidogiri Mitra Utama.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama. Berdasarkan hasil uji t budaya religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa budaya religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap religiusitas muncul dari diri masing - masing individu, mungkin dengan meningkatkan hubungan antar manusia dengan tetap menjunjung nilai-nilai religius, sehingga seseorang dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal pada karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama. Hal tersebut bertolak belakang 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) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta. Dan sejalan dengan penelitian (Lestari, dkk, 2021) dengan hasil religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri Mitra Utama. Berdasarkan uji t kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Afandi (2018) mengusulkan lima dimensi kepuasan kerja yaitu : Pekerjaan itu sendiri, dengan demikian pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan tanggung jawab. Gaji, dimana upah yang diterima dianggap wajar dalam organisasi. Kesempatan promosi, terdapat peluang untuk maju dalam organisasi. Pengawasan, terdapat penyelia yang dapat memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Rekan kerja, terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

Peningkatan kinerja yang berkelanjutan memberikan dampak positif bagi organisasi maupun perusahaan yang bersangkutan. Bagi Lembaga publik, kinerja yang berkelanjutan dan meningkat akan meningkatkan dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap organisasi dan jika dipertahankan akan terus meningkatkan keuntungan perusahaan. Pada PT. Sidogiri Mitra Utama karyawan telah merasakan kepuasan kerja seperti merasakan dukungan dari karyawan lain dalam

menyelesaikan pekerjaan dan mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan saat ini. Karyawan tidak hanya mempunyai pengalaman dengan rekan kerjanya, namun juga merasa bahwa pekerjaan mereka sendiri mempunyai kualitas yang tinggi. Mungkin evaluasi dalam melakukan pekerjaan dapat dilakukan serta memberikan promosi jabatan pada karyawan.

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

6. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel inetervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama. Berdasarkan hasil uji t Kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari uji sobel variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan variabel Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Kebijakan kepemimpinan diterapkan kurang baik termasuk kepatuhan pemimpin terhadap peraturan perusahaan. Karyawan merasakan kinerja dan kepuasan kerja seperti merasa bahwa pekerjaan yang berkualitas rendah karena kurang mendapat dukungan dari rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Mungkin PT. Sidogiri Mitra Utama membutuhkan peningkatan hubungan dengan pemimpin untuk meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja yang maksimal. Hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian (Sunanda, 2020), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel budaya religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri Mitra Utama. Berdasarkan hasil uji t budaya religiusitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uji sobel diperoleh nilai One-tailed probability kepuasan kerja dapat memediasi hubungan variabel budaya religiusitas terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sunarta, 2019) dalam teori Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda: faktor kepuasan dan faktor hygiene (ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut Kepuasan : Prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi jabatan, dan pengembangan. Ketidakpuasan : kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan dengan orang lain, gaji, status, keamanan kerja, dan kehidupan pribadi . Karyawan pada PT. Sidogiri Mitra Utama telah merasakan kepuasan kerja seperti merasa senang dengan gaji yang diberikan saat ini. Serta memiliki pemahaman bahwa bekerja yang baik untuk mencari nafkah bernilai ibadah. Mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan evaluasi dalam menerapkan budaya religiusitas pada PT. Sidogiri Mitra Utama

Dapat disimpulkan bahwa budaya religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto dan Supriyono (2018) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel budaya religiusitas positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Variabel Kepemimpinan Islami, budaya religiusitas, dan kepuasan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
8. Variabel budaya religiusitas berpengaruh positif dan 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. Dalam penelitian ini, PT. Sidogiri Mitra Utama memberikan keterbatasan komunikasi kepada peneliti sehingga peneliti tidak bisa mengkaji lebih dalam terkait seluk beluk dalam PT. Sidogiri Mitra Utama.
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. Sidogiri Mitra Utama sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan untuk PT. Sidogiri Mitra Utama.

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 Kepemimpinan Islami, budaya religiusitas, kinerja karyawan maupun kepuasan kerja dari subjek lain untuk sebuah lembaga.
2. Saran untuk objek penelitian
Saran bagi PT. Sidogiri Mitra Utama untuk tetap fokus dalam menerapkan Kepemimpinan Islami 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.

Referensi

- Arifin, A. (2020) ‘Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan’, *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), pp. 186–193. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Faisal, A. and Baehaki Kiki Mohamad (2020) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)’, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), pp. 10–22. Available at: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>.
- Muzaki, I. (2021) *skripsi Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Budaya Organisasi: Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang*. Available at: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/29223>.

- Siraj, N. (2023) ‘Heliyon Performance management system and its role for employee performance : Evidence from Ethiopian SMEs’, 9(November). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819>.
- 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.
- Suryadi, bambang and Hayat, B. (2021) *Religiusitas_Cover_setengah isi Buku_Daftar Pustaka*.
- Wiliandari, Y. (2019) ‘Kepuasan Kerja Karyawan’, *Society*, 6(2), pp. 81–95. Available at: <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>.
- Zuhirsyan, M. and Nurlinda, N. (2021) ‘Pengaruh Religiusitas, Persepsi Dan Motivasi Nasabah Terhadap Keputusan Memilih Perbankan Syariah’, *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(2), pp. 114–130. Available at: <https://doi.org/10.46367/jps.v2i2.342>.

Gita Ade Kamtari Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Mohammad Rizal Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Nanik Wahyuningtyas Adalah Dosen Tetap FEB Unisma