

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI  
ISLAM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S1 Program Studi Manajemen



Disusun oleh :  
**Bunga Nur Farida**  
30401800057

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**SEMARANG**  
**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN  
MOTIVASI ISLAM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Disusun Oleh :**

**Bunga Nur Farida**

**30401800057**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 05 Februari 2024

Mengetahui Dosen

Pembimbing,



**Drs. Agus Wachjutomo, M.Si**

NIK 210487015

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN  
MOTIVASI ISLAM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**Disusun Oleh :**

**Bunga Nur Farida**

**30401800057**

Telah dipertahankan di depan penguji pada Tanggal, 15 Februari 2024

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**

**Penguji I**

**Drs. Agus Wachjutomo, M.Si**

NIK.210487015

**Prof. Dr. Heru Sulistyvo, SE, M.Si**

NIK.

**Penguji II**

**Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus**

NIK.

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M**

NIK.210416055

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bunga Nur Farida

NIM : 30401800057

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Islam Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dan cara yang tidak benar dalam etika penulisan karya ilmiah berupa skripsi.

Semarang, 5 Februari 2024



**Bunga Nur Farida**

NIM:30401800057

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Bantu orang lain, dan Allah akan membantumu

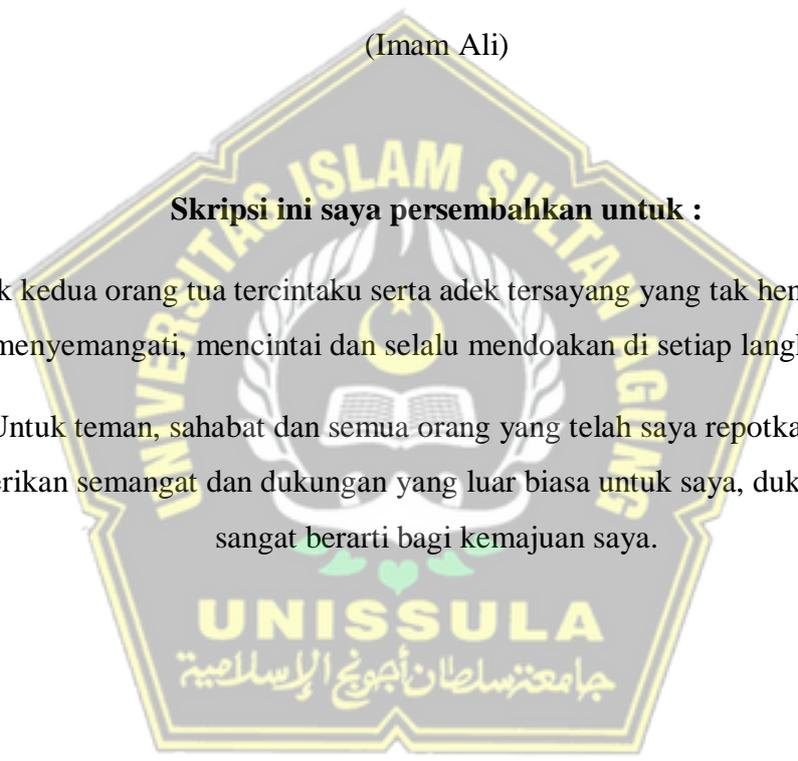
Maafkan orang lain, dan Allah akan memaafkanmu”

(Imam Ali)

### Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Untuk kedua orang tua tercintaku serta adek tersayang yang tak henti-hentinya menyemangati, mencintai dan selalu mendoakan di setiap langkahku.

Untuk teman, sahabat dan semua orang yang telah saya repotkan serta memberikan semangat dan dukungan yang luar biasa untuk saya, dukungan kalian sangat berarti bagi kemajuan saya.



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dan staff di SMK Negeri 01 Demak.

Pengambilan sampel data yang dilakukan oleh peneliti ini dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Metode yang dilakukan adalah Explanatory Research, sehingga dapat mengetahui bagaimana antar variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Islam, Motivasi Islam dan Kinerja Karyawan. Teknik analisis dalam menguji penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dengan bantuan IBM SPSS Versi 26.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap Motivasi Islam, dan Motivasi Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Islam, Motivasi Islam dan Kinerja Karyawan.

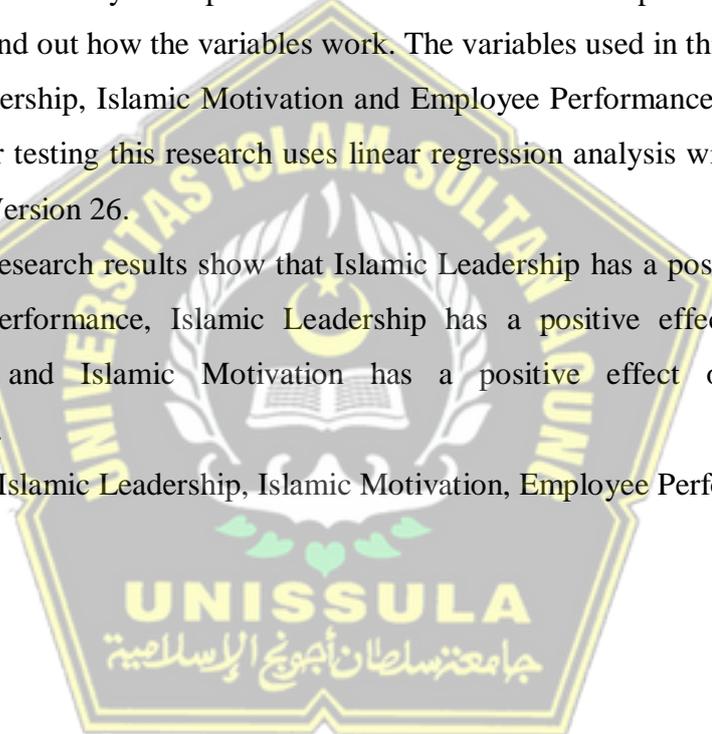
## ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Islamic Leadership and Islamic Motivation on Employee Performance. The population used in this research were teachers and staff at SMK Negeri 01 Demak.

Data sampling was carried out by this researcher by distributing questionnaires directly to respondents. The method used is Explanatory Research, so you can find out how the variables work. The variables used in this research are Islamic Leadership, Islamic Motivation and Employee Performance. The analysis technique for testing this research uses linear regression analysis with the help of IBM SPSS Version 26.

The research results show that Islamic Leadership has a positive effect on Employee Performance, Islamic Leadership has a positive effect on Islamic Motivation, and Islamic Motivation has a positive effect on Employee Performance.

**Keywords** : Islamic Leadership, Islamic Motivation, Employee Performance



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi saya dengan JUDUL **“Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Islam Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar strata satu (S1) di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari dalam penyusunan pra skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Agus Wachjutomo, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan ilmunya dengan sabar membimbing peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulisty, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberkan ilmu, bantuan, dukungan dan motivasi untuk penulis serta tidak lupa seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan.
5. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian pra skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, dorongan pikiran, tenaga serta do'a sehingga penulis dapat menyusun penelitian proposal skripsi.

Penulis menyadari bahwa didalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 05 Februari 2024

Penulis



Bunga Nur Farida



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	5
1.4.2. Manfaat Praktis .....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
2.1. Kepemimpinan Islam.....	6
2.2. Motivasi Islam.....	8
2.3. Kinerja Karyawan .....	10
2.4. Variabel – Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis.....	12

2.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	12
2.4.2. Pengaruh Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan .....	12
2.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Islam ..	12
2.5. Model Empirik .....	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>14</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	14
3.2. Populasi Dan Sampel.....	14
3.2.1. Populasi .....	14
3.2.2. Sampel.....	14
3.3. Sumber Data.....	14
3.3.1. Data Primer.....	14
3.3.2. Data Sekunder.....	15
3.3.3. Metode Pengumpulan Data .....	15
3.4. Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran.....	16
3.5. Teknik Analisis .....	17
3.5.1. Uji Instrumen .....	17
3.5.1.1. Uji Validitas .....	17
3.5.1.2. Uji Reliabilitas .....	17
3.5.2. Analisis Jalur (Path Analysis).....	17
3.5.2.1. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	18
3.5.2.2. Uji t.....	18
3.5.2.3. Koefisien Determinasi .....	18
3.5.2.4. Uji Mediasi dengan Sobel Test .....	19
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>20</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	20
4.1.1. Gambaran Umum Responden .....	20
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	21
4.1.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islam .....	22
4.1.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Islam .....	23
4.1.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	24
4.2. Uji Instrumen .....	25

4.2.1. Uji Validitas.....	25
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	26
4.3. Uji Path Analysis.....	26
4.3.1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	26
4.3.2. Uji t.....	27
4.3.3. Koefisien Determinasi.....	28
4.3.4. Uji Sobel.....	29
4.4. Pembahasan.....	30
4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak .....	30
4.4.2. Pengaruh Motivasi Islam Terhadap Kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak .....	32
4.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Islam Staff dan Guru SMK N 1 Demak.....	33
4.4.4. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak Melalui Motivasi Islam .....	34
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>35</b>
5.1. Kesimpulan .....	35
5.2. Implikasi Penelitian.....	36
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	37
5.4. Saran.....	37
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>40</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>45</b>

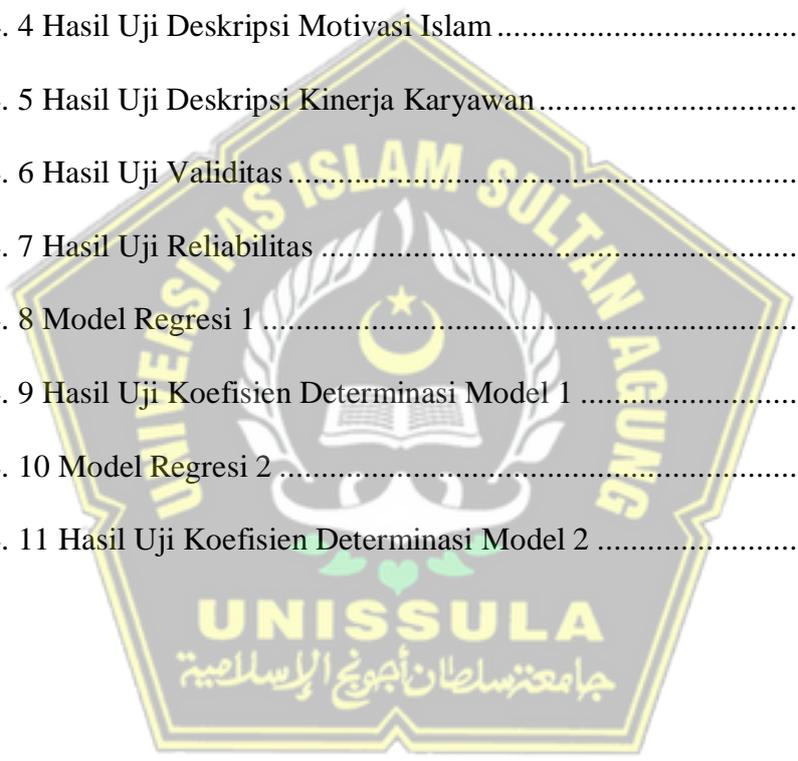
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1	Uji Sobel.....	19
Gambar 4. 1	Uji Sobel Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Islam .....	30



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	16
Tabel 4. 1 Identitas Responden .....	20
Tabel 4. 2 Jenjang Interval .....	22
Tabel 4. 3 Hasil Uji Deskripsi Kepemimpinan Islam.....	22
Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskripsi Motivasi Islam.....	23
Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskripsi Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	25
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	26
Tabel 4. 8 Model Regresi 1 .....	26
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1 .....	27
Tabel 4. 10 Model Regresi 2 .....	28
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2 .....	29



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang dapat dicapai melalui kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang semaksimal mungkin.

Setiap organisasi mampu bersaing dan bertahan dalam persaingan global. Strategi yang dibutuhkan untuk bersaing dengan cara memperkuat kapabilitas organisasi dan sumber daya manusia. Akan tetapi sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya perusahaan dapat dioperasikan secara efisien, maka perusahaan akan terus beroperasi secara efisien. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada karyawannya.

Keunggulan kompetitif dapat diraih apabila pebisnis mempunyai kreativitas dan inovasi, yang artinya pebisnis dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut mencakup peningkatan kinerja karyawan (Ahmed et al , 2015; Ahmed et al , 2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Srimulyani, 2013) kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan yang memberikan kontribusi kepada perusahaan seperti : kuantitas output, kualitas iutput, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

(Kusjono & Ratnasari, 2019) kinerja adalah faktor penting dalam mencapai kemajuan suatu perusahaan, dan semakin tinggi kinerja karyawan suatu perusahaan maka semakin cepat pula tujuan perusahaan akan tercapai. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan bagaimana tanggung jawab

atas pekerjaan yang dilakukan, dan kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja. (Isvandiari dan Fuadah, 2017).

Dalam pandangan Islam, menurut Tasmara (2008) kinerja adalah suatu upaya dalam bersungguh-sungguh dengan mengerahkan asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Dalam penjelasan tersebut bahwa sebagai seorang karyawan muslim yang ingin menghasilkan kinerja Islam diperlukan kesungguhan dalam proses bekerja serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Hasil dari seorang karyawan dalam mewujudkan kinerja Islam tersebut menunjukkan semangat bekerja kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Hanggraeni (2011 :97) kepemimpinan merupakan bagaimana kita mempengaruhi perilaku seorang karyawan tentang mengelola energi dengan baik dari dalam diri seseorang. Apabila tingkat energinya rendah maka kepemimpinannya kemungkinan akan lemah.

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam menentukan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan kinerja karyawan dan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus mengarahkan upaya semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi dapat menjadi sepihak. Dalam situasi ini, karyawan bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadi mereka, sehingga seluruh organisasi tidak efisien dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat pada diri seorang pemimpin dan tergantung pada berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (Jufrizen, 2017)

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan. Pemimpin juga perlu memperhatikan kinerja bawahannya dan memberikan stimulus untuk meningkatkan kinerja dalam bentuk motivasi dan kompensasi (Usman, 2016)

Kepemimpinan menurut Islam adalah musyawarah, adil dan kebebasan berpikir. Pemimpin juga harus bertindak adil dan merata seperti yang benar harus dibela, dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip terakhir adalah bahwa para pemimpin juga harus memberikan kebebasan berpikir kepada anggota dengan memberi mereka kesempatan untuk mengekspresikan pandangan mereka.

Variabel lain yang mempengaruhi adalah motivasi islam. Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Rangsangan datang dari dalam dan luar sehingga menimbulkan motivasi yang mendorong untuk bekerja. (Ansory AF, 2018)

Hasibuan (2017) menjelaskan motivasi merupakan suatu tindakan seseorang yang menghasilkan semangat kerja pada diri sendiri agar mampu bekerja sama dalam mengembangkan ide-ide kerja untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi perlu adanya perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan penghargaan seperti (reward, dan imbalan), motivasi untuk bekerja dengan rasa penuh semangat dan mempunyai tanggung jawab terhadap tugasnya. (Lina, 2014)

Motivasi dalam Islam ialah menuntut setiap individu agar lebih mandiri dalam menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan dengan usaha dan bekerja keras yang diiringi dengan sikap optimisme yang tinggi. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal tersebut termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala sesuai dengan (QS. Ar-Ra'd [13]:11).

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu organisasi, maka dari itu untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien dan maksimal organisasi harus memiliki perlakuan yang adil dan sesuai dengan syariat agama islam.

Kabupaten Demak adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten demak bukan hanya sebagai pusat pemerintahan tetapi juga pusat

penyebaran agama Islam yang di prakarsai oleh para wali (wali songo), maka dari itu Demak sering disebut dengan kota wali. Sampai sekarang kota demak mayoritas beragama Islam dan tak heran kalau di kota Demak banyak sekolah islami, antara lain SMK Negeri 1 Demak.

Dalam pengembangannya sekolah merupakan sarana dalam memperkenalkan bahwa sekolah tidak hanya soal duniawi melainkan juga harus diniati karena Allah Subhanahu wata'ala. Untuk menumbuhkan semangat calon peserta didik, calon guru serta karyawan sekolah tersebut membutuhkan motivasi dalam bekerja dan juga kepemimpinan. Kondisi ini akan menyebabkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik, pekerjaan akan selesai dalam waktu yang telah ditetapkan, mutu pekerjaan yang mencukupi standar, peserta didik akan semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Masalah yang hampir sama yang dialami sekolah tersebut adalah karyawan yang kurang disiplin, motivasi islam yang belum diterapkan dengan baik oleh semua aspek didalam sekolah, membuat kinerja guru kurang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu Kepemimpinan Islam terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan sebuah penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Wajdi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating".

Disisi lain terdapat penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota" terdapat kesimpulan yang menyatakan bahwa Motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri secara positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang **"Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Islam Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan"**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Islam ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Islam.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berkaitan tentang Kepemimpinan Islam, Motivasi Islam dan Kinerja Karyawan.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Lembaga

Dapat menjadikan masukan atau saran untuk menciptakan Kepemimpinan Islam dan Motivasi Islam.

#### b. Bagi Penulis

Diharapkan agar dapat dijadikan refrensi kedepannya yang berhubungan dengan Kepemimpinan Islam, Motivasi Islam dan Kinerja Karyawan.

#### c. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan informasi menganalisis masalah yang sedang terjadi yang berhubungan dengan Kepemimpinan Islam, Motivasi Islam dan Kinerja Karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan merupakan bakat yang diperoleh sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir oleh manusia (Kartono, 2017). Menjadi seorang pemimpin harus dapat menentukan kemana arah tujuan internal maupun eksternal (Bahri & Arafah, 2020), karena sukses atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi serta meyakinkan bawahannya (Harahap, 2016).

Menurut (Fernanda & Sagoro, 2016) kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mengkoordinir atau mempengaruhi perilaku individu atau kelompok yang tergabung dalam suatu wadah yang sama, dan memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif agar mau bekerja sama secara produktif sehingga mampu menjalankan perintah dan kehendak pemimpin (Yukl, 2015).

Pemimpin harus menjadi ahli strategi sehingga dapat menganalisis kesempatan dan resiko secara sistematis dan objektif (Safaria, 2014), sehingga dapat mengimplementasikan suatu tujuan organisasi (Sunarni & Djum, 2017). Setiap pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi perubahan secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Robertus Gita & Yuniawan, 2016).

Dalam Islam setiap manusia adalah khalifah atau pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban yang berkaitan dengan keadilan, keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan (Aswadi, 2017). Sesuai dengan Hadist Riwayat Bukhori no. 2554 dan Muslin no. 1829:

كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فِكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Kepala negara, dia adalah pemimpin manusia secara

umum, dan dia akan dimintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang suami dalam keluarga adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang istri adalah pemimpin didalam rumah tangga suaminya dan terhadap anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggung jawaban atas mereka. Seorang hamba sahaya adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dia akan dimintai tanggung jawab atasnya. Ketahuilah, bahwa setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian dimintai pertanggung jawaban atas siapa yang dipimpinya”

Kepemimpinan menurut islam seperti firman Allah SWT dalam Surat Sad ayat 26 :

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

“Wahai Daud! Sesungguhnya engkau kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam merupakan suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain yang berkaitan dengan usaha, kerjasama, sesuai dengan ajaran Islam untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesuksesan dalam kepemimpinan yaitu : (Handoko, 2013).

1. Kecerdasan.
2. Kedewasaan.
3. Motivasi diri seseorang.
4. Memiliki pola hubungan yang baik.
5. Mampu berinteraksi.
6. Memiliki pengaruh yang kuat.

Hakim (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik selalu berpegang teguh kepada Al-Qur'an dan Hadist, sehingga ditetapkan empat dasar indikator yang harus dipenuhi oleh pemimpin, yaitu:

1. Shidiq (Jujur)

Shidiq berarti kesungguhan dan kejujuran dalam menjalankan tugas dengan benar.

2. Amanah (Dapat dipercaya)

Amanah berarti menjaga dengan baik apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang yang dipimpinnya.

3. Fathonah (Cerdas)

Fathonah berarti memiliki strategi yang tepat dalam menghadapi dan menyelesaikan persoalan yang muncul.

4. Tabligh (Menyampaikan)

Tabligh berarti menyampaikan sesuatu secara terbuka dan jujur tanpa menyembunyikan apapun yang berkaitan dengan organisasi.

## 2.2. Motivasi Islam

Motivasi berasal dari kata *moreve* (latin) yang artinya dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan dalam diri manusia yang bisa mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku ke arah yang optimal (Jufrizen (2017). Dorongan atau tindakan yang dilakukan biasanya diakibatkan oleh adanya kekurangan secara fisik dan psikis sehingga seseorang merasa bersemangat (Mujiatun, 2015), keadaan pribadi tersebutlah yang mendorong untuk memenuhi tujuan tertentu (Daulay et al., 2017).

Motivasi bisa menjadi alasan seseorang untuk bekerja, bisa berupa gaji yang besar, fasilitas yang memadai, lingkungan yang nyaman serta pimpinan yang mengayomi (Hasibuan & Silvya, 2019). Apabila motivasi kerja rendah atau kurang baik bisa mengakibatkan tujuan organisasi tertunda, sehingga motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan (Mojavezi & Tamiz, 2012; Syakroni et al., 2019).

Hati adalah penentu dimana manusia menjadi termotivasi, dalam Islam Allah adalah Dzat yang maha membolak-balikkan hati sehingga hubungan

seseorang dengan tuhanNya memiliki peran yang penting. Bagi seorang muslim mencari nafkah adalah kewajiban, sehingga mencari nafkah tidak hanya mengejar dunia tetapi juga ibadah dalam bentuk bekerja. Allah menjamin rezeki orang-orang yang bertawakal kepada-Nya, seperti dalam surat At-Thalaq ayat 3:

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

“Dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak di sangka-sangkanya. Dan barang siapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan) nya. Sesungguhnya, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu.”

Motivasi menurut islam seeperti firman Allah SWT dalam surat Al Baqarah ayat 148:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (QS Al Baqarah:148).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi Islam merupakan dorongan atau tindakan dalam diri manusia untuk memenuhi tujuan tertentu sebagai bentuk ibadah yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.

Menurut (Bismala et al., 2015) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja, yaitu:

1. Karakter indivisu
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik situasi kerja

Adapun indikator motivasi kerja dalam Islam yang dapat menciptakan gairah kerja menurut (Saleh, 2009), yaitu:

1. Ikhlas dalam bekerja
2. Niat bekerja
3. Semangat kerja
4. Tanggung jawab

### 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja, untuk mencapai kinerja secara optimal tidak terlepas dari keberhasilan kinerja karyawan. Kinerja dapat diukur keberhasilannya apabila individu atau kelompok karyawan telah memiliki kriteria sebagai tolak ukur (emron, 2021). Hasil dari kinerja seseorang dapat berupa pemenuhan standart, kriteria, target atau sasaran yang telah disepakati bersama selama periode tertentu (Arda,2017).

Untuk mencapai target, karyawan harus memberikan pelayan terbaik, disiplin, inovatif dan harus mengutamakan kepentingan organisasi (Pio, 2015). (Ganap, 2015) menyatakan bahwa tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Menurut (mangkunegara, 2015) kinerja karyawan adalah pemenuhan tanggung jawab yang diberikan dan dapat mencerminkan kualitas dan kuantitas seorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari usahanya dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Nazar,2014), apabila karyawan semakin produktif maka semakin baik pula kinerja yang dimilikinya (Yusuf,2015).

Tingkat keberhasilan seseorang juga di sebut "*level of performance*", untuk mencapai peran atau target tertentu berasal dari tindakannya sendiri (Kiswanto,2010). Karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi jika pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan kemampuannya, maka akan timbul rasa tanggung jawab dan kesediaan berkontribusi dalam memenuhi tugas secara maksimal (Rahmawaty,2016).

Kinerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam Surat An Najm ayat 39-42 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى . وَأَنَّ إِلَى رَبِّكَ الْمُنْتَهَى

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya (39). Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)(40). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna

(41). Dan sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu) (42).” (QS. An-Najm : 39-42)

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik secara segi kualitas, kuantitas output, jangsan waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif oleh seorang karyawan dalam kontribusinya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai perannya dalam perusahaan.

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal, kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Samsuddin, 2018) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah:

1. Kemampuan.
2. Kemauan.
3. Teknologi.
4. Kompensasi.
5. Kejelasan tujuan.
6. Keamanan.

Menurut (Nugroho et al., 2016) Untuk mengukur kinerja karyawan dibutuhkan suatu indikator, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target yang ditentukan.

3. Tidak mudah putus asa

Islam mengajarkan dalam melakukan suatu pekerjaan harus selalu optimis.

4. Komitmen kerja

Tingkat seorang karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.4. Variabel – Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bhargavi & Yaseen (2016) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan memberikan kemampuan kepada seorang manajer untuk mengambil keputusan, berpartisipasi dengan orang lain atau meminta bawahan mereka untuk menangani masalah pada organisasi. Kerjasama yang baik dapat membentuk hubungan atasan dan bawahan yang positif dalam meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

**H1 : Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.**

### **2.4.2. Pengaruh Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Riyadi, 2011); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Fauzia et al., 2014) dan (Rozalia et al., 2015) yang menyatakan motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian oleh Jufrizen (2017) motivasi menunjukkan adanya perubahan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Jika karyawan merasa kehilangan motivasi dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja. Jadi motivasi dengan kinerja yang lebih baik dapat memenuhi target dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

**H2 : Motivasi Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Islam**

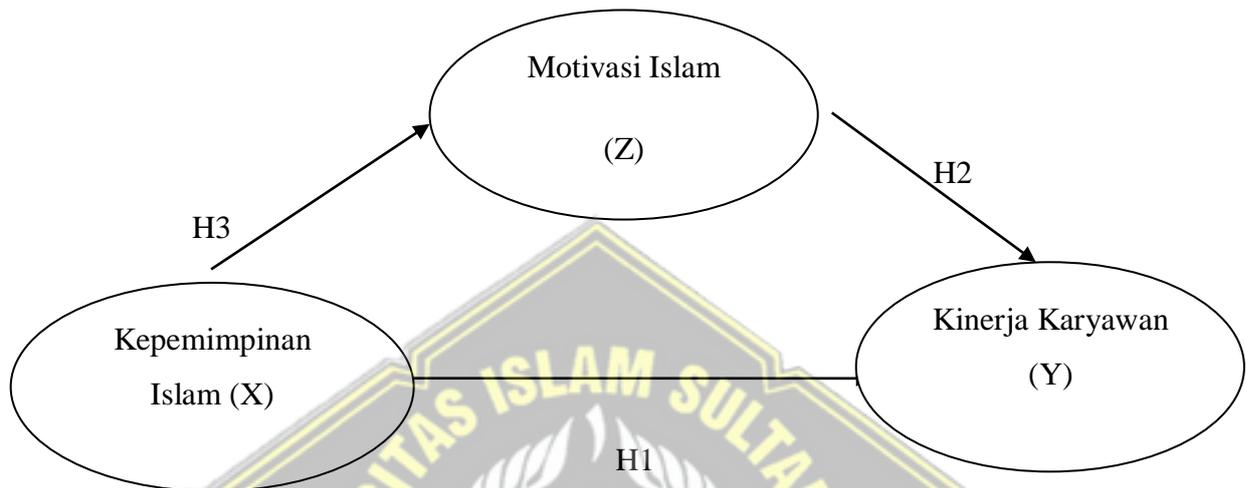
Barbuto dan Gifford (2012) menunjukkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mahir Pradana (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan kantor pusat Ganesha Operation. jika kepemimpinan maksimal dengan baik maka motivasi kerja juga akan maksimal. Menurut Kartono (2008) kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam mendorong orang lain untuk mencapai suatu tujuan tersebut tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi didalam diri setiap karyawan.

Berdasarkan hasil teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

**H3 : Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Motivasi Islam**

## 2.5. Model Empirik

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik ini pada Gambar 2.1 : Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan islam dan motivasi islam yang baik.



**Gambar 2.1 : Kerangka Pikir**

Kerangka empirik ini menjelaskan hubungan antara pengaruh kepemimpinan islam (X) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh kepemimpinan islam (X) terhadap motivasi islam (Z), pengaruh motivasi islam (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dan pengaruh kepemimpinan islam (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi islam (Z).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menjelaskan dan menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan islam dan motivasi islam (variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y ) yang didukung oleh teori dan dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner. Melalui penelitian eksplanatori ini diharapkan dapat menguji hipotesis yang diajukan sehingga dapat menjelaskan pengaruh dari variabel yang terlibat.

#### **3.2. Populasi Dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2017), populasi merupakan kumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti guna menarik kesimpulan. Populasi dapat berupa orang, lembaga, organisasi, maupun benda.

Dalam penelitian ini populasi adalah semua guru dan staff SMK Negeri 1 Demak dengan total populasi 93 orang.

##### **3.2.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana sampel merupakan subset dari populasi. Hal itu berkaitan dengan keterbatasan jumlah populasi. Sehingga, jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 93 orang.

#### **3.3. Sumber Data**

##### **3.3.1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data pertama atau asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti sebagai alat jawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada guru dan staff SMK Negeri 1 Demak.

### 3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang dapat berupa buku, jurnal-jurnal serta dokumen lainnya yang mencakup materi-materi mengenai penelitian yang dilakukan.

### 3.3.3. Metode Pengumpulan Data

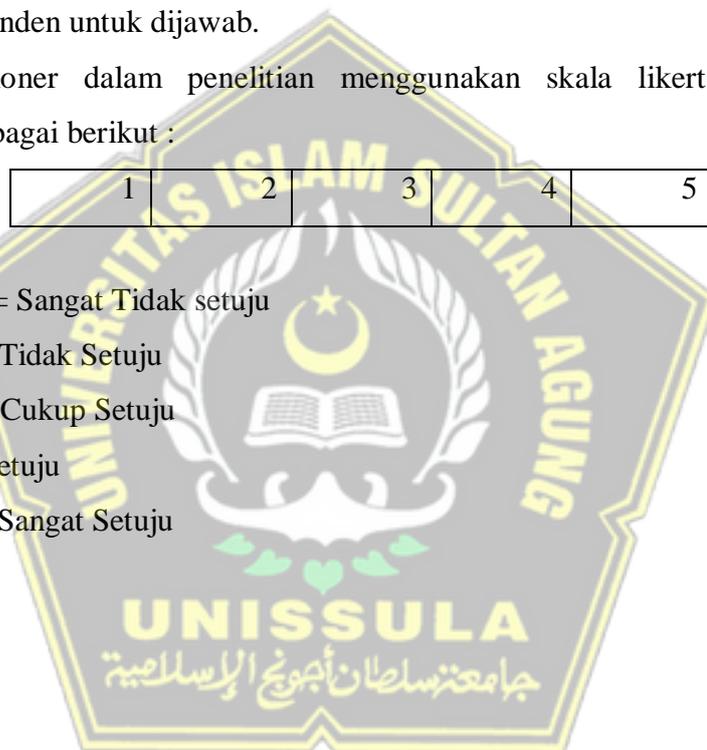
Metode pengambilan data untuk penelitian ini dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan dan staff SMK Negeri 1 Demak. Kuesioner adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner dalam penelitian menggunakan skala likert 1-5 dengan ketentuan sebagai berikut :

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju



### 3.4. Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1	Kepemimpinan Islam	kepemimpinan islam merupakan suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain yang berkaitan dengan usaha, kerjasama, sesuai dengan ajaran Islam untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.	1. Shidiq (Jujur) 2. Amanah (Dapat dipercaya) 3. Fathonah (Cerdas) 4. Tabligh (Menyampaikan) Hakim (2012)	Skala Likert 5 Point : -STS = -TS = -CS = -S = -SS =
2	Motivasi Islam	motivasi Islam merupakan dorongan atau tindakan dalam diri manusia untuk memenuhi tujuan tertentu sebagai bentuk ibadah yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja.	1. Ikhlas dalam bekerja 2. Niat bekerja 3. Semangat kerja 4. Tanggung jawab Saleh (2009)	Skala Likert 5 Point : -STS = -TS = -CS = -S = -SS =
3	Kinerja Karyawan	kinerja karyawan adalah hasil kerja yang baik secara segi kualitas, kuantitas output, jangan waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif oleh seorang karyawan dalam kontribusinya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai perannya dalam perusahaan.	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Tidak mudah putus asa 4. Komitmen kerja Nugroho et al (2016)	Skala Likert 5 Point : -STS = -TS = -CS = -S = -SS =

### **3.5. Teknik Analisis**

#### **3.5.1. Uji Instrumen**

##### **3.5.1.1. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji atau membuktikan kebenaran (dari) kuesioner. Validitas memperlihatkan sejauh mana tes mampu mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Azwar, 2012). Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk menjawab sesuatu yang akan diukur diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam mengukur valid atau tidaknya dapat menggunakan korelasi antara skor masing-masing setiap butir pertanyaan dan nilainya dapat dilihat dari hasil pengolahan menggunakan software SPSS. Kemudian menguji signifikan dapat dilakukan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( pada tingkat signifikan 5%), maka bisa dikatakan item kuesioner tersebut valid. Dan sebaliknya, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada tingkat signifikan 5%), maka bisa dinyatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

##### **3.5.1.2. Uji Reliabilitas**

Uji Realibilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan dalam analisis realibilitas ini adalah metode *Alpha Crinbach*. Nilai *Alpha Cronbach* ( $r$  alpha) menggunakan software SPSS, suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai  $r$  alpha dengan nilai  $>$  0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel.

##### **3.5.2. Analisis Jalur (Path Analysis)**

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelum teori (Ghozali, 2018).

### 3.5.2.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas atau independent variabel terhadap variabel terikat atau dependent variabel.

$$Z = a X + e$$

$$Y = b_0 X + b_1 Z + e$$

Keterangan :

X = Kepemimpinan Islam

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi Islam

a, b<sub>0</sub>, b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi

### 3.5.2.2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa signifikannya dalam menerangkan pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Dalam pengujian ini memakai tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hipotesis statistik dinyatakan dengan :

H<sub>0</sub> : variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

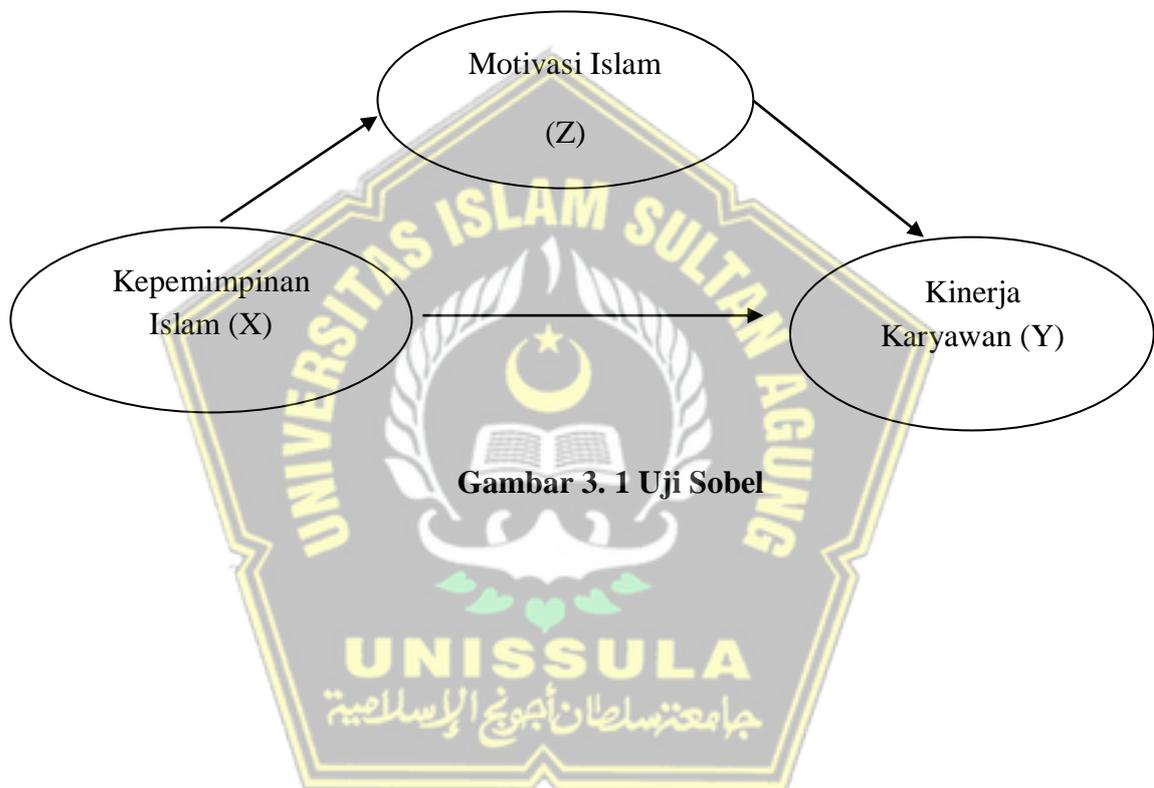
H<sub>1</sub> : variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.5.2.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan sebagai alat ukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Jika nilai R<sup>2</sup> yang kecil maka kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, dan sebaliknya jika nilai R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati 1) maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 3.5.2.4. Uji Mediasi dengan Sobel Test

Uji sobel digunakan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara variabel dengan melibatkan variabel perantara, tujuan untuk memahami pengaruh yang signifikan yang berfungsi sebagai mediator dalam hubungan variabel tersebut. Dalam perantara ialah Motivasi Islam (Z).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Responden

Partisipan dalam studi ini ialah karyawan staff/guru di SMK N 1 Demak yang berjumlah 93 orang. Penelitian ini dilakukan terhadap Guru/Staff SMK N 1 Demak yang bekerja dalam masa jabatan. Berikut ini merupakan hasil olah data karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan.

**Tabel 4. 1 Identitas Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	31	33.3%
Perempuan	62	66.7%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>93%</b>
<b>Usia</b>		
<25 Tahun	9	9.7%
26-35 tahun	47	50.5%
36-45 tahun	1	1.1%
>45 tahun	36	38.7%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>93%</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SMK/MAN	15	16.1%
Diploma	10	10.8%
Sarjana	45	48.4%
Pascasarjana	23	24.7%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>93%</b>
<b>Masa Kerja</b>		
1-5 Tahun	35	37.6%
6-10 Tahun	15	16.1%
11-15 Tahun	19	20.4%
>15 Tahun	24	25.8%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>93%</b>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa dilihat dari sisi jenis kelamin responden, responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 62 orang (66.7%) sedangkan responden laki-laki adalah sebanyak 31 orang (33.3%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden penelitian ini yaitu perempuan.

Dilihat dari sisi usia responden, responden yang berusia <25 tahun yaitu sebanyak 9 orang (9.7%), responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 47 orang (50.5%), kemudian responden yang berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1.1%) dan responden yang berusia >45 tahun yaitu sebanyak 36 orang (38.7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis usia responden penelitian ini adalah berusia 26-35 tahun.

Dilihat dari sisi pendidikan responden, responden yang berpendidikan SMA/SMK/MAN yaitu sebanyak 15 orang (16.1%), responden yang berpendidikan diploma yaitu sebanyak 10 orang (10.8%), kemudian responden yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 45 orang (48.4%) dan responden yang berpendidikan pascasarjana yaitu sebanyak 23 orang (24.7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden penelitian ini adalah sarjana.

Dilihat dari sisi masa kerja responden, responden yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 35 orang (37.6%), responden yang memiliki masa kerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 15 orang (16.1%), responden yang memiliki masa kerja selama 11-15 tahun yaitu sebanyak 19 orang (20.4%) dan responden yang memiliki masa kerja selama >15 tahun yaitu sebanyak 24 orang (25.8%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja responden penelitian ini yaitu selama 1-5 tahun.

#### **4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Statistik deskripsi variabel penelitian ialah sebuah tanggapan dari 93 orang responden yang telah mengisi kuesioner mengenai “Kepemimpinan Islam, Motivasi Islam dan Kinerja Karyawan” pada staff/guru SMK N 1 Demak. Pada sub bab ini akan menjelaskan gambaran atau deskriptif data hasil jawaban kuesioner. Untuk mengetahui bobot jawaban responden, variabel akan diukur dengan memakai skala likert. Rumusnya yaitu (Sudjana, 2011):

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{(\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah})}{5} \\ &= \frac{(5-1)}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

**Tabel 4. 2 Jenjang Interval**

Mean	Kategori
1.00 – 1.79	Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Rendah
2.60 – 3.39	Cukup
3.40 – 4.19	Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

(Sumber: Sudjana, 2011)

**4.1.2.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Islam**

Hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai Kepemimpinan Islam (X), yaitu:

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Deskripsi Kepemimpinan Islam**

No	Indikator	Frekuensi										Rata-rata	Nilai Indeks
		SS		S		CS		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	Shidiq	45	225	39	156	7	21	1	2	1	1	4.35	Sangat Tinggi
2	Amanah	46	230	38	152	8	24	1	2	0	0	4.39	Sangat Tinggi
3	Fathonah	37	185	42	168	13	39	1	2	0	0	4.24	Sangat Tinggi
4	Tabligh	54	270	31	124	8	24	0	0	0	0	4.49	Sangat Tinggi
												4.37	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Hasil olah data pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa indeks rata-rata Kepemimpinan Islam ialah sebesar 4.37 dalam kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan SMK N 1 Demak memiliki tanggapan kepemimpinan Islam yang sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa staff dan guru

SMK N 1 Demak menganggap jika kepala sekolah SMK N 1 Demak sangat mengutamakan kejujuran dalam menjalankan tugasnya dan sangat amanah dalam mengemban tugasnya. Selain itu, Kepala Sekolah SMK N 1 Demak juga memiliki strategi yang sangat tepat dalam mengatasi masalah yang dialami bawahannya serta Kepsek SMK N 1 Demak dapat menyampaikan informasi kepada guru dan staff secara terbuka.

#### 4.1.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Islam

Hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai Motivasi Islam (Z), yaitu:

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskripsi Motivasi Islam**

No	Indikator	Frekuensi										Rata-rata	Nilai Indeks
		SS		S		CS		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	Ikhlas dalam bekerja	22	110	33	132	28	84	8	16	2	2	3.70	Tinggi
2	Niat bekerja	22	110	43	172	22	66	6	12	0	0	3.87	Tinggi
3	Semangat kerja	27	135	37	148	23	69	5	10	1	1	3.90	Tinggi
4	Tanggung jawab	22	110	46	184	21	63	4	8	0	0	3.92	Tinggi
											3.85	Tinggi	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Hasil olah data pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa indeks rata-rata Motivasi Islam ialah sebesar 3.85 dalam kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan SMK N 1 Demak memiliki atas dasar nilai-nilai motivasi Islam yang baik. Hal ini dikarenakan bahwa staff dan guru SMK N 1 Demak telah menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya dengan ikhlas, selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas, serta staff ataupun guru SMK N 1 Demak bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepadanya.

#### 4.1.2.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan jawaban dari responden mengenai Kinerja Karyawan (Y), yaitu:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Deskripsi Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Frekuensi										Rata-rata	Nilai Indeks
		SS		S		CS		TS		STS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	Kualitas kerja	51	255	37	148	5	15	0	0	0	0	4.49	Sangat Tinggi
2	Ketepatan waktu	37	185	37	148	19	57	0	0	0	0	4.19	Tinggi
3	Tidak mudah putus asa	37	185	46	184	9	27	1	2	0	0	4.28	Sangat Tinggi
4	Komitmen kerja	40	200	39	156	12	36	1	2	1	1	4.25	Sangat Tinggi
												4.30	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Hasil olah data pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa indeks rata-rata Kinerja Karyawan ialah sebesar 4.30 dalam kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan SMK N 1 Demak memiliki tanggapan kinerja karyawan yang sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa staff dan guru SMK N 1 Demak telah menyelesaikan tugas yang diembannya dengan sangat baik dan sangat terampil. Selain itu, guru maupun staff SMK N 1 Demak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sangat sesuai dengan target yang ditentukan, dan sangat tidak mudah putus asa saat mengalami masalah di pekerjaan. Serta, staff maupun guru SMK N 1 Demak telah memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap keberlanjutan SMK N 1 Demak.

## 4.2. Uji Instrumen

### 4.2.1. Uji Validitas

Validitas memperlihatkan sejauh mana tes mampu mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Azwar, 2012). Instrumen dikategorikan “valid” apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $p\text{-value} < 0.05$  (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 93 orang responden dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.204. Berikut merupakan hasil analisis uji validitas penelitian ini:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Islam	Shidiq (Jujur)	0.788	0.204	Valid
	Amanah (Dapat dipercaya)	0.732	0.204	Valid
	Fathonah (Cerdas)	0.783	0.204	Valid
	Tabligh (Menyampaikan)	0.747	0.204	
Motivasi Islam	Ikhlas dalam bekerja	0.839	0.204	Valid
	Niat bekerja	0.743	0.204	Valid
	Semangat kerja	0.769	0.204	Valid
	Tanggung jawab	0.608	0.204	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	0.709	0.204	Valid
	Ketepatan waktu	0.758	0.204	Valid
	Tidak mudah putus asa	0.731	0.204	Valid
	Komitmen kerja	0.808	0.204	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Dari data pada hasil uji validitas bahwasanya semua item pada kuesioner mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  maka, seluruh indikator dikategorikan valid dan bisa dilakukan uji berikutnya.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan tingkat/ taraf signifikan yang digunakan adalah  $> 0,60$ . Apabila nilai Cronbach,s Alpha suatu variabel  $> 0,60$  maka indikator pada variabel tersebut reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas penelitian ini:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islam (X)	0.760	Reliabel
Motivasi Islam (Z)	0.731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.742	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel dan layak dilakukan uji selanjutnya.

#### 4.3. Uji Path Analysis

##### 4.3.1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari perhitungan analisis linear berganda model 1 yakni :

**Tabel 4. 8 Model Regresi 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan Islam	0.692	0.107	0.563	6.496	0.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Motivasi Islam (Z)} &= a X + e_1 \\ &= 0.563 X + e \end{aligned}$$

#### 4.3.2. Uji t

Persamaan 1 dan uji t menunjukkan bahwa :

##### a. Kepemimpinan Islam (X) berpengaruh terhadap Motivasi Islam (Z)

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Islam memiliki nilai positif yaitu sebesar 0.563. Tanda parameter positif menunjukkan apabila Kepemimpinan Islam semakin baik maka akan meningkatkan Motivasi Islam. Sedangkan Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Islam menghasilkan nilai t hitung sebesar 6.496 dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Islam dengan Motivasi Islam.

##### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1**

Model 1		
Independent	Dependent	Adjusted R Square
Kepemimpinan Islam	Motivasi Islam	0.309

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai koef. determinansi pada model regresi 1 ini sebesar 0.309 atau 30.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Islam dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Islam sebesar 30.9%. Sementara 69.1% sisanya dijabarkan oleh variabel lain diluar riset.

**Tabel 4. 10 Model Regresi 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan Islam	.319	.090	.322	3.549	.001
Motivasi Islam	.378	.073	.469	5.175	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan (Y)} &= b_0 X + b_1 Z + e_2 \\ &= 0.322 X + 0.469 Z + e \end{aligned}$$

#### 4.3.3. Koefisien Determinasi

Persamaan 2 dan uji t menunjukkan bahwa :

##### a. Kepemimpinan Islam (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif yaitu sebesar 0.322. Tanda parameter positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan Islam semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.549 dengan nilai signifikan  $0.001 < 0.05$ . Artinya hubungan variabel Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

##### b. Motivasi Islam (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif yaitu sebesar 0.469. Tanda parameter positif menunjukkan bahwa apabila Motivai Islam semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan Pengaruh Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.175 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Artinya hubungan variabel Motivasi Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2**

Model 2		
Independent	Dependent	Adjusted R Square
Kepemimpinan Islam	Kinerja Karyawan	0.483
Motivasi Islam		

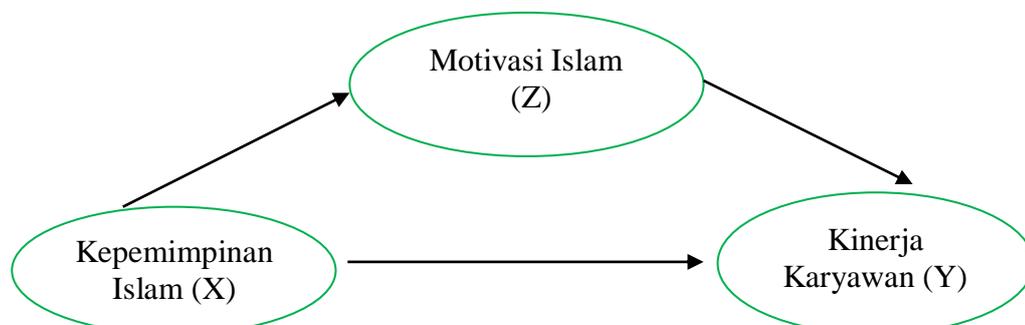
Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 23

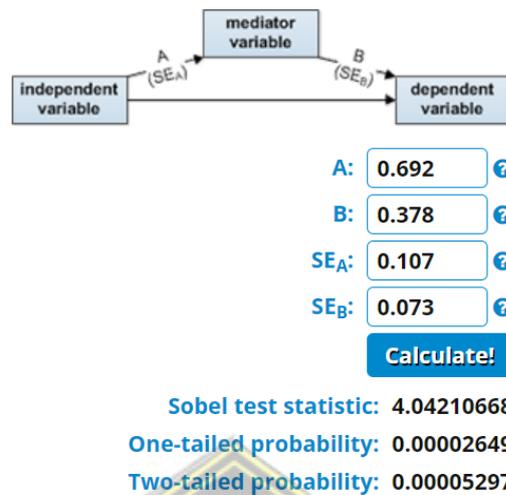
Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa nilai koef. determinansi pada model regresi 2 ini sebesar 0.483 atau 48.3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Islam dan variabel Motivasi Islam sebesar 48.3%. Sementara 51.7% sisanya dijabarkan oleh variabel lain diluar reset.

#### 4.3.4. Uji Sobel

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel indpenden dengan variabel dependen (Ghazali, 2013).

Penelitian ini menggunakan *calculation for the sobel* pada pengujian sobel test. Apabila signifikansi 5% atau nilai p-value  $< 0.05$ , maka variabel tersebut dikatakan mampu memediasi variabel independen dengan variabel dependen.





**Gambar 4. 1 Uji Sobel**

Berdasarkan hasil uji sobel test diatas, diperoleh nilai *sobel test statistic* nilai t sebesar  $4.042 > 1.96$  atau nilai sobel test *p-value* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Islam mampu menjadi variabel intervening atau memediasi antara pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam yang baik ini akan meningkatkan motivasi Islam dan berdampak pada kinerja para staff dan guru SMK N 1 Demak.

#### 4.4. Pembahasan

##### 4.4.1. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak

Dengan adanya kepemimpinan Islam yang baik oleh atasan, maka ini akan meningkatkan kinerja para staff dan guru SMK N 1 Demak. Hal ini berarti konsep kepemimpinan Islam yang diterapkan kepala sekolah SMK N 1 Demak yaitu menjunjung tinggi prinsip *shiddiq* (jujur). Kepala sekolah selalu mempraktikkan kepemimpinan berdasarkan prinsip-prinsip Islam, seperti kejujuran, keadilan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inspiratif. Dengan kejujuran dalam memimpin, ini menjadikan para staff dan guru semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (meningkatkan kinerja mereka).

Selain itu, kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh kepala sekolah SMK N 1 Demak mengutamakan prinsip amanah (dapat dipercaya). Kepala sekolah SMK N 1 Demak dapat dipercaya menjadi panutan yang meyakinkan bagi para guru dan staff, membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Sehingga, ini akan meningkatkan kinerja guru dan staff di SMK N 1 Demak menjadi lebih baik, karena mereka merasa didukung oleh pemimpin yang konsisten dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang diwariskan oleh ajaran Islam.

Selanjutnya, kepala sekolah SMK N 1 Demak juga mengutamakan prinsip *fathonah* (cerdas) dalam memimpin bawahannya. Dalam hal ini, Kepala sekolah SMK N 1 Demak selalu memiliki strategi dan solusi yang tepat dalam mengatasi masalah yang dialami oleh para staff ataupun guru. Ketika masalah muncul, staff dan guru merasa bahwa kepala sekolah siap dan mampu mengatasi situasi tersebut. Hal ini mengurangi stres dan kebingungan di antara mereka, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

Kepala sekolah SMK N 1 Demak juga mengutamakan prinsip *tabligh* (menyampaikan) dalam memimpin. Dalam hal ini, Kepala sekolah SMK N 1 Demak menyampaikan informasi kepada guru dan staff secara terbuka. Melalui praktik *tabligh*, Kepala Sekolah juga memberikan peluang bagi guru dan staff untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, sehingga ini akan memicu meningkatkan kinerja guru dan staff.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan oleh (Mukaromah, 2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Hasanah Ponorogo. Temuan ini juga didukung dengan hasil riset oleh (Sunanda, 2020), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami. Begitupun juga pada penelitian (Sugiono, 2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit.

#### **4.4.2. Pengaruh Motivasi Islam Terhadap Kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak**

Dengan adanya motivasi Islam yang tertanam di benak para staff dan guru SMK N 1 Demak, maka akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Hal ini berarti para guru dan staff SMK N 1 Demak telah menerapkan motivasi Islam saat bekerja. Dimana, dalam menjalankan tugasnya, staff dan guru SMK N 1 Demak melakukannya dengan ikhlas karena mereka meyakini bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat tulus dan penuh keikhlasan merupakan bentuk ibadah.

Selain itu, guru dan staff SMK N 1 Demak juga bekerja dengan niat dan bersungguh-sungguh. Kesungguhan mencerminkan semangat dan dedikasi untuk mencapai tujuan serta menjalankan tugas dengan penuh keterlibatan, sehingga ini akan meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya, guru dan staff SMK N 1 Demak juga bekerja dengan rasa semangat sebagai bentuk motivasi kerjanya. Guru dan staff SMK N 1 Demak selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Semangat ini tercermin dalam kegigihan mereka dalam menghadapi tantangan dan beban kerja yang mungkin timbul, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas guru dan staff.

Guru dan staff SMK N 1 Demak selalu memberikan pelayanan dan kontribusi terbaik kepada siswa dan sekolah. Mereka selalu berusaha memastikan bahwa setiap aspek pembelajaran dan kegiatan sekolah dijalankan dengan baik, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi landasan pendidikan di SMK N 1 Demak. Jadi, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi Islam yang dimiliki oleh para staff dan guru SMK N 1 Demak, maka akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan (Ansori, 2019), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. Kemudian, hasil riset ini juga didukung oleh temuan (Moor, 2022), yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh signifikan antara motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan UD Indo Karya Stone Tulungagung.

#### **4.4.3. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Islam Staff dan Guru SMK N 1 Demak**

Dengan adanya kepemimpinan Islam yang baik oleh atasan, maka ini akan meningkatkan motivasi Islam para staff dan guru SMK N 1 Demak. Hal ini berarti kepala sekolah SMK N 1 Demak selalu mengutamakan kejujuran dalam menjalankan tugasnya, sehingga ini akan menjadi motivasi tersendiri bagi staff dan guru untuk meniru tindakan positif tersebut.

Selain itu, Kepala Sekolah SMK N 1 Demak juga amanah dalam mengemban tugasnya. Ini menunjukkan bahwa kepek memiliki integritas dan komitmen tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Ketika staff dan guru melihat bahwa kepala sekolah adalah seorang yang dapat dipercaya dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya, staff dan guru SMK N 1 Demak cenderung merasa lebih aman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kepala sekolah SMK N 1 Demak juga memiliki strategi yang tepat dalam mengatasi masalah yang dialami bawahannya. Kepala sekolah yang memiliki strategi yang tepat dalam mengatasi masalah juga dapat menjadi contoh dan motivasi bagi staff dan guru di sekolah. Mereka akan melihat bahwa konflik dan masalah dapat diatasi dengan cara yang konstruktif, dan ini dapat menjadi pembelajaran penting bagi seluruh komunitas sekolah. Dan, Kepala Sekolah SMK N 1 Demak juga selalu menyampaikan informasi kepada guru dan staff secara terbuka. Keterbukaan informasi ini akan menjadikan staff dan guru termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan bersungguh-sungguh. Dengan adanya kepemimpinan Islam dari pihak kepala sekolah SMK N 1 Demak, maka akan meningkatkan motivasi guru dan staff dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fahrullah, 2018), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di Rumah Sakit Islam. Selain itu, temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Anam, 2017), yang mengungkapkan jika kepemimpinan

Islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi Islam karyawan BMT Made Demak. Begitupun pada penelitian (Aziz, 2015), dimana kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami pada UMKM kulit di Magetan. Sehingga, bisa dikatakan jika kepemimpinan maksimal dengan baik maka motivasi kerja juga akan maksimal.

#### **4.4.4. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak Melalui Motivasi Islam**

Motivasi Islam mampu menjadi variabel intervening antara pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak. Hal ini dikarenakan bahwa motivasi Islam memberikan landasan nilai dan etika yang kuat dalam lingkungan sekolah, menciptakan lingkungan yang positif untuk kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak. Kepemimpinan Islam, dengan prinsip-prinsipnya yang mengedepankan keadilan dan kebersamaan, menjadi pendorong utama dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi.

Motivasi Islam berfungsi sebagai perantara logis, menghubungkan nilai-nilai yang ditanamkan oleh kepemimpinan Islam dengan dorongan pribadi yang kuat untuk mencapai keunggulan dalam kinerja. Dengan adanya motivasi Islam seperti Ikhlas dalam bekerja, niat bekerja, semangat kerja yang tinggi dan tanggung jawab ini akan meningkatkan kepemimpinan Islam dan berdampak pada kinerja staff dan guru SMK N 1 Demak. Dengan demikian, uji Sobel menunjukkan bahwa motivasi Islam bukan hanya menjadi penghubung, tetapi juga penguat dalam hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja guru dan staff SMK N 1 Demak.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Islam Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islam akan mendorong Staff dan Guru dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan kepala sekolah SMK N 1 Demak selalu menerapkan prinsip kejujuran, keadilan, amanah, fathonah, dan tabligh dalam memimpin guru dan staff SMK N 1 Demak. Jadi, semakin baik kepemimpinan Islam yang dijalankan, maka akan meningkatkan kinerja staff dan guru SMK N 1 Demak.
2. Kepemimpinan Islam yang baik dapat meningkatkan motivasi Islam. Hal ini dikarenakan kepala sekolah SMK N 1 Demak selalu mengutamakan keadilan, kejujuran, amanah, fathonah, dan tabligh dalam memimpin guru dan staf SMK N 1 Demak. Dengan adanya kepemimpinan Islam yang baik, motivasi Islam para staff dan guru di SMK N 1 Demak semakin meningkat.
3. Motivasi Islam yang tinggi dalam diri staff dan guru akan mendorong staff dan guru untuk lebih giat bekerja dalam mewujudkan Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan guru dan staff SMK N 1 Demak selalu menerapkan nilai-nilai keikhlasan, kesungguhan, tanggung jawab, dan semangat dalam bekerja. Jadi, semakin tinggi motivasi Islam dari diri staff dan guru, maka akan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya.
4. Motivasi Islam akan meningkatkan pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja Staff dan Guru SMK N 1 Demak. Hal ini dikarenakan adanya peran motivasi Islam seperti ikhlas dalam bekerja, niat bekerja, semangat kerja yang tinggi dan bertanggung jawab akan mendorong kepemimpinan Islam yang semakin semakin baik, sehingga kinerja guru dan staff SMK N 1 Demak juga akan semakin baik.

## 5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka terdapat beberapa implikasi manajerial penelitian ini, diantaranya:

1. Implikasi Teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis tentang kepemimpinan Islam. Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya konsep kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam, sehingga memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan Islam dapat memengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Penelitian ini dapat berkontribusi pada teori motivasi dalam konteks Islam. Hal ini dapat membantu memahami bagaimana motivasi yang berasal dari nilai-nilai Islam dapat memengaruhi perilaku karyawan dan kinerja mereka.
2. Implikasi Praktis
  - a. Guru dan Staff SMK N 1 Demak dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan lebih efektif. Guru dan staf dapat menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan mereka, seperti kejujuran, amanah, dan kedisiplinan. Ini dapat membantu dalam meningkatkan etika kerja dan profesionalisme mereka.
  - b. Pemimpin dan manajer di sekolah dapat mempelajari prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yang efektif dan menerapkannya dalam manajemen dan bimbingan mereka terhadap guru dan staf. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.
  - c. Guru dan staf dapat mengambil inisiatif untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri yang terkait dengan kepemimpinan dan motivasi Islam. Hal ini dapat membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama melakukan penelitian ada beberapa keterbatasan yang dialami, yang dapat menjadi beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya. Berikut ini merupakan beberapa keterbatasan penelitian ini, diantaranya:

1. Jumlah responden penelitian ini sangat terbatas, yaitu hanya 93 orang responden. Sehingga, ini masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Peneliti hanya menggunakan variabel yang sangat terbatas jumlahnya yaitu hanya menggunakan 1 variabel independen yaitu Kepemimpinan Islam (X), 1 variabel intervening yaitu Motivasi Islam (Z) dan 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, peneliti perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti *trust*, budaya organisasi, OCB, tingkat pendapatan, dan lain sebagainya.
3. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak mewakili pandangan mereka. Terkadang informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner tidak mewakili pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, asumsi dan pemahaman.
4. Ruang lingkup penelitian ini masih terbatas pada guru dan staff SMK N 1 Demak.

### 5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

#### a. Bagi SMK N 1 Demak

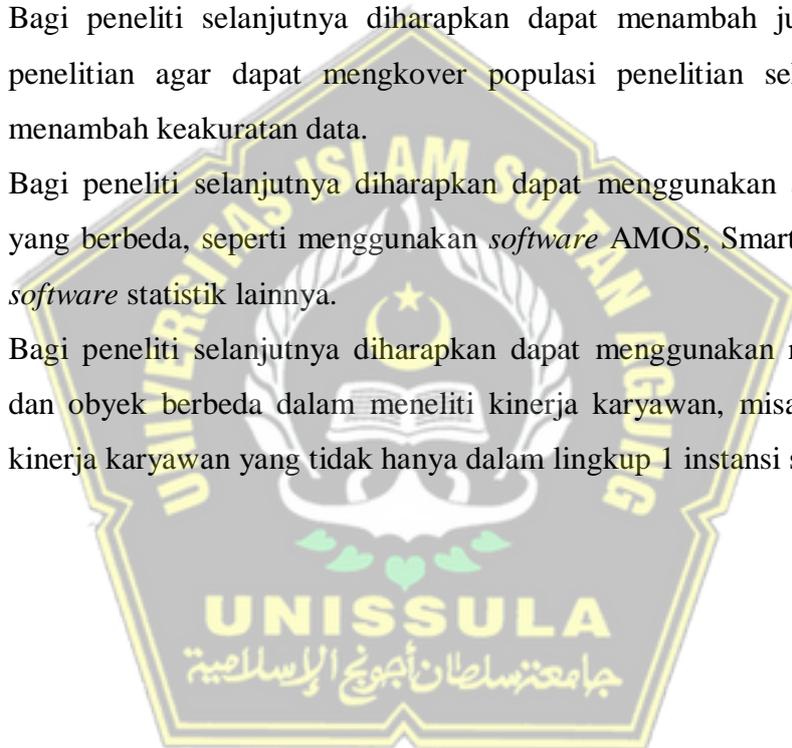
1. Dalam variabel Kepemimpinan Islam, pada indikator “Memiliki strategi yang tepat dalam menghadapi dan menyelesaikan persoalan yang muncul” memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks kepemimpinan Islam di SMK N 1 Demak, kemampuan untuk merancang dan menerapkan strategi yang tepat dalam mengatasi masalah yang muncul masih perlu ditingkatkan.

Maka dari itu, atas permasalahan ini maka penulis memberikan saran untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada pemimpin sekolah agar dapat menerapkan strategi yang tepat dalam mengatasi masalah yang muncul, serta melakukan evaluasi terhadap kualitas kepemimpinan dengan mengidentifikasi area-area di mana pemimpin dapat berkembang.

2. Dalam variabel motivasi islam pada indikator “saya selalu ikhlas dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan” memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan jika masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya ikhlas dalam menjalankan tugasnya karena kurangnya pemahaman atau keterlibatan mereka dengan nilai-nilai islam terkait keikhlasan dalam bekerja. Penting untuk dilakukan evaluasi mendalam, menyediakan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengemban nilai-nilai keislaman untuk meningkatkan keikhlasan karyawan dalam menjalankan tugas.
3. Dalam variabel kinerja karyawan pada indikator “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target yang ditentukan” memiliki skor terendah. Hal ini menunjukkan adanya karyawan di SMK N 1 Demak yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target yang telah ditentukan dan dapat mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tertunda. Saran atas permasalahan ini yaitu dengan membuat to do list atau daftar tugas yang harus diselesaikan karena dapat membantu karyawan dalam mengatur waktu dan memastikan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel baru seperti *trust*, budaya organisasi, OCB, tingkat pendapatan, dan lain sebagainya untuk mengukur kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan dimensi ataupun indikator yang berbeda apabila meneliti variabel yang sama dengan peneliti, sehingga ini akan menghasilkan hasil penelitian yang berbeda.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian agar dapat mengcover populasi penelitian sekaligus dapat menambah keakuratan data.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat olah data yang berbeda, seperti menggunakan *software* AMOS, Smart-PLS ataupun *software* statistik lainnya.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan ruang lingkup dan obyek berbeda dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya meneliti kinerja karyawan yang tidak hanya dalam lingkup 1 instansi saja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Satriyani, R. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja Islami, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus".
- Anam, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *ISTITHMAR: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Ansori, Fitriani. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2): 211-217.
- Ansory AF, Indrasari M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka. 2018.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris. 2015. Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). 2nd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS- 2015, 17-18 September 2015, Bali, Indonesia , 8.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Aziz, R., & Shofawati, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan islami dan Budaya organisasi islami Terhadap Motivasi kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(6).
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Bhargavi, D. S., & Yaseen, A. (2016). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*, 4(1), 87–117. <https://doi.org/10.15640/smq.v4n1a5>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen (Yati (ed.))*. Lembaga Peneitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

- Fahrullah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2 (2), 121.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–10.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Hakim, A. 2012. The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review* 17(1), 77-90
- Handoko, T Hani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed. Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFEUI.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Isvandiari, A, dan Fuadah, L. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. **Jurnal JIBEKA**, 11 (1), 1-8.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan : UMSU PRESS.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi I, Cetakan XVIII. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kartono, K.(2017).*Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224-243. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97
- Maghfiroh (2012); Utami,I.T.(2007) & Hakim (2012). penerapan kepemimpinan Islami oleh para pengusaha sudah sesuai dengan keyakinan karyawan dan berjalan Karyawan UMKM kulit di Magetan.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129– 147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- M. Aswadi, Lalu Suparman dan Zainal Abidin, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami Pegawai Dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Moderating Variabel (Studi Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar Mataram)”, *Jurnal Magister Manajemen UNRAM*. 2017.
- Mojavezi, A., & Tamiz, M. P. (2012). The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students’ Motivation and Achievement. *Theory & Practice in Language Studies*, 2(3)
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–13

- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etiad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142-154.
- Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2), 194–203.
- Pio R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Robertus Gita, & Yuniawan, A. (2016). ( Studi Pada PT . BPR Arta Utama Pekalongan ). 5, 1–12
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8
- Safaria, T. (2014). *Kepemimpinan*. graha ilmu. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/38467/kepemimpinan.html>
- Saleh, Akh Muwafik. “Bekerja dengan Hati Nurani”. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Sugiono, S., & Nurjalil, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3(1), 41-50.
- Sugiyono, P. dr. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- 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.
- Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Jurnal Human Falah*. 2016, hal 254.\

- Sunarni, D. E. K., & Djum, R. B.(2017). Pemetaan Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Sekolah Dasar Kajian Terapan praktek pendidikan*. 26. (1). 19-29.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71- 81.
- Syakroni, A., Zamroni, Muali, C., Baharun, H., Sunarto, M. Z., Musthofa, B., & Wijaya, M. (2019). Motivation And Learning Outcomes Through The Internet Of Things Learning In Pesantren. *Journal of Physics: Conference Series*, 1363, 012084. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1363/1/012084>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tasmara, Toto. 2008. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Usman, H. *Manajemen: Teori, Praktik, dan riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Wijayanti, R. dan Farid. W. 2012 “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kaaryawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”, *Management*. 13 No.2.
- Yukl, Gary.(2015). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.