

PENGARUH KEPERMIMPINAN ISLAMI, MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMI DAN KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT)

Moh. Musfiq Arifqi

Sekolah Tinggi Agama Islam Miftahul Ulum (STAIM) Terate Sumenep Jawa Timur

Email: musfiqarifqi18@gmail.com

ABSTRACT

The main purpose of this research is to explore employee's performance at BMT NU Jawa Timur. It is measured from the internal institution, through Islamic leadership, Islamic work motivation, organizational culture, and Islamic job satisfaction. This research used a quantitative approach based on the results of questionnaires and documentation. Data was processed by using path analysis with IBM SPSS Amos software, 21.0. The results of this research indicate that all hypotheses are received. It was showed that Islamic leadership positively and significantly effects on organizational culture. Islamic leadership positively and significantly effects on Islamic work motivation. Islamic leadership positively and significantly effects on Islamic job satisfaction. Islamic work motivation positively and significantly effects on organizational culture. Islamic work motivation positively and significantly effects on Islamic job satisfaction. Organizational culture negatively and significantly effects on Islamic job satisfaction. Organizational culture positively and significantly effects on employee's performance. Islamic job satisfaction positively and significantly effects on employee's performance.

Keywords: *Employee's Performance, Islamic Leadership, Islamic Work Motivation, Organizational Culture and Islamic Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengeksplor kinerja karyawan di Koprasi BMT NU Jawa Timur melalui faktor kepemimpinan Islami, motivasi kerja Islami, budaya organisasi dan kepuasan kerja Islami. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan hasil kuesioner dan dokumentasi. Data diolah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* IBM SPSS Amos, 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan berdasarkan hipoteisi penelitian yang dibangun dinyatakan diterima. Pada pengujian secara statistik terbukti bahwa, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Islami.

A. PENDAHULUAN

Lembaga keuangan secara umum sudah semestinya menjadi salah satu alternatif untuk memenuhi kebutuhan finansial masyarakat. Hal ini perlu terus ditingkatkan guna mencapai kesejahteraan masyarakat secara merata. Berdasarkan fungsinya lembaga keuangan memiliki tugas sebagai intermediari, menghimpun dana dan menyalurkannya kembali pada masyarakat. Namun, pada perkembangannya saat ini, lembaga kauangan utamanya lembaga keuangan Islam dihadapkan pada tantangan yang mencengkram dari masyarakat. Adanya tudingan-tudingan miring yang menyebabkan masyarakat masih ragu untuk memilih lembaga keuangan Islam. Mereka beranggapan, lembaga keuangan Islam masih sama dengan lembaga keuangan konvensional dalam pengaplikasiannya. Tudingan inilah perlu untuk dijustifikasi oleh lahirnya kinerja-kinerja karyawan di lembaga keuangan islam yang lebih profesional.

Kinerja yang profesional terlahir dari adanya *intention* karyawan untuk bertekad mengembangkan lembaga keuangan Islam. Namun, kendala utama yang sampai saat ini masih terjadi yaitu minimnya sumber daya manusia pada lembaga keuangan islam. Menurut hasil penelitian Yusuf menyatakan bahwa hampir 70 persen karyawan perbankan syariah berasal dari bank konvensional.¹ Hal inilah menjadi tantangan sekaligus peluang bagi sarjana ekonomi Islam untuk mengembangkan lembaga keuangan Islam yang lebih kompleks di indonesia. Jauh dari itu, untuk mengetahui kinerja karyawan dibutuhkan banyak faktor, baik internal ataupun eksternal. Faktor eksternal bisa diketahui melalui nasabah ataupun anggota yang meliputi kepuasan, pelayanan dan lain-lain. Sedangkan faktor internal lebih menekankan pada tatanan teknis organisasi, seperti kepemimpinan, budaya, motivasi, dan lain-lain.

Hasil penelitian Tara (2017) menjelaskan bahwa keberhasilan lembaga terletak pada seberapa maksimal kinerja karyawannya atau sumber daya². Apabila lembaga tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja yang tidak baik pula, begitu pun sebaliknya. Pada pengembangan kualitas kerja, sangatlah banyak faktor

¹ Burhanuddin Yusuf. Human Resource Development of Shariah Banking: Phenomenological Approach, *Al-Iqtishad*, Vol. 7, No.2. (Juli, 2015). hh. 241-250.

² M. Amrullah Reza Putra Tara. Analisis Dampak Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada KSPPS BMT Nusa Ummat Sejahtera Semarang). *Tesis*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2017. h. 1

yang terlibat di dalamnya. Salah satunya yaitu peran pemimpin. Pemimpin adalah faktor yang sangat krusial dalam penerapan sebuah lembaga. Pemimpin berkaitan dengan strategi, teknik, kemampuan, wawasan dan pengetahuan yang dimiliki³. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya⁴. Oleh karena itu, keefektifan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku anggotanya mewujudkan tujuan utama lembaga.

Faktor lain yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan di suatu lembaga yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan keinginan dan tekad karyawan untuk mengembangkan dan memberikan yang terbaik buat lembaga. Luthans (2006) dikutip oleh jurnal yang ditulis oleh Tella (2007), menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja⁵. Artinya motivasi adalah proses merangsang orang untuk bertindak sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Bentuk rangsangan ini berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan individu karyawan tersebut.

Selanjutnya faktor budaya organisasi juga memiliki peran untuk membentuk kinerja yang profesional di lembaga keuangan Islam. Tentunya, budaya organisasi yang dibangun oleh lembaga keuangan Islam harus lebih mengarah pada budaya keislaman. Hatta dan Rachbini mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki peran untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.⁶ Budaya organisasi mampu menciptakan kepercayaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Budaya pula yang mampu melebur segala bentuk perbedaan karyawan dalam bekerja di lembaga. Dari budaya organisasi yang baik ini juga akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka karena lingkungan budaya kerja yang mendukungnya.

³ Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Bandung: CV. Alfabeta. 2017). h.01

⁴ Sukarno Marzuki. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik Pada Kancab Bri Wilayah Jatim*. Tesis. Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. 2002. (Tidak dipublikasikan).

⁵ Adeyinta Tella. Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment Of Library Personnel In Academic And Research Libraries In Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 2007. hh. 1-16.

⁶ Hatta dan Rachbini. Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, XIX (1), 2015. hh. 74-84

Hasil penelitian yang ditulis oleh Kennerly (1989) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi efektifitas kinerja organisasi yaitu faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja⁷. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan fondasi yang kuat bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor yang akan menyebabkan keluar dari organisasi, jika kepuasan sudah dapat dimiliki oleh masing-masing individu karyawan.

Penelitian ini fokus pada kajian kinerja karyawan melalui beberapa variabel pengukuran yang meliputi, kepemimpinan Islami, motivasi kerja Islami, budaya organisasi dan kepuasan kerja Islami. Hal inilah yang menjadi pembeda dari hasil-hasil penelitian terdahulu. Di samping itu pula, penelitian ini lebih fokus pada lembaga keuangan Islam utamanya lembaga keuangan mikro. Karena selama ini, pandangan masyarakat bahwa lembaga keuangan mikro tidak akan berkembang dan mampu menyaingi lembaga-lembaga keuangan yang sudah beredar yaitu lembaga keuangan konvensional. Namun sejatinya, lembaga keuangan mikro ini yang masih memiliki potensi besar untuk berkembang karena lebih mengarah pada pemenuhan ekonomi masyarakat secara lingkup lebih luas, mulai dari kalangan atasan sampai menengah kebawah. Masyarakat menengah inilah sejatinya yang membutuhkan banyak dana dibandingkan dengan mereka yang memiliki perekonomian menengah ke atas. Adapun lembaga keuangan yang menjadi objek penelitian ini yaitu koperasi BMT NU Jawa Timur.

Alasan yang mendasari pemilihan objek BMT NU Jawa Timur yaitu melihat hasil laporan keuangan yang setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dari tahun berdirinya 2004 memiliki asset sebesar Rp. 2.216.500,00 (Dua Juta Dua Ratus Enam Belas Lima Ratus Rupiah), sampai tahun 2018 memiliki asset sebesar Rp. 223.536.775.889,00 (Dua Ratus Dua Puluh Tiga Miliar Lima Ratus Tiga Puluh Enam Tujuh Ratus Tujuh Puluh Lima Delapan Ratus Delapan Puluh Sembilan). Sedangkan data terakhir jumlah kantor cabang se Jawa Timur sebanyak 49 (Empat Puluh Sembilan) kantor cabang (Buku RAT Tahun Buku 2018: 2019)⁸. Berdasarkan pertumbuhan anggota yang terjadi, 2004 berjumlah 33 orang hingga tahun 2018 berjumlah 48.070 orang. Dari pertumbuhan inilah,

⁷ Susan M Kennerly. Leadership Behavior and Organizational Characteristic: Implication for Faculty Satisfaction. *Journal of Nursing Education*, Vol.28, No.5, 1989. hh. 198-202.

⁸ Buku Materi RAT.Paripurna XV tahun Buku 2018. KSPPS BMT NU Jawa Timur, Sabtu 16 Februari 2019.

peneliti menilai bahwa lembaga BMT NU Jawa Timur terus mampu memberikan kepercayaan masyarakat dalam menjalankan aktifitasnya. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat lebih jauh mengenai kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur melalui faktor kepemimpinan islami, motivasi kerja islami, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Sehingga penelitian ini mengangkat judul Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan di BMT Nu Jawa Timur.

B. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami bukan lagi hal yang baru dalam dunia keislaman. Karena, hal demikian sudah banyak dicontohkan oleh para pemikir-pemikir Islam terdahulu, bahkan sejak masa Nabi Muhammad SAW sudah mengajarkan tentang teori kepemimpinan Islami. Namun teori ini terjadi pada praktik yang langsung dicontohkan oleh nabi dalam memimpin negaranya. Secara definisi kepemimpinan adalah proses ketika seorang atasan mendorong bawahannya untuk berperilaku atau bertindak sesuai dengan keinginan yang diinginkannya.⁹ Sedangkan menurut Fly (2003) lebih memfokuskan pada definisi kepemimpinan Islam atau dikenal dengan kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang menggabungkan nilai, sikap dan perilaku yang secara interinsik memotivasi individu, sehingga mereka mendefinisikan rasa seberlangsungan spiritual melalui kontak dan keanggotaan¹⁰.

Oleh karena itu, kepemimpinan Islami ini lebih mengarah pada konsep yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya atas dasar nilai spiritual keagamaan.¹¹ Nilai spiritual inilah yang akan membuat seorang pemimpin akan mempertimbangkan segala aspek yang ingin dikerjakannya. Hakim mengelompokkan kepemimpinan islami dalam 4 dimensi, yaitu: 1) *Shidiq* (kejujuran). Karakter kejujuran mampu memberikan identitas seorang pemimpin terhadap bawahannya. 2) *Amanah* (kepercayaan).

⁹ Putri Iva Izzati. *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. (Jakarta: Penerbit Selemba Humanika. 2012). hh. 03

¹⁰ Louis W Fly. Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, Vol.14 (2003). hh. 238-248.

¹¹ Abd. Rahman Rahim. The Effect of Islamic Leadership Style on Job Satisfaction. *The Social Science Medwell Journals*, Vol. 12, No. 11, (2017). hh. 2134-2144.

Memiliki rasa tanggungjawab terhadap apa yang dijadikan tugas-tugas pemimpin. 3) *Fathonah* (cerdas). Seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas dalam hal kepemimpinan. Mampu memberikan konsep, memecahkan masalah, memiliki banyak inovasi. 4) *Tablig*.¹² Kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan informasi serta memberikan tindakan tentang apa yang seharusnya dilakukan untuk kemajuan lembaga.

Motivasi Kerja Islami

Motivasi kerja Islami berangkat dari asumsi bahwa manusia tidak dapat berdiri sendiri. Mereka butuh orang lain untuk bertahan hidup. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat suatu.¹³ Sedangkan konsep motivasi Islam didasarkan pada dua pilar utama yang saling berhubungan, yakni “*hope* dan *fear*”. *Hope* (harapan), berharap segala tindakannya mendapatkan ganjaran dari Allah SWT. *Fear* (ketakutan), ketakutan individu pada Allah SWT dan siksa api neraka bagi orang-orang yang melanggar perintahNya.¹⁴

Menurut Wibisono (2006), motivasi kerja Islami dibangun berdasarkan tiga konsep dasar yang meliputi motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Adapaun yang dimaksud dengan motivasi akidah adalah motivasi yang dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan aqidah seseorang. Motivasi ibadah adalah motivasi yang muncul karena adanya aturan dan tuntutan dari agama. Sedangkan motivasi muamalat adalah dorongan kekuatan dari untuk memenuhi kebutuhan sesama manusia yang dilandasi oleh kekuatan moral spiritual¹⁵.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan aktivitas keseharian karyawan dalam menjalankan kinerjanya. Sudaryono (2014) membagi definisi budaya terdiri dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu: *Pertama*, budaya merupakan hasil kegiatan dan penciptaan batin atau akal budi manusia seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat. *Kedua*, menggunakan pendekatan

¹² Abdul Hakim. The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture And Its Influence On Islamic Working Motivation And Islamic Performance PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Employee In The Central Java. *Asia Pacific Management Review*, Vol.17, No.1, 2012. hh. 77-90.

¹³ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001). h. 66.

¹⁴ Ibrahim Badr Shehab. Motivation to Work Between Western Theories and Islam. *European Journal of Business and Inovation Research*, Vol.4. No. 2. April. 2016. hh. 11-35.

¹⁵ Dermawan Wibisono. *Manajemen Kinerja Konsep, Design, Dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama. 2006). h. 43

antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya yang menjadi pedoman tingkah lakunya¹⁶. Poerwanto menyatakan bahwa budaya organisasi yaitu seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan ekternal dan proses integrasi internal¹⁷.

Kreitner dan Kinicki (2005), mengelompokkan budaya organisasi menjadi tiga tipe budaya, yaitu: *Pertama*, budaya konstruktif. Budaya ini berkaitan dengan dorongan terhadap karyawan untuk mengerjakan segala tugas. *Kedua*, budaya pasif-defensif. Budaya ini bercirikan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengecam keamanan sendiri. *Ketiga*, Budaya agresif-defensif, tipe Budaya ini dapat mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya guna melindungi keamanan kerja dan status mereka¹⁸. Sedangkan faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.¹⁹ Kebersamaan adalah salah satu kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti dari budaya organisasi.

Kepuasan Kerja Islami

Karyawan dapat merasakan kepuasan jika sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai dalam organisasi yang digelutinya. Kepuasan setiap karyawan tentunya berbeda-beda. Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka²⁰. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Steve (2002) yang juga dikutip oleh Sinambela, dia mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang digelutinya²¹.

Sinambela (2017), membagi beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu: *Pertama*, faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. *Kedua*, faktor sosial,

¹⁶ Sudaryono. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendikia Perkotaan Sentra Kramat, 2014). h. 31.

¹⁷ Poerwanto. *Budaya Perusahaan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008). h. 16.

¹⁸ Kreitner Kinicki. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. (Jakarta: Salemba Empat, 2005). hh. 88-89.

¹⁹ Moh Tika Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2010). h. 109.

²⁰ Handoko, Hani dan Tjiptono, Fandy. Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol 11 No.1 Tahun 1996. h. 193

²¹ Poltak Lijan Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017). h. 302.

meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. *Ketiga*, Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja Islami (*Islamic Job Satisfaction*), menurut padangan Muhammed (2014) setidaknya meliputi meliputi: *Pertama*, kepuasan kerja spiritual. Kepuasan ini lebih mengarah pada kepuasan intrinsik dan ketulusan bertindak sesuai tuntutan Allah SWT. *Kedua*, Kepuasan kerja intelektual (*Aqliyyah*). Kepuasan ini berlandaskan pada pengakuan terhadap intelektualitas pekerjaan mereka. *Ketiga*, kepuasan kerja sosial (*Nafsiyyah*). Kepuasan *nafsiyyah* berarti tercapainya keinginan yang diinginkan bersama. *Keempat*, Kepuasan kerja materi (*maddiyah*). Materi di sini dapat diukur bedasarkan banyak faktor, seperti, gaji, pemberian penghargaan, peningkatan jabatan dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kesuksesan lembaga. Kinerja karyawan penting diteliti sebagai salah satu instrumen penilaian keberhasilan dan ketercapaian organisasi. Secara definisi, kinerja adalah, sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan cara pendekatan untuk tujuan tertentu.²² Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut Rivai, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.²³

Dari beberapa definisi di atas, dapat diketahui bahwa kinerja sangat fundamental dalam suatu lembaga atau organisasi. Bahkan dalam pandangan Islam pun juga dituntut untuk bekerja guna mencapai hakikat hidup. Sebagaimana termaktub dalam Q.S. at-Taubah [9]: 105.

وَقُلِّ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ الْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرُّونَ إِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُبَيَّنُ كُمُّمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

²² Surya Dharma MPA. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 25

²³ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2010), h. 20

Artinya: Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Al-Qur'an Surat At-Taubah, ayat 105)²⁴.

M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menjelaskan bahwa kata **وقل اعملوا** diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah SWT dengan amal shaleh dan yang memiliki manfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum. **فسيرى الله** artinya maka Allah akan melihat, yaitu menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu dan Rasul-Nya. Di samping itu orang-orang mukmin yang lain akan melihat dan menilainya juga.²⁵ Oleh karena itu, kinerja dalam pandangan Islam bernilai mulia. Setiap orang yang bekerja, mereka sudah berusaha untuk menjalankan hidup bukan hanya untuk kepentingan pribadinya, namun untuk kepentingan masyarakat secara umum.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian digunakan untuk mengetahui dugaan sementara dari penelitian tersebut. Berikut beberapa hipotesis yang dibangun berdasarkan hasil penelitian terdahulu:

1. H-1 Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi

Hipotesis ini dibangun oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawaty, menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan²⁶.

Hasil yang sama dilakukan oleh Lukman (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan budaya organisasi dan kinerja.

2. Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami

²⁴ Tim Penulis Kementerian Agama R.I., *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), jilid IV. h.198.

²⁵ M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*. (Jakarta: Lentera Hati. Jilid V. 2006). h.711.

²⁶ Anita Rahmawaty. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA* Vol. 9, No. 2, 2016. hh. 276-303.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan²⁷. Di samping itu pula pada hasil yang sama menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.²⁸ Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin yang patuh terhadap perintah Allah, akan memberikan motivasi tersendiri terhadap bawahannya.

3. Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Islami

Saleem (2015), menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih kuat pada sikap karyawan. Sikap karyawan dapat diketahui melalui kepuasan yang dirasakannya²⁹. Begitupun Rahmawaty (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Se-Kabupaten Pati. Namun Sulistyo menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian yang sebelumnya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Telkom Divre IV Jawa Tengah. Artinya menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual pemimpin tidak mendorong akan kepuasan kerja karyawan.³⁰ Oleh karena itu, hipotesis ini perlu diuji untuk menemukan hasil yang memiliki landasan.

4. Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi

Hipotesis ini berangkat dari definisi motivasi yang disampaikan oleh Ernawan, yaitu suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)³¹. Oleh karena itu, motivasi kerja juga menjadi salah satu pemicu terciptanya budaya organisasi, karena setiap orang mempunyai motivasi tersendiri sehingga terciptanya budaya organisasi dapat juga bersumber dari motivasi kerja.

²⁷ Musta'in, M Mudjib, Anwar Sanusi, Abdul Manan. A Study On Employees' Performance: Spiritual Leadership And Work Motivation With Mediation Work Satisfaction at The University of Darul Ulum, Indonesia. *European Journal of Business Management*. Vol.6. No.39. 2014. hh. 77-85.

²⁸ Abdul Hakim. The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture And Its Influence On Islamic Working Motivation And Islamic Performance PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Employee In The Central Java. *Asia Pacific Management Review*, Vol.17, No.1, 2012. hh. 77-90.

²⁹ Hina Saleem. The Impact of Leadership Styles On Job Satisfaction And Mediating Rule Of Perceived Organizational Politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.172: 2015. hh. 563-569.

³⁰ Heru Sulistyo. Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis*, Vol. 10, No. 2: 2009. hh. 311-321.

³¹ Erni R. Ernawan. *Organizational Culture, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2011). h. 90

5. Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Islami

Shodiqin (2016), meneliti tentang pengaruh “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT di Kabupaten Jepara”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung. Sedang secara tidak langsung motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja³². Oleh karena itu, penelitian ini dibutuhkan kajian lebih lanjut untuk memberikan hasil yang lebih baik.

6. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami

Muhajir (2014). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi paling berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan³³. Sinambella menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu, faktor individu, faktor sosial yang meliputi budaya dan kebiasaan dan faktor utama dalam pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis ini dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dapat menentukan puas dan tidaknya dalam melaksanakan tugas pekerjaan organisasi.³⁴

7. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam hasil penelitian terdahulu dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Artinya budaya organisasi juga akan menjadi suatu daya dorong untuk melakukan yang lebih baik dalam bekerja. Namun demikian, pada penelitian Rahmawaty ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, hipotesis ini perlu dilakukan pengujian lebih lanjut untuk menemukan justifikasi terhadap perbedaan hasil tersebut³⁵.

8. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

³² Arif Shodiqin. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Di Kabupaten Jepara. *Tesis*, 2016. Universitas Muria Kudus.

³³ Ilyas Muhajir. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Volume XIII, No. 3, Desember 2014. h. 334 - 349

³⁴ Poltak Lijan Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017). h. 23

³⁵ Anita Rahmawaty. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA* Vol. 9, No. 2, 2016. h. 276-303.

Hipotesis ini hampir sama dengan hipotesis pada sebelumnya, sebab kepuasan kerja tentu akan berimplikasi pada baik tidaknya kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kepuasan bekerja, maka dipastikan pula kinerja karyawan tersebut akan sesuai dengan yang diharapkan. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kepuasan bekerja, maka dipastikan pula kinerja karyawan tersebut tidak akan sesuai dengan yang diharapkan.

C. METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif melalui pengujian data secara statistik serta dilakukan secara sistematis agar dapat memahami fenomena sosial yang sedang diteliti.³⁶ Fokus penelitian ini ialah karyawan lembaga BMT NU Jawa Timur melalui pengukuran variabel kinerja karyawan yang dilihat melalui faktor kepemimpinan Islam, motivasi kerja Islami, budaya organisasi dan kepuasan kerja Islami. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi, kuesioner dan dokumentasi. Pemilihan responden dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sekaran, pengambilan sampel berdasarkan *purposive sampling* adalah terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan karena responden memiliki kriteria yang ditentukan oleh peneliti.³⁷

Metode Analisis Data

Alat analisis penelitian ini adalah analisis berbasis analisis jalur (*path analysis*) yang dioperasikan melalui program IBM SPSS Amos.21.0. Menurut Ghazali (2013: 249) analisis jalur adalah bagian dari model regresi lenier berganda yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat (model kausal) antar satu variabel dengan variabel lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori³⁸.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden Penelitian

³⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. (Bandung: CV.Alfabeta, 2009). h. 52.

³⁷ Uma Sekaran dan Bougie, R. *Research Methods For Business*, 6th Ed, United Kingdom: John Wiley& Sons Ltd, 2013. h. 54.

³⁸ Imam Ghazali. Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Deponegoro. 2013). h. 32.

Hasil akhir responden yang mengisi kuesioner terkumpul sebanyak 101 responden. Responden dipilih berdasarkan lamanya kerja minimal 5 (lima) bulan kerja. Hal ini digunakan untuk memberikan data lebih akurat mengenai objek penelitian. Berikut klasifikasi karyawan berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan.

Tabel. 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia
dan Pendidikan BMT NU Jawa Timur

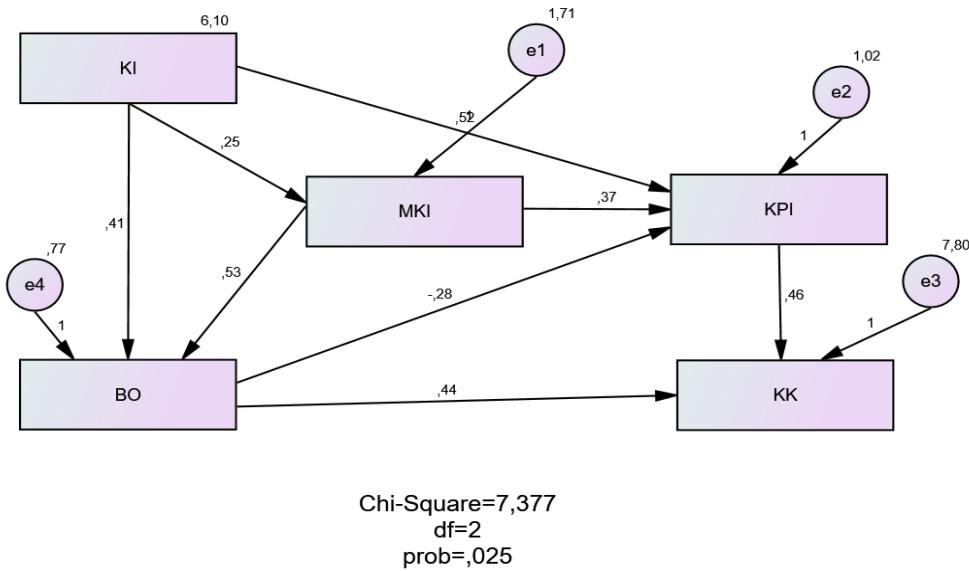
NO	URAIAN	JUMLAH
	Jenis Kelamin	
1	Laki-laki	70
2	Perempuan	31
Total		101
	Berdasarkan Pendidikan	
7	SLTP	0
8	SLTA	56
9	D-1, D-2 dan D-3	0
10	S-1	43
11	S-2	2
Total		101

Uji Estimasi
Pengujian
 Setelah dilakukan model path meliputi uji reliabilitas data konfirmatori (*Factor Analysis*) persyaratan dipenuhi sehingga

Model dan Hipotesis
 uji asumsi analysis yang validitas data, dan faktor (*Confirmatory* bahwa seluruh tersebut dapat dapat

dilanjutkan untuk dianalisis dengan model *path analysis* (analisis jalur) melalui aplikasi IBM SPSS Amos.21.0. sebagai berikut:

Gambar. 1.1
Hasil Uji Kelayakan Full Model Path Analysis



Sumber: *Output IBM SPSS Amos.21.0.* (2020)

Berdasarkan hasil *full model path analysis* atau analisis jalur dapat diketahui arah jalur pengaruh dari masing-masing variabel. Hasil dari *Chi-Square* pada analisis jalur tersebut sebesar 7,377. Sedangkan nilai dari probabilitasnya sebesar 0,025. Ini menunjukkan bahwa nilai probabilitasnya lebih kecil dari <0,05, secara keseluruhan model analisis jalur tersebut dikatakan diterima.

Tabel. 1.1
Hasil Regression Weights Full Model Path Analysis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Standardized
MKI	<---	KI	,251	,055	4,597	***	,428
BO	<---	KI	,408	,040	10,140	***	,580
BO	<---	MKI	,528	,070	7,591	***	,439
KPI	<---	KI	,518	,066	7,846	***	,813
KPI	<---	MKI	,375	,104	3,617	***	,345
KPI	<---	BO	-,275	,119	-2,322	,020	-,305
KK	<---	BO	,436	,209	2,083	,037	,246

KK	<---	KPI	,456	,232	1,971	,049	,233
----	------	-----	------	------	-------	------	------

Sumber: *Output IBM SPSS Amos.21.0. (2020)*

Hasil *regression weight* pada tabel 1.1 di atas dengan program IBM Statistic Amos 21.0 menjelaskan nilai dari pengaruh setiap variabel. Adapun yang dijadikan dasar pengambilan keputusan uji signifikansi atas *regression weight* adalah. Jika p-value < alpha 0,05 maka hipotesis menjadi nol (0) dan Ho ditolak, artinya ada pengaruh antar dua variabel secara statistik. Jika p-value > alpha 0,05 maka hipotesis menjadi nol (0) dan Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh antara dua variabel secara statistic.

Hasil dan Pembahasan

1. Hipotesis (H-1), kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel kepemimpinan Islami (KI) adalah positif sebesar 0,580. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,580 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (KI) memengaruhi budaya organisasi (BO) sebesar 58 %. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, **hipotesis pertama terbukti secara statistik.**

2. Hipotesis (H-2), kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel kepemimpinan Islami (KI) adalah positif sebesar 0,428. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,428 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (KI) memengaruhi motivasi kerja Islami (MKI) sebesar 42,8%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Dengan demikian, **hipotesis kedua terbukti secara statistik.**

3. Hipotesis (H-3), kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami.

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel kepemimpinan Islami (KI) adalah positif sebesar 0,813. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,813 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (KI) memengaruhi kepuasan kerja Islami (KPI) sebesar 81,3%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Dengan demikian, **hipotesis ketiga terbukti secara statistik.**

4. Hipotesi (H-4), motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel motivasi kerja Islami (MKI) adalah positif sebesar 0,439. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,439 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami (MKI) memengaruhi budaya organisasi (BO) sebesar 43,9%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, **hipotesis keempat terbukti secara statistik.**

5. Hipotesi (H-5), motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami.

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel motivasi kerja Islami (MKI) adalah positif sebesar 0,345. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,345 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami (MKI) memengaruhi kepuasan kerja Islami (KPI) sebesar 34,5%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Dengan demikian, **hipotesis kelima terbukti secara statistik.**

6. Hipotesi (H-6), budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel budaya organisasi (BO) adalah negatif sebesar -0,305. Nilai *standardized* jalur sebesar -0,305 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (BO) memengaruhi kepuasan kerja Islami (KPI) sebesar -30,5%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Islami meskipun pengaruhnya negatif. Dengan demikian, **hipotesis keenam tidak terbukti secara statistik.**

7. Hipotesis (H-7), budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel budaya organisasi (BO) adalah positif sebesar 0,246. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,246 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (BO) memengaruhi kinerja karyawan (KK) sebesar 24,6%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, **hipotesis ketujuh terbukti secara statistik**.

8. Hipotesis (H-8), kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis tersebut terbukti bahwa nilai *standardized* variabel kepuasan kerja Islami (KPI) adalah positif sebesar 0,246. Nilai *standardized* jalur sebesar 0,246 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja Islami (KPI) memengaruhi kinerja karyawan (KK) sebesar 24,6%. Sedangkan hasil probabilitasnya sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya pada hipotesis tersebut bahwa kepuasan kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, **hipotesis kedelapan terbukti secara statistik**.

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap beberapa hipotesis yang dibangun di atas, terbukti bahwa secara keseluruhan hipotesis diterima secara statistik. Pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawaty (2016), membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi. Nilai-nilai kepemimpinan Islami tersebut mampu memotivasi dan menginspirasi para karyawan dalam membangun visi dan budaya organisasi. Pada hipotesis kedua, juga didukung oleh hasil riset sebelumnya diantaranya Rahmawaty (2016), Sanusi dan Manna (2014) dan Hakim (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang tulis oleh Saleem (2015), bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih kuat pada sikap karyawan. Sikap karyawan dapat diketahui melalui kepuasan yang dirasakannya. Begitupun Rahmawaty (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan Jurnal La Riba: Jurnal Perbankan Syariah
Vol. 2 No. 01 Juli-Desember 2020

kerja karyawan di BMT Se-Kabupaten Pati. Sedangkan pada hipotesis keempat didukung oleh temuan Kurniawanto (2016). Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi.

Hipotesis kelima menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Hasil ini didukung oleh Shodiqin (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung. Sedang secara tidak langsung motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hipotesis yang keenam berbeda dengan hasil penelitian Muhajir (2014). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi paling berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Islami. Hal ini dibutuhkan pengujian lebih lanjut karena menurut Sinambella (2017) bahwa bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu, faktor individu, faktor sosial yang meliputi budaya dan kebiasaan dan faktor utama dalam pekerjaan.

Selanjutnya pada hipotesis ketujuh didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2016), dan Suryanto dan Burhanuddi (2015). Dalam penelitiannya ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hipotesis kedelapan didukung oleh penelitian terdahulu oleh Melina (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sido Muncul Kaliwange Semarang.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengujian beberapa hipotesis di atas yaitu: *pertama*, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. *Kedua*, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami. *Ketiga*, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. *Keempat*, motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. *Kelima*, motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. *Keenam*, budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. *Ketujuh*, budaya organisasi berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Kedelapan*, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di samping itu pula, berdasarkan hasil pengujian secara statistik tersebut, secara keseluruhan untuk mengukur kinerja karyawan lembaga keuangan, utamanya lembaga keuangan Islami dapat diukur melalui beberapa variabel seperti faktor kepemimpinan Islami, motivasi kerja Islami, budaya organisasi dan kepuasan kerja Islami. Faktor-faktor tersebut juga dapat mengetahui efektifitas kinerja karyawan lembaga keuangan Islam. Sehingga perlu untuk lebih ditingkatkan nilai-nilai keislaman untuk mewujudkan secara utuh lembaga keuangan yang berbasis Syariah.

Saran-saran

Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mengeksplor lebih mendalam untuk mengetahui kinerja karyawan, tidak hanya terbatas pada variabel kepemimpinan Islami, motivasi kerja Islami, budaya organisasi dan kepuasan kerja Islami. Banyak faktor yang juga menentukan terhadap kinerja karyawan, misalnya, berdasarkan pada faktor eksternal perusahaan, seperti *marketing* promosi, posisi dan lain-lain. Di samping itu pula, untuk melihat kinerja lembaga keuangan dapat dilihat dari sisi laporan keuangan yang dimilikinya.

DAFTAR RUJUKAN

Badeni. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Buku Materi RAT.Paripurna XV tahun Buku 2018. KSPPS BMT NU Jawa Timur, Sabtu 16 Februari 2019.

Dharma, Surya, MPA. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Erni R. Ernawan. 2011. *Organizational Culture, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.

Fly, Louis W. 2003. Toward A Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, Vol.14 (2003), hal. 238-248.

Hakim, Abdul. 2012. The Implementation of Islamic Leadership And Islamic Organizational Culture And Its Influence On Islamic Working Motivation And Islamic Performance PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Employee in The Central Java. *Asia Pacific Management Review*, Vol.17, No.1, 2012: 77-90.

Handoko, Hani dan Tjiptono, Fandy. 1996. Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol 11 No.1 Tahun 1996.

Hatta, Iha Haryani dan Rachbini, Widiarto. (2015). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, XIX (1), 74-84

Izzati, Iva, Putri. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Jakarta: Penerbit Selemba Humanika.

Kennerly, Susan M. 1989. Leadership Behavior And Organizational Characteristic: Implication for Faculty Satisfaction. *Journal of Nursing Education*, Vol.28, No.5: 198-202.

Kinicki, Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Lailatul Insani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Kantor Badan Diklat Daerah Provinsi Jambi). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.

Marzuki, Sukarno. 2002. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik Pada Kancab Bri Wilayah Jatim*. *Tesis*. Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. (Tidak dipublikasikan).

Muhajir, Ilyas. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, Volume XIII, No. 3, Desember 2014, hal: 334 - 349

Musta'in, M Mudjib, Anwar Sanusi, Abdul Manan. 2014. A Study On Employees' Performance: Spiritual Leadership And Work Motivation With Mediation Work Satisfaction at The

University Of Darul Ulum, Indonesia. *European Journal of Business Management*. Vol.6. No.39. 77-85.

Poerwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rahim, Abd. Rahman. 2017. The Effect Of Islamic Leadership Style On Job Satisfaction. *The Social Science Medwell Journals*, Vol. 12, No. 11, (2017): 2134-2144.

Rahmawaty, Anita. 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di BMT se-Kabupaten Pati. *IQTISHADIA* Vol. 9, No. 2, 2016, 276-303.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Saleem, Hina. 2015. The Impact of Leadership Styles On Job Satisfaction And Mediating Rule of Perceived Organizational Politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.172: 563-569.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Sekaran, Uma, Bougie, R. 2013. *Research Methods For Business*, 6th Ed, United Kingdom: John Wiley& Sons Ltd

Shehab, Ibrahim Badr. 2016. Motivation To Work Between Western Theories And Islam. *European Journal of Business and Inovation Research*, Vol.4. No. 2. April. 2016: 11-35.

Shihab, M. Quraish, 2006. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati. Jilid V.

Shodiqin, Arif. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Di Kabupaten Jepara. *Tesis*, Universitas Muria Kudus

Sinambela, Poltak Lijan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudaryono. 2014. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendikia Perkotaan Sentra Kramat.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Deponegoro.

Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.

Sulistyo, Heru. 2009. Analisis Kepemimpinan Spiritual Dan Komunikasi Organisational Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis*, Vol. 10, No. 2: 311-321.

Suryanto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.

Tara, Reza M. Amrullah. 2017. Analisis Dampak Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Kspps BMT Nusa Ummat Sejahtera Semarang). *Tesis*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Jurnal La Riba: Jurnal Perbankan Syariah Vol. 2 No. 01 Juli-Desember 2020

Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(1), 170-187.

Tella, Adeyinta. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment Of Library Personnel In Academic And Research Libraries In Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1-16.

Tika, Pabundu, Moh. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja Konsep, Design, Dan Teknik Meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. Human Resource Development of Shariah Banking: Phenomenological Approach, *Al-Iqtishad*, Vol. 7, No.2. (Juli, 2015): 241-250.