

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

Rifki Zuhdi Rizal*)

Agus Widarko)**

Alfian Budi Primanto*)**

Email : rifkizuhdirizal@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze and explain the effect of Islamic leadership on employee performance through job satisfaction and motivation as intervening variables at PT Benih Citra Asia Jember. 67 respondents were selected for the study's sample using a random sampling approach based on the Slovin formula. This study employed route analysis (also known as path analysis) as a quantitative data analysis tool. Partial hypothesis testing using data is employed. As per the study's findings, there is a noteworthy correlation between the variables of Islamic leadership and employee performance. Additionally, there is a noteworthy effect of Islamic leadership on job satisfaction and work motivation. Furthermore, there is a significant relationship between work motivation and employee performance and job satisfaction variables. While the indirect effect shows that the job satisfaction variable is able to mediate the Islamic leadership variable on employee performance, the work motivation variable is also able to mediate the Islamic leadership variable on employee performance.

Keywords: *Islamic Leadership, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Leadership atau biasa disebut kepemimpinan yakni kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, Kemampuan pemimpin untuk membujuk dan mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang telah ditetapkan dengan penuh tanggung jawab dan semangat akan menentukan apakah organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan seorang ketua atau biasa disebut pemimpin. Ketua atau pemimpin merupakan seseorang yang dijadikan panutan dalam suatu perusahaan. Orang yang dapat memberikan atau menentukan visi dan misi juga disebut seorang pemimpin. Seorang ahli bidang teori berpendapat jika kepemimpinan yang diterapkan oleh agama islam merupakan sistim yang terbaik. Dalam islam kepemimpinan disebut sebagai Prophetic leadership, suri tauladannya merupakan nabi seluruh umat islam yaitu Nabi Muhammad SAW. Sama halnya dengan PT Benih Citra Asia, PT Benih Citra Asia. Salah satu direktur utama PT Benih Citra Asia bapak taufiq pernah memberitahukan bahwa “Pemimpin PT Benih Citra Asia merupakan seseorang yang memiliki ilmu tinggi dalam bidang keagamaan.

Dalam PT ini lebih menitik beratkan pada adab dan akhlak dalam mencari dan merekrut karyawannya, karena menurut ilmu psikologi sebuah *soft skill* dalam bekerja dapat diasah hanya dalam 3 bulan sudah bisa menjadi mahir, akan tetapi adab, karakter, dan akhlak butuh waktu bertahun-tahun untuk memperbaiki. Karena karyawan memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi dari beberapa faktor antara lain kepuasan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan hasil dari kepuasan kerja bagi karyawan. Sementara itu, Suwatno (2011:263) mencatat bahwa organisasi dapat meningkatkan sikap dan perilaku karyawan

serta produktivitas dengan berfokus pada kepuasan kerja. Motivasi di tempat kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat memotivasi pekerja untuk mengambil inisiatif dan mencapai tujuan perusahaan Febrianti et al (2014).

Peneliti memilih PT Benih Citra Asia dikarenakan PT tersebut memiliki suri tauladan yang baik dalam kehidupan sehari-hari. Dan disertai fenomena yang melatar belakangi bahwa sekarang banyak sekali umat muslim yang menjadi wirausahawan dan terjun dalam dunia bisnis. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh islamic leadership terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Benih Citra Asia”.

Rumusan Masalah

1. Apakah islamic leadership ada pengaruh pada kepuasan kerja?
2. Apakah islamic leadership ada pengaruh pada motivasi kerja?
3. Apakah islamic leadership ada pengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan?
6. Apakah islamic leadership ada pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah islamic leadership ada pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah islamic leadership ada pengaruh pada kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah islamic leadership ada pengaruh pada motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah islamic leadership ada pengaruh pada kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui apakah islamic leadership ada pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui apakah islamic leadership ada pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Manfaat Penelitian

Bagi Praktisi

Mengetahui seberapa besar pengaruh pemimpin Islam terhadap kinerja karyawan, termasuk kepuasan karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan acuan untuk perbaikan di masa mendatang.

Bagi institusi

Dapat memberikan informasi berupa saran yang membangun pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan sebagai variabel intervening. Setelah penelitian ini selesai, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan digunakan sebagai faktor intervening untuk mengevaluasi manfaat dan kekurangan dari penerapan kepemimpinan Islam terhadap kinerja pekerja.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Hasibuan (2019) menjelaskan tentang “pengaruh kepemimpinan islam, kompensasi, dan Pengembangan produk terhadap kinerja karyawan bank Pembiayaan rakyat syari’ah bandar lampung”. Dengan variabel kepemimpinan islami menjadi variabel(X1), kompensasi menjadi

variabel(X2), pengembangan produk menjadi variabel (X3) dan kinerja karyawan menjadi variabel(Y). Hasil penelitian ini : 1) Tidak ada pengaruh yang positif antara variabel kepemimpinan Islam pada kinerja karyawan, 2) Tidak ada pengaruh yang positif antara variabel kompensasi kepada kinerja karyawan, 3) tidak ada pengaruh yang positif antara variabel pengembangan produk pada kinerja karyawan, 4) secara simultan memiliki pengaruh positif antara variabel kepemimpinan Islam, kompensasi, dan pengembangan produk pada kinerja karyawan dengan nilai $r = 45,5\%$.

Sunanda (2020) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)”, dengan variabel kepemimpinan islami menjadi variabel (X1) Religiusitas menjadi variabel (X2), kinerja karyawan menjadi variabel (Y), dan Kepuasan kerja menjadi variabel (Z). dengan hasil yakni : 1. Kepemimpinan Islami ada pengaruh positif pada kinerja, 2. Religiusitas ada pengaruh positif pada kinerja, 3. Kepuasan kerja ada pengaruh positif pada kinerja, 4. kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja ada pengaruh pada kinerja.

Khotijah & Helmy (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Dengan variabel kepemimpinan islami menjadi variabel (X1), etika kerja menjadi variabel (X2), kinerja karyawan menjadi variabel (Y), dan motivasi kerja menjadi variabel (Z).hasil nya antara lain: 1)Kepemimpinan Islami ada pengaruh positif signifikan pada Motivasi Kerja, 2) Etika Kerja Islam ada pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi Kerja, 3) Kepemimpinan Islami ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja, 4) Etika Kerja Islam ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja, 5) Motivasi Kerja ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja, 6) Kepemimpinan Islami ada pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja melalui Motivasi Kerja, 7) Etika Kerja Islam ada pengaruh positif signifikan pada Kinerja melalui Motivasi Kerja.

Mukaronah (2022) yang menjelaskan tentang “pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Hasanah”, variabel Kepemimpinan islami sebagai variabel (X), Kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dan motivasi sebagai variabel (Z). Dengan hasil: 1) kepemimpinan Islam tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan, 2) kepemimpinan Islam ada pengaruh pada motivasi, 3) motivasi ada pengaruh pada kinerja karyawan.

Harjoni,dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja islami sebagai moderasi pada lembaga amal zakat”. Dengan variabel kepemimpinan islami sebagai variabel (X), lingkungan kerja islami (Z), kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dengan hasil: 1) kepemimpinan islami ada pengaruh pada kinerja karyawan, 2) lingkungan kerja islami mampu memoderasi kepemimpinan islami pada kinerja karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Teori Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan melalui memotivasi orang disekitar untuk melakukannya. Untuk mencapai hal ini, kebutuhan pelaksana individu harus seimbang dengan tujuan perusahaan. Seseorang, keluarga, dan bahkan umat manusia atau kelompok, semuanya termasuk dalam imamah, atau kepemimpinan Islam, seperti yang diajarkan oleh Al-Qur'an juga dengan as-Sunnah. Untuk menambah kualitas hidup di dunia dan di akhirat, pengertian ini mencakup bagaimana memimpin dan dipimpin oleh orang lain dalam mempraktikkan ajaran Islam.

Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mendorong dan memotivasi orang lain agar sesuai dengan al-Qur'an dan al-Hadist.

Teori Kepuasan kerja

As'ad dalam Sunyoto (2015:89) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari Ghiselli oleh Sutrisno (2014:79). Antara lain: 1). Orang-orang pada umumnya memiliki keyakinan bahwa mereka yang memiliki pekerjaan tinggi akan lebih bahagia daripada mereka yang memiliki pekerjaan yang rendah. Para peneliti telah menemukan jika hal ini tidak selalu benar. 2). Pangkat dalam posisi yang didasarkan pada berbagai kelas atau tingkatan, memberikan individu yang melakukan pekerjaan posisi tertentu. Mayoritas kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh keamanan sosial dan finansial. 3). Untuk meningkatkan produktivitas kerja, hubungan supervisi pemimpin dan karyawan harus berkualitas. Kebahagiaan karyawan dapat meningkat ketika pemimpin dan bawahan menunjukkan kepedulian satu sama lain dan memiliki hubungan kerja yang positif, yang membuat mereka merasa menjadi anggota tim yang dihargai.

Teori Motivasi kerja

Proses suatu tindakan tentang sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan seseorang dikenal sebagai motivasi. Ada tujuan, arah, kendali, dan dasar untuk bertindak. Ada juga motivasi untuk berprestasi karena memiliki usaha penuh dalam mencapainya, hasilnya dapat dirasa dan realistis, penuh tantangan dan beresiko.

Salah satu tanda yang mendorong seseorang untuk berprestasi adalah keyakinan diri sendiri (percaya pada kemampuan mereka sendiri); (2) orisinalitas, yang berarti mereka selalu ingin bertindak sesuai dengan ide mereka, dan sangat kreatif; (3) orientasi orang (tidak memperbudak orang lain, tidak mudah dalam menyalahkan orang lain dan terbuka dalam mengkritik); (4) orientasi hasil (resiko yang di ambil selalu dipertimbangkan sebelum diputuskan, semangat dalam bertugas) dan (5) orientasi masa depan (punya ambisi yang kuat pada masa depan).

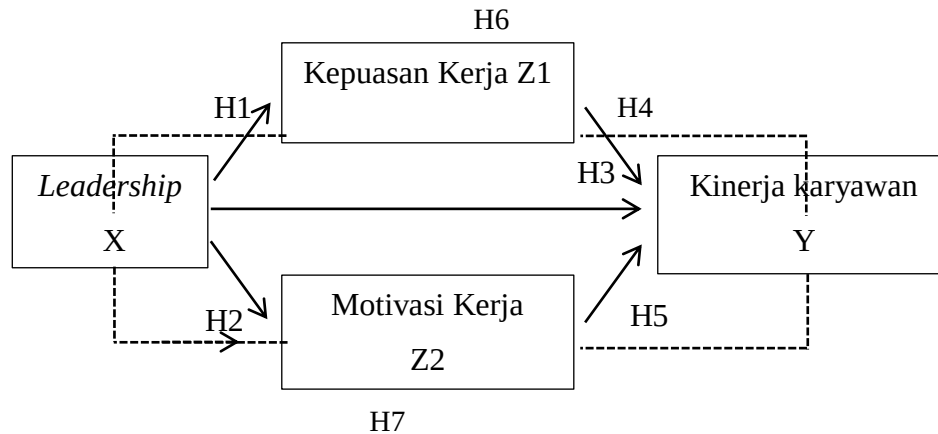
Teori Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:67) berpendapat bahwa kinerja karyawan yakni hasil dari kerja seorang karyawan yang telah diberikan kepadanya sebagai bentuk tanggung jawab. Penilaian kinerja adalah metode yang digunakan oleh organisasi untuk menilai hasil kerja personelnnya. Dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi dalam perusahaan dan membantu karyawan berkinerja lebih baik, tinjauan kinerja biasanya dilakukan untuk memberikan umpan balik. Hal ini terutama mengenai peraturan yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, kenaikan gaji, dan promosi untuk anggota staf.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), ada dua cara untuk menilai kinerja: secara informal dan sistimatis. Penilaian informal dapat dilaksanakan saat atasan memerlukannya. Penilaian sistimatis merupakan hubungan yang berkaitan dengan keseharian antara manajer dan karyawan yang dilakukan secara formal.

Kerangka Konseptual

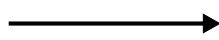
Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan tinjauan teori yang telah disebutkan sebelumnya, para peneliti mengembangkan kerangka kerja konseptual sebagai berikut :



H7

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :



: Pengaruh langsung



: pengaruh tidak langsung

Keterangan :

X : *Islamic leadership*Z₂ : Motivasi kerjaZ₁ : Kepuasan kerja

Y : Kinerja karyawan

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan antara lain:

- H1 : *Islamic leadership* ada pengaruh pada kepuasan kerja pada PT Benih Citra Asia.
- H2 : *Islamic leadership* ada pengaruh pada motivasi kerja pada PT Benih Citra Asia.
- H3 : *Islamic leadership* ada pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Benih Citra Asia.
- H4 : Kepuasan kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Benih Citra Asia.
- H5 : Motivasi kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Benih Citra Asia.
- H6 : *Islamic leadership* ada pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Benih Citra Asia sebagai variabel Intervening.
- H7 : *Islamic leadership* ada pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Benih Citra Asia sebagai variabel Intervening

Metode Penelitian**Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menjelaskan tentang korelasi antar variabel, sehingga penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ditujukan pada *manager*, *supervisor*, kordinator, polinator dan staff pada PT Benih Citra Asia yang bertempat pada Jl. Akmaludin No. 26 Desa Penanggungan, Wirowongso, Jember - Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 April sampai dengan 15 Mei 2024.

Populasi

Populasi penelitian yakni seluruh karyawan pada PT Benih Citra Asia. Pada saat ini jumlah keseluruhan karyawan masih belum diketahui pasti, untuk Jumlah *manager*, *supervisor*, kordinator, polinator dan staff *manager*, *supervisor*, kordinator, polinator dan staff berkisar 200 orang.

Sampel

Rumus slovin yang dipakai dalam pengambilan sampel, Jika perilaku populasi tidak diketahui, rumus slovin dapat dipakai untuk menghitung jumlah sampel minimal. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang diambil yaitu 67 karyawan.

Sampel ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan jenis purposive sampling yaitu teknik menentukan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Antara lain: Manager, supervisor, kordinator, polinator dan staff ialah kriteria penelitian ini.

Definisi Oprasional Variabel

Kepemimpinan islami

Menurut Wijayanti dan Wadji (2012), kepemimpinan islami yakni kepemimpinan yang didasarkan pada ketentuan atau ajaran dari Al-Qur'an dan Hadist, indikatornya antara lain:

1. Kepercayaan
2. Orientasi Karyawan
3. Muhasabah diri
4. Kesabaran

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74), Sikap pekerja terhadap pekerjaan mereka, termasuk bagaimana perasaan mereka tentang aspek fisik dan psikologis dari pekerjaan mereka, kompensasi mereka, dan rekan kerja mereka, semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Indikator dalam pengukuran kepuasan kerja yakni :

1. Kenyamanan dalam bekerja
2. Upah kerja
3. Rekan kerja
4. Feedback berupa penghargaan

Motifasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), motivasi kerja adalah dorongan internal pada diri seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan jujur, gembira, dan bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan keluaran yang berkualitas tinggi. Indikator dalam mengukur sebuah motivasi antara lain:

1. Pengembangan potensi
2. Prestasi
3. Tanggung jawab
4. Balas jasa

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004) dan Ali dan Fauzan (2021), beberapa faktor memengaruhi kinerja, yang diklasifikasikan menjadi berbagai indikator, seperti:

1. Jumlah kesalahan
2. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
3. Jumlah dan jenis pekerjaan
4. Waktu dalam bekerja

Sumber Dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer dalam proses pengumpulan data, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan google form. Kuisisioner tersebut berisi

pertanyaan yang mewakili setiap indikator. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert untuk mengukur jawaban pernyataan dari responden.

Metode Analisa Data

Teknik analisa data yang dipakai yakni *path analysis*. Pengaruh langsung ataupun tak langsung dari variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen) dapat dilihat menggunakan model analisis jalur dan mencari pola interaksi antar variabel. Untuk menghasilkan data yang diperlukan untuk penelitian ini, dibantu dengan penggunaan program komputer seperti paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) dan kalkulator sobel test.

Uji instrumen

Uji Validitas

Uji validitas mengukur ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Dengan kata lain, apabila alat ukur dapat melakukan fungsinya dengan benar atau memberikan hasil ukur yang tepat, alat ukur tersebut dapat dianggap valid. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (sig 5%), maka item valid.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (sig 5%), maka item tak valid.

Uji Reliabilitas

Temuan pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten, itulah yang dimaksud dengan reliabilitas. Untuk menetapkan konsistensi dari jawaban responden dan menetapkan kredibilitasnya, maka dilakukan pengujian reliabilitas (Sugiyono, 2019).

Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. Kriterianya antara lain:

1. Bila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka pernyataan reliabel.
2. Bila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka pernyataan tak reliabel.

Uji Normalitas

Ghozali (2016) menerangkan tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah dalam model regresi variabel residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini diukur menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk menemukan nilai signifikan untuk Asymp Sig (2-tailed), salah satu syarat pengujian harus dipenuhi. Nilai yang tersisa terdistribusi secara normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $> 0,05$, dan tidak terdistribusi secara normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) $< 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan Koefisien Determinasi, menurut Ghozali (2018). Sesuai dengan kriteria: Hampir semua data yang dibutuhkan dapat diberikan oleh variabel independen jika nilainya mendekati 1. Namun, nilai R^2 yang semakin kecil mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menginterpretasikan variabel dependen semakin berkurang.

Uji t (Uji secara Parsial)

Menurut Ghozali (2018) Uji parsial atau uji t yaitu uji signifikan individual yang akan memperlihatkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil dari t hitung akan dibandingkan dengan t table menggunakan tingkatan kesalahan sebesar 5% atau 0.05. dengan memiliki ketentuan penerima atau penolakan hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika t hitung lebih besar daripada t table atau probabilitas < 0.05 , maka secara parsial variabel independent memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung lebih kecil daripada t table atau probabilitas > 0.05 , maka secara parsial variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Analisa Jalur

Evaluasi dampak faktor intervensi dilakukan dengan menggunakan metode analisa jalur. Beberapa analisis regresi linier diperluas dengan analisis jalur. Korelasi sebab-akibat antar variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya-juga disebut sebagai model sebab-akibat dihitung dengan menggunakan analisis regresi. Hubungan sebab-akibat dan kausalitas tidak dapat ditentukan hanya melalui analisis jalur. Analisa jalur juga bukan pengganti untuk membantu peneliti dalam menentukan hubungan sebab-akibat antar variabel. Peneliti dapat menggunakan kalkulator sobel test untuk mempermudah pengujian kekuatan mediasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Data yang diperoleh dibandingkan dengan r tabel untuk mendapatkan koefisien korelasi (r hitung) dari setiap item pernyataan. Taraf signifikansi sebesar 0,05 menunjukkan bahwa pernyataan dianggap valid jika r hitung melebihi r tabel. Ketika $df = n-2$, $n = 67$ dimasukkan ke dalam tabel r , hasilnya adalah 0.2404 untuk $df = n-2 = 67-2 = 65$. Melalui pengujian, dapat ditunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang terkumpul melebihi r tabel. Oleh karena itu, item-item survei dapat dinyatakan sah dan layak untuk penelitian selanjutnya.

Item-item pernyataan untuk setiap variabel menunjukkan bahwa item-item pernyataan tersebut dapat dipercaya ketika nilai Cronbach's Alpha kurang dari atau sama dengan ambang batas Cronbach's Alpha sebesar 0,6.

Uji Normalitas

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov (Asymp.sig (2- tailed)) diperoleh nilai tabel $0.200^d \geq 0.05$ maka disebut seluruh data variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepemimpinan islami berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien determinasi R^2

1. Uji 1 menunjukkan bahwa tingginya angka koefisien (R^2) yakni 0,345 atau sama dengan 34,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan islami (X) terhadap kepuasan kerja (z_1) sebesar 34,5%.
2. Uji 2 menunjukkan bahwa tingginya angka koefisien (R^2) yakni 0,438 atau sama dengan 43,8%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi variabel kepemimpinan islami (X) terhadap motivasi kerja (z_2) sebesar 43,8%.
3. Uji 3 menunjukkan bahwa tingginya angka koefisien (R^2) yakni 0,300 atau sama dengan 30%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi kepemimpinan islami (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 30%.
4. Uji 4 menunjukkan bahwa tingginya angka koefisien (R^2) yakni 0,294 atau sama dengan 29,4%, dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi kepuasan kerja (Z_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,4%.
5. Uji 5 menunjukkan bahwa tingginya angka koefisien (R^2) yakni 0,406 atau sama dengan 40,6%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kontribusi Motivasi kerja (Z_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,6%.

Uji t (Secara Parsial)

Variabel kepemimpinan islami terhadap kepuasan kerja

Hasil yang diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,850 > t\text{-tabel } 1,998$ dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ maka diartikan variabel kepemimpinan islami (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (z1). Maka, H1: Kepemimpinan islami (X) ada pengaruh pada kepuasan kerja (z1), Diterima.

Variabel kepemimpinan islami terhadap motivasi kerja

Hasil yang diperoleh nilai t-hitung $7,116 > t\text{-tabel } 1,998$ dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ maka diartikan variabel kepemimpinan islami (X) ada pengaruh positif signifikan pada motivasi kerja (z2). Maka, H2: Kepemimpinan islami (X) ada pengaruh pada motivasi kerja (z1), Diterima.

Variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang diperoleh nilai t-hitung $5,277 > t\text{-tabel } 1,998$ dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ maka diartikan variabel kepemimpinan islami (X) ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan (y). Maka, H3: Kepemimpinan islami (X) ada pengaruh pada kinerja karyawan (y), Diterima.

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh nilai t-hitung $5,207 > t\text{-tabel } 1,998$ dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ maka diartikan variabel kepuasan kerja (z1). ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan (y). Maka, H4: kepuasan kerja (z1) ada pengaruh pada kinerja karyawan (y), Diterima

Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh nilai t-hitung $6,661 > t\text{-tabel } 1,998$ dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ maka diartikan variabel kepuasan kerja (z2). ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan (y). Maka, H5: Motivasi kerja (z2) ada pengaruh pada kinerja karyawan (y), Diterima.

Uji analisis jalur (path analysis)

Variabel Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil hitung diperoleh nilai test statistic $2,436 > t\text{-tabel } 1,998$ dengan nilai $\text{sig } 0,014 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan islami (X) ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan (y) melalui kepuasan kerja (z1). Dari sini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (Z2) mampu memediasi hubungan kepemimpinan islami (X) pada kinerja karyawan (Y). Maka:
H6: Kepemimpinan islami (X) ada pengaruh pada kinerja karyawan (y) melalui kepuasan kerja (z1), Diterima.

Variabel Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari perhitungan diperoleh nilai test statistic $3,127 > t\text{-tabel } 1,998$ serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel kepemimpinan islami (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z2). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (Z2) mampu memediasi hubungan kepemimpinan islami (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dengan ini dapat dinyatakan:
H7: Kepemimpinan islami (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) melalui motivasi kerja (z2), Diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-test parsial $5,850$ ditemukan lebih besar dari t-tabel $1,998$, dan nilai $\text{sig } 0,001$ lebih kecil dari $0,05$, yang mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan Islam memiliki pengaruh terhadap

variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil temuan, terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan Islam dan variabel kinerja karyawan.

Dari hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa dalam kepemimpinan Islami, kepercayaan, kejujuran, orientasi karyawan dan muhasabah diri adalah nilai-nilai yang sangat dihargai. Pemimpin yang jujur akan transparan dalam pengambilan keputusan dan berkomunikasi secara terbuka dengan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dipimpin oleh seseorang yang dapat dipercaya dan berintegritas tinggi, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi.

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh temuan, variabel motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor kepemimpinan Islam. Secara parsial, temuan uji-t menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 7,116 melebihi t-tabel sebesar 1,998, dan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan melalui penerapan nilai-nilai spiritual, moral, keadilan, empati, kejujuran, dan kepercayaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan penuh perhatian, serta dengan mendorong partisipasi, tanggung jawab, dan penghargaan, kepemimpinan Islami dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara efektif. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, berkomitmen, dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan membawa manfaat besar bagi perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan Islam dan kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai uji-t (parsial) 5,277 lebih tinggi dari nilai t-tabel yakni 1,998.

Hal ini mungkin disebabkan oleh sistem keislaman yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan, yang akan menjadikan karyawan mempercayai mereka. Akibatnya, karyawan akan lebih mudah bekerja sama dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Orientasi karyawan juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh fakta bahwa memberikan perintah yang jelas tentang kewajiban karyawan, baik melalui instruksi maupun aturan kinerja yang berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan tugas tersebut, menjadi lebih efisien dan efektif. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kualitas kepemimpinan Islami; jika kepercayaan karyawan dalam bekerja tinggi, kinerja mereka juga akan meningkat; dan jika perintah atasan tentang orientasi karyawan baik, kinerja mereka akan meningkat.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t-hitung sebesar 5.207 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.998 dan nilai signifikan sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ada pengaruh pada kinerja karyawan, sesuai dengan hasil uji t secara parsial. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat menjadi penyebabnya.

Hal ini mungkin karena pekerja yang bermotivasi tinggi lebih cenderung merasa puas dan nyaman dengan posisi mereka. Mereka mungkin bekerja lebih keras, lebih tekun, dan dengan antusiasme yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sebagai hasil dari insentif ini.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan dan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang bernilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai uji-t (parsial) yakni 6,661 lebih tinggi dari nilai t-tabel yakni 1,998.

Secara keseluruhan, motivasi kerja adalah faktor kunci yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Karyawan yang termotivasi menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan merasa bertanggung jawab atas hasilnya.

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepuasan kerja yang diukur melalui uji sobel ada pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai statistik uji sebesar 2,436 lebih besar dari t-tabel 1,998 dan nilai sig 0,014 lebih kecil dari 0,05.

Variabel tersebut positif dan signifikan dikarenakan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, pemimpin Islami cenderung lebih peduli terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik, mental, maupun spiritual. Kepedulian ini dapat meningkatkan rasa dihargai dan diperhatikan, yang berujung pada meningkatnya kepuasan kerja. Kepemimpinan Islami menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan efektif. Dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa didengar dan dipahami, yang meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan Islam ada pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja, dengan nilai statistik 3,127 lebih besar dari t-tabel 1,998 dan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Variabel tersebut berpengaruh dikarenakan Pemimpin Islami cenderung menunjukkan kepedulian dan empati terhadap karyawan. Sikap ini membantu membangun hubungan yang positif dan saling percaya, yang meningkatkan motivasi kerja.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Terkait temuan ini dapat disimpulkan yakni :

1. Pengaruh langsung
 - 1) Kepemimpinan islami ada pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.
 - 2) Kepemimpinan islami ada pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.
 - 3) Kepemimpinan islami ada pengaruh secara positif signifikan pada kinerja karyawan.
 - 4) Kepuasan kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
 - 5) Motivasi kerja ada pengaruh secara positif signifikan pada kinerja karyawan.
2. Pengaruh tak langsung
 - 1) Kepemimpinan islami pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ada pengaruh positif signifikan dan variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel kepemimpinan islami pada kinerja karyawan.
 - 2) Kepemimpinan islami pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja ada pengaruh positif signifikan dan variabel motivasi kerja mampu memediasi variabel kepemimpinan islami pada kinerja karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini diakibatkan karena penelitian ini hanya dilakukan di satu kantor perusahaan PT Benih Citra Asia dari beberapa kantor yang ada, sehingga jumlah sampel responden terbatas yaitu 67 responden.

Ketidakmungkinannya variabel kinerja karyawan diisi oleh pemimpin perusahaan dikarenakan keterbatasan waktu, sehingga tolak ukur variabel tersebut di isi sendiri oleh kinerja karyawan yang mengakibatkan bias.

Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberi saran yakni:

- 1) Tingkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian fasilitas kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan balas jasa sesuai dengan apa yang dikerjakan.
- 2) Buat saluran komunikasi yang efektif untuk mendengarkan keluhan dan saran dari karyawan.
- 3) Buat jalur karir yang kompeten, sehingga karyawan memiliki tujuan dan motivasi untuk membangun potensi dan mencapai posisi yang lebih tinggi

Referensi

- Adha.,dkk (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- 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.
- Harjoni, H., dkk (2023). Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja islami sebagai moderasi. *Jurnal ilmiah edunomika*, 8(1).
- Hasibuan, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(2), 85-95.
- Hidayat, (2022). Pengaruh persepsi manfaat dan persepsi keamanan terhadap keputusan penggunaan uang elektronik (studi kasus pengguna aplikasi jenius di indonesia) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Ismawati, I., dkk (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(03).
- Khotijah, s., dkk (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 442-460.
- Kurniawan., dkk (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 1-13.
- Mahazan, A. M. .,dkk (2015). Islamic Leadership and Maqasid al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2).
- Mukaromah, (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142-154.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36.

Rifki Zuhdi Rizal *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Agus Widarko **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

