MEMBANGUN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN *ISLAMIC CORPORATE CULTURE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SWALAYAN BAHAN BANGUNAN UD.LUTHFI DI KABUPATEN JEPARA

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat S1

Disusun oleh:
FAUZIAH
NIM 30402000144

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

2025

HALAMAN PENGESAHAAN

Skripsi

MEMBANGUN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN *ISLAMIC CORPORATE CULTURE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SWALAYAN BAHAN BANGUNAN UD.LUTHFI DI KABUPATEN JEPARA

Disusun Oleh :

Fauziah 30402000144

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian penelitian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas EkonomiUniversitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 14 Januari 2025

Pembimbing

Dr. H. Asyhari,S.E, M.M

NIDN. 0624116601

HALAMAN PENGESAHAN

MEMBANGUN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC CORPORATE CULTURE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SWALAYAN BAHAN BANGUNAN UD.LUTHFI DI KABUPATEN JEPARA

Disusun oleh :
Fauziah
Nim : 30402000144

Telah dipertahankan dan disahkan didepan penguji
Pada tanggal : 23 Januari 2025

Menyetujui Pembimbing

Dr. H. Asyhari, SE, M.M
NIK.210491022

Penguji I

Prof. Dr. Wuryanti, M.M
NIK.210487013

Penguji II

Dr. Ardian Adhiatma, SE., M.M
NIK.210499042

Skripsi ini telah diterima salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Tanggal 18 Februari 2025

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, SE, ST., M.M
NIK.210416055

iii

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fauziah

NIM : 30402000144

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul **"MEMBANGUN *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC LEADERSHIP* DAN *ISLAMIC CORPORATE CULTURE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SWALAYAN BAHAN BANGUNAN UD.LUTHFI DI KABUPATEN JEPARA"** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang sudah bebas dari plagiasi, dan bukan dari menjiplak karya tulis orang lain, baik itu meniru gagasan pemikiran, ataupun symbol. Pendapat atau temuan orang lain pada skripsi ini telah dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan meniru karya orang lain, maka dari itu saya bersedia untuk bertanggung jawab dan menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku

Semarang, 14 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,

Fauziah

NIM.3040200014

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Fauziah
NIM	: 30402000144
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/~~Tesis~~/~~Disertasi~~* dengan judul :

"MEMBANGUN EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC CORPORATE CULTURE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVEING PADA SWALAYAN BAHAN BANGUNAN UD.LUTHFI DI KABUPATEN JEPARA"

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikanya di internetatau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntuan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 06 Maret 2025

Fauziah
NIM. 30402000144

MOTO

“Look, if you had one shot, one opportunity to seize everything you ever wanted, one moment, would you capture it or just let it slip ?”

- Eminem

“Success is my only option, failure’s not”

-Eminem

“I never lose. I either win or learn”

-Nelson Mandela

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi bagaimana pengaruh *Islamic Leadership* dan *Islamic Corporate Culture* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variable intervening. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel sebanyak 110 karyawan pada Swalayan bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan antara lain: *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction, Islamic Corporate Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction. Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee. Islamic Corporate Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance.*

Kata Kunci: *Islamic Leadership, Eslamic Corporate Culture, Job Satisfaction, Employee Perfromance*

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze and identify the influence of Islamic Leadership and Islamic Corporate Culture on Employee Performance, with Job Satisfaction as an intervening variable. The sampling method employed is a census technique, involving a total of 110 employees from UD. Luthfi Building Materials Store in Jepara. The data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The findings of this study highlight several key conclusions: Islamic Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Islamic Corporate Culture also has a positive and significant effect on Job Satisfaction; Islamic Leadership positively and significantly influences Employee Performance; Islamic Corporate Culture positively and significantly affects Employee Performance; and finally, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance.

***Keywords**: Islamic Leadership, Islamic Corporate Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam yang selalu berjaga dan tidak pernah berhenti untuk memberikan nikmat-Nya, sehingga kita semua selalu mendapatkan perlindungan, rahmat, serta hidayah-Nya. Berkat kasih sayang yang di berikan oleh Allah SWT, penulis dapat menyusun penelitian skripsi yang berjudul "Membangun Employee Performance Melalui Islamic Leaerdership dan Islamic Corporate Culture dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara" Penyusunan penelitian skripsi ini di maksudkan sebagai persyaratan untuk menyeleaikan tugas akhir pada progam pendidikan strata S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya bimbingan dan bantuan yang sangat bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang langka ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

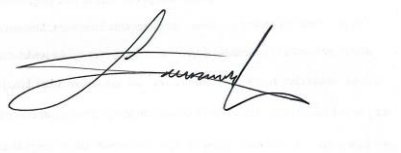
1. Bapak Dr. Asyhari, MM. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan, ide, saran, dan motivasi yang sangat bermanfaat sehingga dalam penyusunan skripsi ini, penulis dapat menyelesaikan dengan baik.

2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Luthfi 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 memberikan ilmu dan berbagai pengalaman yang sangat bermanfaat, dan tidak lupa seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam Penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan akan terus mengalami perkembangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat sebagai pengembangan penelitian. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat di berbagai bidang dan menjadi sebuah motivasi untuk pengusaha muda dalam mengembangkan kinerja karyawan yang manusiawi, yang sesuai dengan apa yang pernah Nabi Muhammad SAW ajarkan kepada kaumnya terdahulu, Amin.

Semarang, 14 Januari 2025

Peneliti



Fauziah

NIM. 30402000144

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAAN ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH 5
MOTO vi
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR 15
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Belakang Penelitian 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 11
1.4.1 Manfaat Teoritis 11
1.4.2 Manfaat Praktis 11
BAB II KAJIAN PUSTAKA 13
2.1 Islamic Leadership 13
2.1.1 Definisi Islamic Leadership 13
2.1.2 Prinsip-Prinsip *Islamic Leadership* 15
2.1.3 Indikator *Islamic Leadership* 16
2.2 Islamic Corporate Culture 17
2.2.1 Definisi Islamic Corporate Culture 17
2.2.2 Dimensi Islamic Corporate Culture 19
2.2.3 Indikator Islamic Corporate Culture 21
2.3 Job Satisfaction 23
2.3.1 Definisi Job Satisfaction 23

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* 24
2.3.3 Indikator Job Satisfaction 26
2.4 Employee Performance 27
2.4.1 Definisi Employee Performance 27
2.4.2 Faktor Mempengaruhi Employee Performance 28
2.4.3 Dimensi Employee Performance 28
2.4.4 Indikator Employee Performance 30
2.5 Pengembangan Hipotesis 31
2.5.1 Pengaruh Islamic Leadership terhadap Job Satisfaction 31
2.5.2 Pengaruh Islamic Corporate Culture terhadap Job Satisfaction 33
2.5.3 Pengaruh Islamic Leadership terhadap Employee Performance 34
2.5.4 Pengaruh Islamic Corporate Culture terhadap Employee Performance35
2.5.5 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance 36
2.6 Kerangka Pemikiran 37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 39
3.1 Jenis Penelitian 39
3.2 Populasi dan Sampel 39
3.3 Metode Pengumpulan Data 40
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator 41
3.4.1 Definisi Operasional Variabel 41
3.5 Teknik Analisis Data 44
3.5.1 Uji Instrumen 44
3.5.2 Uji Asumsi Klasik 45
3.5.3 Analisis Regresi Berganda 46
3.5.4 Uji Hipotesis Parsial 47
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi 48
3.5.6 Uji Sobel 48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 49
4.1. Karakteristik Responden 49
4.2.Analisis Deskriptif 51
4.2.1 Tanggapan Variabel Islamic Leadership 52
4.2.2 Tanggapan Variabel Islamic Corporate Culture 53

4.2.3 Tanggapan Variabel Job Satisfaction 55
4.2.4 Tanggapan Variabel Employee Performance 56
4.3. Uji Instrumen 57
4.3.1 Uji Validitas 57
4.3.2 Uji Reliabilitas 58
4.4 Uji Asumsi Klasik 59
4.4.1 Uji Normalitas 59
4.4.2 Uji Multikolonieritas 60
4.4.3 Uji Hetrokedesitas 62
4.5. Uji Hipotesis 63
4.5.1. Analisis Regresi Berganda 63
4.5.2. Uji Hipotesis Parsial 65
4.5.3. Uji Koefisien Determinasi 68
4.5.4 Uji Sobel 69
4.6 Pembahasan 72
4.6.1. Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Kepuasan Kerja 72
4.6.2. Pengaruh Islamic Corporate Culture Terhadap Kepuasan Kerja 73
4.6.3. Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan 75
4.6.4. Pengaruh Islamic Corporate Culture Terhadap Kinerja Karyawan 76
4.6.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 77
4.6.6. Islamic Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction 79
4.6.7 Islamic Corporate Culture Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction 79
BAB V PENUTUP 81
5.1. Kesimpulan 81
5.2 Saran 84
5.3 Keterbatasan Penelitian 85
5.4 Agenda Penelitian Mendatang 85
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN 94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Total Performance Karyawan..... 6

Table 3. 1 Indikator Variabel Penelitian..... 37

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden 50

Tabel 4. 2 Nilai Skor dan Kategori 53

Tabel 4. 3 Tanggapan Variabel Islamic Leadership 53

Tabel 4. 4 Tanggapan Variabel Islamic Corporate Culture 55

Tabel 4. 5 Tanggapan Variabel Job Satisfaction 56

Tabel 4. 6 Tanggapan Variabel Employee Performance 57

Tabel 4. 7 Uji Validitas 58

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas 59

Tabel 4. 9 Uji Multi Kolonieritas 61

Tabel 4. 10 Uji Regresi Linear Berganda 64

Tabel 4. 11 Uji Hipotesis 66

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir..... 33

Gambar 4. 1 P-Plot Of Regression Model 1 60

Gambar 4. 2 P-Plot Of Regression Model 2 6

Gambar 4. 3 Scatter Plot Model 1 62

Gambar 4. 4 Scatter Plot Model 2 63

Gambar 4. 5 Sobel Test 1 70

Gambar 4. 6 Sobel Test 2 71

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Belakang Penelitian

Beberapa akhir ini banyak sekali perusahaan di Indonesia yang melakukan peningkatan pada setiap jajaran manajernya. Hal ini di timbulkan karena di era persaingan global yang semakin ketat, seringkali organisasi dan pemimpinya merasa terdorong untuk melakukan aktivitas bisnis yang di anggap kurang etis, hal ini baik terjadi di lingkungan sosial maupun di masyarakat luas, aktivitas semacam ini dapat mencangkup kegiatan korupsi, penyuapan, dan berbagai praktik illegal lainya dengan tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan lebih besar (Md. Abu Issa Gazi, 2020). Selain itu Indonesia juga di hadapkan dengan tantangan tersendiri, bagaimana perusahaan perorangan mampu bersaing dengan perusahaan asing yang dimana pasarnya dengan bebas memasuki wilayah negara Indonesia.

Besarnya tantangan yang di hadapi negara Indonesia saat ini, harus di dukung dengan sumber daya manusia berkualitas yang mempunyai mentalitas yang kuat. Sumber daya manusia atau sering di sebut dengan tenaga kerja merupakan aset krusial bagi sebuah organisasi, sehingga manajemen harus berhati-hati karena tenaga kerja memiliki potensi keberlangsungan bagi organisasi di masa mendatang (Akbar, 2018). Selain itu Stor, (2022) juga mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang dapat memaikan peran penting bagi kinerja perusahaan. (Dessler, 2015) menjelaskan,

kinerja adalah kesesuaian antara hasil kerja yang sebenarnya dengan standar kerja yang di tetapkan, akibatnya, kinerja yang lebih baik berkonsentrasi terhadap hasil kerjanya. Selanjunya kinerja yang baik akan membawa keberlangsungan sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya di perusahaan, sehingga kinerja di perusahaan dapat berjalan secara optimal. Untuk mencapai kinerja yang optimal, di perlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan organisasi, dimana seorang pemimpin haruslah dapat mempengaruhi, membimbing, dan menilai kemajuan setiap organisasi (Istikomah & Haryanto, 2020).

Di era modern sebagian besar karyawan menghabiskan hidup mereka di tempat kerja (Philip H. Mirvis, 1997). Tantangan yang tinggi di dunia bisnis saat ini, seperti jam kerja yang panjang, tingkat stress yang tinggi, kurangnya keterikatan dari karyawan, ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan pergantian karyawan yang tinggi telah memunculkan akan kepentingan kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi (Udovita, 2020). Seorang pemimpin yang efektif akan memastikan bahwa bahwa pengelolaan organisasi berjalan sesuai dengan *planning* dan dapat memberikan contoh atau arahan mengenai tugas dan tanggung jawab dari setiap departemen di bawahnya (Tamimi & Sopiah, 2022). Oleh karena itu, di zaman modern ini seorang pemimpin di harapkan tidak hanya berorientasi pada bagaimana cara memperoleh keuntungan perusahaan saja, tetapi seorang pemimpin juga di harapkan memperhatikan nilainilai kemanusiaan yang bersangkutan dengan hak dan kewajiban.

Islammic leadership adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang lebih spesifik, dan berpegang pada prinsip-prinsip islam yang mempunyai tujuan untuk mengintegrasikan ajaran agama islam dalam praktik sehari-hari, baik di dalam kehidupan pribadi maupun dalam interaksi social, sesuai dengan petunjuk Nabi Muhammad SAW (Yulihardi et al., 2023).

Islamic leadership yang menetapkan target yang realistis, melindungi hak, dan kewajiban setiap karyawan, serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dapat mencegah karyawan merasa tertekan dalam bekerja, hal ini menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan merasakan rasa bahagia, tenang, dan aman, sehingga dengan adanya kondisi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karaywan (Abroza et al., 2024). Disisi lain, penelitian yang di lakukan oleh Abusama et al., (2017) menjelaskan bahwa *islamic leadership* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Studi yang dilakukan oleh Muzaki & Supriyanto, (2021) menjelaskan bahwa, *Islamic leadership* memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, kepemimpinan yang menambahkan nilai-nilai islam pada implementasinya membawa etika kerja yang begitu kuat, sehingga hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Disisi lain penelitian yang di lakukan oleh Sani & Maharani Ekowati, (2020), menjelaskan bahwa *islamic leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan nilai-nilai islam pada pengelolaan sumber daya manusia sering sekali memunculkan hasil yang berbeda-beda. Hal ini terjadi akibat dari banyaknya perusahaan berlomba-lomba untuk meguasai sumber daya manusia, dan melakukan eksploitasi besar-besaran tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dalam hal ini nilai-nilai yang berhubungan dengan spiritual terabaikan (Abdul Hakim, 2012). Untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu menerapkan berbagai langkah dan strategi, termasuk menciptakan suatu budaya dan lingkungan yang tidak hanya memuaskan pelanggan, tetapi juga memuaskan dan menyenangkan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan.

Beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah bagaimana kondisi komunikasi, budaya, dan lingkungan kerja yang berada di antara karyawan dan atasan (Wooton, 2020). Budaya organisasi adalah salah satu fenomena yang selalu berubah dan memiliki banyak aspek di dalamnya, oleh karena itu, wajar jika pemahaman budaya organisasi melibatkan berbagai konsep, teori, dan diskusi yang menghasilkan berbagai pandangan dan filosofi (Alvesson, 2002). Menurut studi yang dilakukan oleh Byarwati, (2016), *islamic corporate culture* adalah sekumpulan nilai dan ciri tertentu yang berlandaskan pada ajaran agama islam, yang bersumber dari Al-Qur'an, dan Hadist Nabi Muhammad SAW.

Menurut studi yang dilakukan oleh Mariyanti et al., (2020), *islamic corpotare culture* yang berfokus pada kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki kemampuan unggul, adanya pemberian nilai tambahan terhadap tenaga kerja yang mampu bersikap

baik dan bertanggung jawab dalam hal pekerjaan dan ibadahnya dapat memberikan budaya yang positif dan meningkatkan kepuasan. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Anggraeni & Cahyono, (2023) menjelaskan bahwa *islamic corporate culture* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disisi lain penelitian yang di lakukan oleh Shiddieqy, (2022), menjelaskan bahwa variabel *islamic corporate culture* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Efrina, (2019) menjelaskan bahwa *islamic corporate cultre* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan adalah kepuasan kerja, studi yang dilakukan oleh Locke, (1995) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan dan positif yang muncul dari evaluasi atau pengalaman seseorang terhadap suatu pekerjaan yang telah di lakukan. Menurut studi yang dilakukan oleh Widayati et al., (2021), kepuasan kerja dapat mencerminkan suatu perasaan karyawanya, baik itu perasaan positif maupun negatif, adanya perasaan tersebut merupakan hasil dari interaksi antara karyawan dan lingkungan kerjanya, karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi umumnya akan menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik, adanaya penyelesaian kerja yang baik ini berujung pada pencapaian prestasi, sehingga dengan prestasi kerja yang baik akan mendukung kinerja yang baik, inilah sebabnya mengapa tujuan organisasi dapat tercapai dengan

Menkonseptualisasikan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perusahaan sangat penting, karyawan akan menilai kepuasanya dengan mempertimbangakan seberapa imbang kontribusi mereka terhadap organisasi, serta pemahaman mereka tentang faktor-faktor apa saja yang dapat memperngaruhi keberhasilan organisasi Fang, (2024). Penelitian yang di lakukan oleh Kuruppu & Pathirana, (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Elizabeth & Yanuar, (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengkonseptualisasikan kepuasan kerja sebagai faktor utama yang menentukan kinerja karyawan, maka organisasi dapat menyesuaikan strategi mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengakuan progam, pada akhirnya hal ini dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan (Fang,2024).

Penelitian ini di lakukan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara yang merupakan salah satu swalayan bahan bangunan terbesar di area pantura timur, selain itu Swalayan UD.Luthfi juga menjadi role model perusahaan lain dalam mengkonsepkan modern outlet pada toko bahan bangunan dengan memperlihatkan desain display yang modern dan mengikuti perkembangan zaman. Adanya penyajian konsep bisnis yang menarik ini, tidak sedikit pelanggan dari daerah lain, jauh-jauh datang untuk melihat dan berbelanja di Swalayan UD.Luthfi. Sekarang Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi

mempunyai 4 toko cabang dan 1 toko khusus menjual barang kebutuhan interior. Namun adanya perkembangan yang pesat ini belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Hal ini dibuktikan dengan data laporan total performance karyawan Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi menunjukan bahwa masih terdapat beberapa tim dari leader tertentu yang secara keseluruhan belum mencapai target yang optimal. Berikut data laporan total performance Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi selama periode januari hingga april pada tahun 2024

Tabel 1. 1

Laporan Total Performance Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi

BULAN	***DESCRIPTION***	**KUARTAL 1**		
	MENINGKATKAN TOTAL PERFORMACE			
	:	**TARGET Max**	**Target Min**	**ACHIEVED**
JANUARI	TIM LEADER 1 (MAS WAWAN)	100%	70%	62.88%
	TIM LEADER 2 (DINY/ NIAM)	100%	70%	45.51%
	TIM LEADER 3 (MBAK AYUK)	100%	70%	73.72%
	TIM LEADER 4 (FIRDA)	100%	70%	345%
FEBRUARI	TIM LEADER 1 (MAS WAWAN)	100%	70%	61.50%
	TIM LEADER 2 (DINY/ NIAM)	100%	70%	69.65%
	TIM LEADER 3 (MBAK AYUK)	100%	70%	100.29%
	TIM LEADER 4 (FIRDA)	100%	70%	75%
MARET	TIM LEADER 1 (MAS WAWAN)	100%	70%	63.14%
	TIM LEADER 2 (DINY/ NIAM)	100%	70%	63.06%
	TIM LEADER 3 (MBAK AYUK)	100%	70%	96.13%
	TIM LEADER 4 (FIRDA)	100%	70%	72%
APRIL	TIM LEADER 1 (MAS WAWAN)	100%	70%	60.29%
	TIM LEADER 2 (DINY/ NIAM)	100%	70%	59.98%
	TIM LEADER 3 (MBAK AYUK)	100%	70%	93.67%
	TIM LEADER 4 (FIRDA)	100%	70%	69%

Sumber : Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara

Dari tabel diatas terlihat bahwa beberapa tim leader tidak konsisten dalam mencapai standar minimum pencapaian perusahaan sebesar 70%, hal ini terlihat pada tim leader 4 yang mana kinerja sangat tinggi pada bulan januari dengan

pencapaian 345% namun menurun drastis di bulan maret menjadi 72%, lalu kembali menurun pada bulan april menjadi 68%. Sedangkan untuk beberapa tim seperti tim leader 1 dan leader 2 menunjukan bahwa secara konsisten gagal mencapai standar minimum perusahaan sebesar 70%, untuk pecapaian yang di dapat leader 1 dan leader 2 masih berada di bawah batas minimum 70%.

Dari tabel diatas menunjukan bahwa pada Swalayan Bahan Bangunan Ud.luthfi sedang mengalami penurunan kinerja pada beberapa leader dan anggota timnya, hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam penerapan kepemimpinan dan budaya perusahaan yang di terapkan belumlah 100% dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan ada ketidakpuasan karyawan terhadap berbagai macam aspek seperti pemimpin kurang memberikan dukungan, pemimpin tidak konsisten, budaya perusahaan yang buruk seperti karyawan sering dating terlambat, rendahnya kesadaran untuk bersikap jujur, dan rendahnya kerja sama antar atasan dan sesama karyawan, membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga adanya rasa tidak puas dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas terdapat suatu fenomena gap, serta terdapat kontradiksi *research gap* antara penelitian terdauhulu yang selama ini di anggap berpengaruh antara *islamic leadership* dan *islamic corporate culture* terhadap *job satisfaction* dan kinerja karyawan. Adanya kontradiksi ini perlu di lakukan penelitian lebih lanjut supaya dapat membuktikan ada tidaknya pengaruh *islamic leadership* dan *islamic corporate culture* terhadap kinerja karyawan dan *job satisfaction.*

Penelitian ini berpacu pada penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Muzaki & Supriyanto, (2021). Perbedaanya dengan penelitian ini adalah menambahkan variabel independen yakni *islamic corporate culture*. Menurut peneliti *islamic corporate culture* dapat meningkatkan kepuasan kerja, dengan pengimplementasian nilai-nilai dan ajaran islam ke dalam kehidupan sehari-hari seperti menjaga hubungan baik antar sesama individu dan tim, berprilaku jujur, dan menciptakan budaya saling membantu, apabila hal tersebut di lakukan di lingkungan kerja, maka lingkungan kerja akan menjadi nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat.

Selain itu di dalam penelitian ini juga menambahkan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Hal ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Muzaki & Supriyanto, (2021) yang menggunakan variabel budaya organisasi sebagai mediasi. Menurut peneliti kinerja karyawan akan meningkat apabila faktor internal seperti kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang merasa puas pada perolehanya akan merasa nyaman dan bersemangat untuk bekerja. Selain itu hal yang berbeda dari penelitian ini dengan penelitian yang di lakukan oleh Muzaki & Supriyanto, (2021) adalah tempat penelitiannya, yang dimana pada penelitian tersebut di lakukan di PT. Pos Indonesia Kota malang, sedangkan penelitian ini di lakukan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara. Berdasarkan uraian di atas, maka variable penelitian ini adalah *Islamic Leadership* dan *Islamic Corporate Culture* sebagai variable independen, *Job Satisfaction* sebagai variable intervening, dan Employee Performance sebagai variable dependen. Oleh sebab itu, penulis mengajukan judul : **"Membangun Employee Performance Melalui**

Islamic Leadership dan Islamic Corporate Culture dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (studi pada Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sebelumnya telah di jelaskan terdapat sebuah research gap yakni terdapat beberapa pertentangan dari penelitian terdahulu, dan fenomena bisnis yang terjadi dimana kinerja karyawan belum meningkat secara optimal, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa berpengaruh Islamic Leadership dan Islamic Corporate Cultur Terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening.

Oleh karena itu, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Islamic Leadership terhadap Job Satisfaction ?
2. Bagaimana pengaruh Islamic Corporate Culture terhadap Job satisfaction ?
3. Bagaimana Pengaruh Islamic Leadership terhadap Employee terhadap Employee Performance ?
4. Bagaimana pengaruh Islamic Corporate Culture terhadap Employee Performance ?
5. Bagaimana pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, maka di peroleh tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh islamic leadership terhadap job satisfaction
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh islamic corporate cultre terhadap job satisfaction
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh islamic leadership terhadap employee performance
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh islamic corporate culture terhadap employee performance
5. Untuk mendeskrisikan dan menganalisis pengaruh job satisfaction terhadap employee performance

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini membuat penulis memperoleh banyak ilmu pengetahuan secara mendalam tentang bagaimana penerapan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan melalui pendekatan *islamic leadership, islamic corporate culture, job satisfaction* dalam kinerja karyawan Dengan adanya penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen dalam menghadapi permasalahan terkait bagaimana membangun employee performance melalui *islamic leadership* dan islamic *corporate culture* dengan *job satisfaction* sebagai mediator.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dan refrensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui islamic leadership, islamic

corporate culture, dan job satisfaction, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan komunikasi kepemimpinan, peningkatan pengawasan, dan penguatan integritas dalam budaya perushaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Islamic Leadership

2.1.1 Definisi Islamic Leadership

Kepemimpinan ibarat seorang nahkoda di dalam kapal yang mempunyai tanggung jawab untuk memimpin, mengarahkan, dan mengatur anak buahnya supaya tugas yang di lakukan terarah dan sampai pada tujuan bersama. Menurut Zaim et al., (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan fenomena yang rumit dan akan terus mengalami perkembangan, seperti halnya penggabungan antara seni dan ilmu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam memastikan keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi, yang dimana dalam hal ini anggota organisasi bergantung pada seorang pemimpin untuk memberikan petunjuk dan intruksi dalam menjalankan tugas (Abdul Razak et al., 2022).

Belakangan ini penelitian tentang kepemimpinan telah banyak menjadi sorotan akan bagaimana seorang pemimpin bisa memimpin karyawanya melalui pendekatan moral, nilai-nilai spiritualitas, dan nilai budaya. Akibatnya, religiuitas menjadi fokus utama dalam studi kepemimpinan (Hage & Z.Posner, 2015). Menurut Mohammad et al., (2015) *islamic leadership* adalah kepemimpinan yang berfokus pada penerapan prinsip-prinsip islam, di mana seorang pemimpin berperan sebagai contoh dan di harapkan untuk menerapkan nilai-nilai islam dalam setiap tindakan dan keputusan yang dibuat.

Kepemimpinan dalam islam di pandang sebagai kontrak eksplisit antara pemimpin dan pengikutnya, dalam kontrak inilah seorang pemimpin akan berusaha semaksimal mungkin untuk melindungi, membimbing, dan memperlakukan pengikutnya dengan cara yang adil dan etis. Selain itu penjelasan mengenai *islamic leadership* juga tidak jauh berbeda dengan penjelasan yang di berikan oleh Egel & Fry, (2017) menjelaskan bahwa *islamic leadership* adalah sebuah konsep kepemimpinan yang menggabungkan prinsipprinsip dan moral spiritualitas dari ajaran islam yang kemudian di praktikan dalam bentuk kepemimpinannya. Menurut Egel & Fry (2017) kepemimpinan islam dapat di pahami pada suatu model kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai spiritual dan etika islam, di mana dalam hal ini diharapkan seorang pemimpin mengamalkan prinsip dan nilai yang terdapat dalam ajaran tauhid dan bertindak sebagai pelindung organisasinya.

Mohammad et al.,(2015) menjelaskan bahwa islamic leadership memiliki dua peran utama, pertama pemimpin berfungsi untuk mengubah pengikutnya dari kegelapan menuju pencerahaan islam dengan menyesuaikan nilai, sikap, perilaku, dan keyakinan yang sesuai dengan ajaran islam. Kedua, pemimpin berusaha untuk melayani pengikutnya dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka serta membimbing ke arah yang baik. Contoh nyata dari hal ini adalah ketika Nabi Muhammad SAW mengubah masyarakat Arab dan memenuhi kebutuhan mereka dengan cara mengembangkan mereka serta membangun komunitas muslim yang solid.

2.1.2 Prinsip-Prinsip *Islamic Leadership*

Islamic leadership adalah kepemimpinan yang di dasarkan pada nilai-nilai islam, seperti kebijaksanaan, religiuitas, keadilan dan kebaikan. Di dalam ajaran agama islam, kepemimpinan tidaklah hanya menekan pencapaian organisasi, tetapi juga berfokus pada pengembangan aspek moral dan spiritual dari para karyawan. Menurut Zaim et al., (2024) prinsip-prinsip kepemimpinan islami melibatkan berbagai aspek krusial yang membentuk karakter seorang pemimpin dalam konteks islam. Berikut merupakan beberapa prinsip utama yang termasuk dalam kepemimpinan islami adalah sebagai :

1. Keadilan

Keadilan adalah prinsip fundamental dalam kepemimpinan islami, di mana pemimpin di harapkan untuk selalu bertindak adil dalam setiap keputusan dan tindakanya, keadilan berarti menempatkan segala sesuatu pada tempat seharunya dan memperlakukan setiap orang dengan cara setara, tanpa merugikan sebelah pihak,

2. Taqwa

Di dalam ajaran agama islam seorang pemimpin harus menunjukan komitmen yang mendalam sehingga setiap tindakan dan keputusan yang diambil didasarsarkan pada ajaran agama, bertaqwa dalam kepemimpinan islah ialah berlandaskan pada iman, dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

3. *Ihsan* (Kebaikann)

Kebaikan adalah sikap yang harus dimiliki oleh pemimpin dalam hubunganya dengan orang lain. Ihsan berarti melakukan segala sesuatu sebaikbaiknya dan berbuat baik kepada sesame manusia ataupun makluk hidup.

4. Kebijaksanaan

Dalam kepemimpinan islami, kebijaksanaan mencangkup penggunaan pengetahuan secara tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin di harapkan dapat menggabungkan wawasan ilahi dengan pengetahuan ilmiah dalam proses pengambilan keputusan.

2.1.3 Indikator *Islamic Leadership*

Menurut Abdul Hakim (2012) terdapat empat indikator *islamic leadership*, berikut merupakan indikator *variable islamic leadership* :

1. *Shiddiq* (kejujuran), kejujuran dalam sikap, tindakan, dan keputusan merupakan hal yang sangat penting. Pemimpin yang jujur akan selalu memastikan bahwa kata-kata dan tindakan selaras dengan nilai-nilai islam.
2. Amanah (Kepercayaan), berarti memenuhi tanggung jawab dan menjaga kepercayaan yang telah di berikan. Pemimpin yang mempunyai sifat amanah akan bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang diembanya dan memastikan kepercayaan yang di berikan tidak di khianati.
3. *Fathonah* (Kecerdasan), berarti memiliki kecerdas dan kebijaksanaan dalam membuat keputusan serta memecahkan suatu masalah. Pemimpin yang cerdas akan mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi dan dapat membaca suatu isu yang sedang terjadi.
4. *Tabligh* (Menyampaikan), berarti seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan akurat.

   Pemimpin yang selalu mengimplementasikan sifat *tabligh* dalam kepemimpinanya akan dapat mengkomunikasikan visi dan misi organisasi dengan baik serta menjadi teladan dalam tindakanya

2.2 Islamic Corporate Culture

2.2.1 Definisi Islamic Corporate Culture

Budaya adalah suatu kegiatan yang menjadi kebiasaan yang di mana di dalamnya terdapat nilai dan norma-norma yang dianut dan diterima oleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Menurut Clifford Greetz, (1973) budaya adalah suatu sistem makna simbolik yang mempengaruhi cara individu berfungsi dan memahami lingkungan mereka. Selain itu Robbins & Judge, (2017), menjelaskan bahwa budaya adalah sekumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang di terima oleh anggota organisasi, dimana budaya akan membentuk pola perilaku yang mempengaruhi cara karyawan berinteraksi, membuat keputusan, dan bagaimana seorang karyawan melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan organisasinya. Oleh karena itu, budaya berkaitan erat dengan nilai, keyakinan, dan norma dan saling berhubungan dengan interaksi sehingga membentuk suatu pola perilaku. Budaya organisasi yang baik akan membentuk kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya apabila budaya organisasi di suatu perusahaan itu buruk maka kinerja tidak akan berjalan dengan optimal, karena budaya mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut studi yang dilakukan oleh Kotter & Heskett, (1992) menjelaskan bahwa budaya perusahaan merupakan sekumpulan nilai, keyakinan, dan amsumsi yang mebentuk bagaimana cara suatu karyawan bekerja dan berperilaku dalam sebuah organisasi. Budaya perusahaan memiliki pengaruh yang kuat di mana budaya perusahaan memainkan peran penting dalam menentukan apakah sebuah perusahaan akan sukses atau gagal di masa depan,

hal ini tergantung bagaimana sebuah perusahaan dapat mengelola nilai, norma, dan praktik sehari-harinya dan dapat berpengaruh untuk jangka panjang.

Adanya kecenderungan global yang semakin kompetitif saat ini membawa pengaruh besar terhadap budaya organisasi di perusahaan, sehingga perlu adanya penerapan prinsip-prinsip tertentu yang bisa di jadikan pegangan dalam sebuah organisasi supaya budaya organisasi di perusahaan tetap sehat. Salah satu prinsip yang dapat di implementasikan dalam budaya organisasi adalah, prinsip-prinsip yang mengacu pada ajaran agama islam.

Menurut Ali & Al-Owaihan, (2023) *islamic corporate culture* adalah suatu nilai, keyakinan, dan praktik bisnis yang di bangun berdasarkan ajaran agama islam, hal ini melibatkan prinsip-prinsip penerapan norma, etika, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial yang harus di terapkan oleh organisasi supaya operasioanlnya sesuai dengan ajaran syariah. Selain itu Yasir et al., (2022) menjelaskan *islamic corporate culture* adalah kumpulan nilai dan kepercayaan yang di anut didalam sebuah organisasi yang mempengaruhi interaksi antara individu, struktur organisasi, serta sistem pengawasan yang di terapkan, semua nilai tersebut bersumber dari ajaran agama islam. Sehingga dalam hal ini *islamic corporate culture* adalah suatu budaya organisasi di sebuah perusahaan yang di bentuk dengan menerapkan nilai dan prinsipprinsip ajaran agama islam di lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk memastikan bahwa aktivitas bisnis dan budaya organisasi sehat, dan sesuai dengan ajaran agama islam. *Islamic corporate culture* tidak hanya mempengaruhi bagaimana kegiatan operasional perushaan berjalan, melainkan juga mempengaruhi interaksi karyawan dan hubungan organisasi dengan pihak eksternal perushaan.

Menurut studi yang dilakukan oleh Astuti et al., (2020) budaya yang islami mengartikan mengimplementasikan seluruh potensi iman, pikiran, zikir, dan ilmu pengetauhan untuk mencapai kebahagiaan, serta sumber inspirasi budaya islami yaitu terletak pada Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW, yang bias di simpulkan dengan satu kata yakni akhlak. Pengimplementasian *islamic corporate culture* yang di mana membawa prespektif islam ke dalam budaya tersebut, memberikan dasar, atau pijakan untuk membentuk dan mengatur cara kerja organisasi pada perusahaan

2.2.2 Dimensi Islamic Corporate Culture

Islamic corporate culture adalah sebuah budaya yang merujuk pada penerapan nilai-nilai islami pada sebuah organisasi didalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini budaya di suatu perusahaan bukan hanya mencangkup budaya seacar formal saja, melainkan nilai-nilai islam seperti, kejujuran, keadilan, amanah, dan mementingkan kersejahteraan umum. Menurut studi yang dilakukan oleh Purnomo, (2023) terdapat beberapa dimensi *islamic corporate culture* sebagai berikut :

1. Tauhid

Tauhid menjelaskan bahwa setiap tindakan yang didasari oleh kesadaran bersama, semuanya merupakan bentuk pengamdian kepada Allah. Pada dimensi ini menekankan suatu integritas dan niat yang tulus dalam bekerja.

2. Amanah

Di dalam ajaran agama islam amanah adalah bentuk tanggung jawab dan kepercayaan yang di berikan oleh Allah SWT. Bentuk implementasi dari amanah adalah menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, jujur, dan bertanggung

jawab. Karyawan diharapkan selalu bertanggung jawab dan bersukap jujus dalam menjalankan tugasnya, hal ini berkaitan dengan kepercayaan yang di berikan oleh atasan, dan juga bentuk ketaatan kepada Allah SWT dalam beribadah.

3. Adil

Dalam islam keadilan merupakan prinsip fundamental yang mengharuskan hak setiap individu diberikan secara merata dan adil. Prinsip keadilan mengharuskan perusahaan untuk memperlakukan karyawan secara adil, dan tanpa deskriminasi. Setiap karyawan harus diperlakukan secara setara dan menerima hak-hak mereka berdasarkan prestasi dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan

4. *Ihsan*

Ihsan dalam islam berarti melakukan segala sesuatu dengan kualitas baik dan penuh dedikasi. Hal ini termasuk melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati karena pekerjaan juga termasuk ibadah, *ihsan* mencerminkan kesadaran akan kehadiran Allah SWT dalam setiap tindakan. *Ihsan* mendorong karyawan untuk mencapai standar kualitas tertinggi dalam melaksanakan tugas di perusahaan.

5. Musyawarah

Musyawarah adalah proses diskusi yang melibatkan beberapa individu atau kelompok dengan tujuan untuk mencapai keputusan yang adil bagi seluruh piahak yang terlibat. Pengambilan keputusan di perusahaan yang dilakukan melalui proses diskusi, dimana pendapat dari berbagai pihak dihargai dapat menciptakan budaya perusahaan yang inklusif.

6. *Maslahah* (Kepentingan Umum)

Maslahah berarti mengutakaman manfaat untuk kepentingan umum, atau memperoleh manfaat yang besar. Maslahah mempertimbangkan upaya untk meningkatkan kesejahteraan dan menghindari kerugian. Dalam hal ini setiap keputusan yang dibuat oleh perusahaan harus mempertimbangkan kepentingan umum secara keseluruhan.

2.2.3 Indikator Islamic Corporate Culture

Menurut Laili, (2018) ada beberapa indikator yang dapat di gunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi islamis pada perusahaan islami, beitkut indikator yang di gunakan untuk mengukur budaya organisasi islam pada perusahaan islami :

1. Teamwork (Kerja Tim)

Dalam budaya islami, kerja sama tim dilandasi nilai-nilai kebersamaan dan silaturahmi, setiap anggota tim harus saling mendukung dengan niat ibadah kepada Allah, serta menjadikanya tujuan kolektif perushaan sebagai focus utama. Dengan kerja sama yang kuat, karyawan dapat saling membabtu dalam mencapai hasil lebih baik.

2. Integritas

Integritas dalam islam diartikan sebagai menjaga amanah dan bertindak dengan kejujuran. Karyawan yang memiliki integritas akan menjaga prisnipprinsip etika dan tidak melakukan hal-hal uang melanggar aturan, baik secara moral maupun syariah, Sehingga dalam hal ini dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen

3. *Responsibility*

Tanggung jawab atau amanah adalah salah satu nilai utama dalam *islamic corporate culture*. Setiap individu dalam perusahaan islami diharapkan mampu menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran bahwa karyawan tidak hanya bertangggung jawab kepada perusahaan melainkan juga bertanggung jawab terhadap setiap tindakan mereka didahapan Allah SWT.

4. *Profesionalism*

Profesionalisme dalam konteks islam tidak hanya mencangkup keterampialn teknis, tetapi juga perilaku mencerminkan akhlak mulia dan bertindak dengan mempertanggung jawabkan tindakanya. Dalam hal ini karyawna diharapkan bekerja dengan standar tinggi sambal mempraktikan etika yang baik sesuai dengan ajaran islam.

5. Tawakal

Setelah berusaha sebaik mungkin, karyawan diharapkan bertawakal atau berserah diri kepada Allah SWT. Nilai ini menekankan keseimbangan anatara usaha manusia dan keyakinan bahwa hasil akhir berada di tangan Allah SWT.

6. Kepedulian

Islamic corporate culture melibatkan perhatian terhadap kesejahteraan sesama karyawan, lingkungan, dan masyarakat secara keseluruhan tanpa mendesktriminasi pihak tertentu. Perusahaan yang menerapkan nilai ini tidak hanya focus pada keuntungan tetapi juga memperhatikna dampak social dari setiap tindakan yang diambil.

2.3 Job Satisfaction

2.3.1 Definisi Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan suatu kepuasan yang bias membuat seseorang merasa bahagia dan cukup yang di mana kepuasan tersebut di peroleh dari hasil kerja yang telah dilakukan. Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaanya, kepuasan kerja sering kali berkaitan dengan seberapa efektif pekerjaan tersebut dapat mencukupi kebutuhan, harapan, dan keinginan pribadi karyawan. Selain itu Rinny et al., (2022) menjelaskan terkait *job satisfaction*, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan oleh pekerja tentang pekerjaanya yang di mana di pengaruhi oleh faktor internal yang muncul dari diri sendiri, dan faktor eksternal termasuk kondisi lingkungan, hasil kerja, dan elemen lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Studi yang dilakukan oleh Razak et al., (2018) menjelaskan kepuasaan kerja merupakan reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerjanya, hal ini termasuk sikap penilaian atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam studi yang dilakukan oleh Razak et al., (2018) menjelaskan kepuasan individu itu berbeda-beda, hal ini tergantung pada sistem nilai pribadi mereka, semakin banyak elemen pekerjaan yang cocok dengan keinginan dan nilai pribadi seseorang, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang di rasakan. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Roz, (2019), kepuasan mencerminkan keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan mempertimbangkan harapan lalu dibandingkan dengan apa yang sebenarnya mereka terima dalam organisasi.

Dari beberapa penjelasan diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja identik dengan keadaan emosional seseorang terkait bagaimana memperoleh suatu hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan erat hubunganya dengan pemenuhan kebutuhan, apabila kebutuhan tersebut tercukupi maka resiko komplain dan berpindah kerja akan kecil, selain itu kepuasan kerja yang baik juga dapat meingkatkan motuvasi sehingga kinerja yang baik dapat tercipta. Seseorang akan menjadi lebih bersamangat dalam bekerja apabila merasa bahagia, puas akan hasil yang diperoleh. Menurut Fitri Rostina, (2023) kepuasan kerja harus diperhatikan karena karyawan dalam organisasi adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan kegitan organisasi dalam mencapai tujuanya.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Herzberg, (1980) ada beberapa macam faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor tersebut dibagi menjadi dua kategori, berikut penjelasan mengebai faktor-faktor yang dapat mempengauhi kepuasan kerja :

1. Faktor Motivasi

Dalam teori Herzberg, teori motivasi adalah hal hal yang berhubungan langsung dengan pekerjaan dan memiliki potensi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Prestasi

Faktor ini menjelaskan pencapaian yang telah diperoleh ketika karyawan telah melaksanakan tugas dengan baik dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adanya rasa pencapaian inilah dapat meningkatkan suatu kepuasan dari jeripaya yang telah dilalui.

b. Pengakuan

Faktor pengakuan menjelaskan pemberian apresiasi perusahaan kepada seorang karyawan atas hasil yang telah dicapai, pengakuan dalam hal ini dapat berupa penghargaan, pujuan, dan *feedback* positif dari rekan kerja.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjelaskan pemberian sebuah kepercayaan kepada karyawan untuk berkesempagtan melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan yang diberikan tanggung jawab lebih kepada atasan akan merasa bahwa dirinya di percaya oleh perusahaan dalam menjalankan tugas tertentu, sehingga akan membuatnya menjadi lebih bersemangat dan berhati-hati dalam menjalankan tugas.

d. Peluang Pengembangan

Faktor ini menjelaskn tentang adanya pemberian kesempatan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dan pengambangan diri secara bersamaan. Dalam hal ini, pengembangan bias berupa pelatihan, pemberian seminar, dan mendapatkan pengembangan baru. Dengan adanya pengembangan di dalam perusahaan, karyawan merasa lebih terdorong akan kemajuan karir dan skill tertentu.

e. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menjelankan pekerjaan itu sendiri, di mana pekerjaan yang berkualitas terdapat suatu tantangan dan bermakna sehingga dapat mengembangkan individu dalam perolehan skill dan karir. Sehingga dalam ini karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang baik tidak akan merasa bosan karena pekerjaan selalu ada tantangan.

2. Faktor Hegien

Dalam teori Herzberg, faktor hegien/kebersihan adalah hal-hal yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan pekerjaan seorang karyawan di tempat kerja. Jika faktor-faktor ini tidak memadai di tempat kerja, maka akan menimbulkan suatu ketidakpuasan kerja.

Berikut menjelaskan komponenkomponen faktor hegien :

a. Kondisi kerja
b. Gaji hubungan dengan rekan kerja
c. Kebijakan perushaan
d. Kemanan pekerjaan

2.3.3 Indikator Job Satisfaction

Menurut Smith et al. Mundandar dalam Indrasari, (2017) terdapat lima indikator yang untuk mengukur kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, berikut adalah indikator terkait *job satisfaction* :

1. *The work itself* (Pekerjaan itu Sendiri)

Sejauh mana pekerjaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitasnya.

2. *Supervision* (Supervisi)

Supervise berkaitan dengan bagaimana seorang atasan mampu mengawasi, membimbing, dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

3. Pay (Gaji)

Mencangkup perasaan karyawan dalam mendapatkan keadilan mengenai kompensasi yang telah didapat

4. *Promotion* (Promosi)

Seberapa jauh perusahaan mampu memberikan peluang yang jelas dalam pengembangan karir untuk karyawan di masa mendatang

5. *Co-Workes* (Rekan Kerja)

Seberapa jauh perushaan dapat menciptakan lingkungan kerja dan pergaulan yang baik.

2.4 Employee Performance

2.4.1 Definisi Employee Performance

Employee peroformance atau kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin banyak tugas yang mampu terselesaikan maka kinerja karyawakan akan baik. Menurut Robbins & Judge (2017), employee performance merupakan kemampuan seseorang atau sekolompok karyawan dalam mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan, serta untuk mencapai efektivitas, dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Selain itu menurut Rivaldo & Nabella, (2023) kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seorang karywan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Siti Rubai'ah & Lestari, (2022) yang mendefinisikan kinerja sebagai bentuk output dari hasil pekerjaan yang telah dicapai dalam periode waktu tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Studi yang dilakukan oleh Hasibuan, (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil nyata dari prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaan mereka. Kinerja mencakup hasil kerja dari segi kualitas maupun

kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

2.4.2 Faktor Mempengaruhi Employee Performance

Menurut Mangkunegara dalam Jopanda, (2021) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi *employee performance* yakni faktor psikologis dan faktor lingkungan organisasi. Berikut penjelasan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi employee performance :

1. Faktor Psikologis

Secara psikologis, orang yang sehat adalah yang memiliki integritas tinggi antara fungsi mental dan fisiknya. Integritas ini mendukung konsentrasi diri yang baik, yang penting untuk mengelola dan memanfaatkan potensi terbaik mereka dalam aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor Linkungan Organisasi

Lingkungan kerja yang baik, di mana tersapat hubungan yang harmonis, baik itu dengan sesame karyawan, atasan ataupun pihak eksternal, selain itu lingkungan organisasi yang baik seperti adanya deskripsi kejelasan jabatan, kewenangan yang cukup, target yang menantang dan komunikasi yang efektif, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.3 Dimensi Employee Performance

Menurut Munandar (2002) dalam Indrasari (2017) terdapat tiga dimensi terkait employee performance. Berikut penjelasan tiga dimensi *employee performance* :

1. Identifikasi

Identifikasi adalah proses untuk menentukan dan menjelaskan elemenelemen kunci dalam suatu sistem atau situasi. dalam hal ini berarti mengidentifikasi semua ketentuan, tanggung jawab, dan variabel yang penting untuk menilai kinerja atau melakukan evaluasi. Dalam proses penilaian prestasi kerja, penting untuk mengidentifikasi semua ketentuan yang berkaitan dengan tanggung jawab seorang manajer. Identifikasi ini harus dilakukan secara rasional dan sesuai dengan ketentuan hukum, menggunakan sistem pengukuran yang berdasarkan analisis pekerjaan. Penilaian harus difokuskan pada aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi, dan bukan pada karakteristik pribadi yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja, seperti ras, usia, atau jenis kelamin.

2. Pengukuran

Pengukuran adalah metode terstruktur untuk menetapkan level atau ukuran suatu hal berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengukuran adalah inti dari metode penilaian yang membantu membentuk penilaian manajerial tentang prestasi kerja, dengan memisahkan hasil yang baik dan hasil yang tidak baik. Pengukuran yang efektif harus dilakukan secara menyeluruh di mana setiap manajer harus mengikuti standar penilaian yang sama.

3. *Management*

Manajemen adalah suatu alat untuk mengukur nilai prestasi kerja yang di mana digunakan oleh manajemen untuk menyampaikan tujuan dan standar kerja kepada karyawan serta untuk memotivasi mereka agar meningkatkan kinerja di masa depan. Proses ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja keseluruhan perusahaan dengan meningkatkan prestasi individu melalui evaluasi dan umpan

balik dari manajer langsung. Dengan cara ini, penilaian prestasi kerja berfungsi untuk membimbing dan memperbaiki kinerja karyawan agar sejalan dengan tujuan perusahaan

2.4.4 Indikator Employee Performance

Menurut Robbins (2006) dalam Tjiabrata, (2022) pengukuran kinerja karyawan terdiri dari beberapa indikator, berikut merupakan beberapa indikator kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja

Diukur berdasarkan persepsi karyawan tentang hasil kerja dan kecocokan tugas dengan keterampilan yang dimiliki

2. Kuntitas

Indikator kuantitas berfokus pada total output yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Ukuran indicator ini bisa berupa jumlah produk yang dihasilkan atau jumlah tugas serta siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Intinya, indikator ini menilai seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan, yang mencerminkan tingkat efisiensi dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ini melibatkan penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam memenuhi tenggat waktu dan berkoordinasi dengan hasil yang diharapkan

4. Efektivitas

Indikator efektivitas menilai sejauh mana sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini menunjukkan kemampuan karyawan dan organisasi dalam meningkatkan output sambil mengurangi pemborosan sumber daya. Indikator ini sangat penting untuk mengevaluasi seberapa efektif kinerja organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya

5. Kemandirian

Indikator kemandirian menilai sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan mandiri dan bertanggung jawab. Kemandirian juga mencerminkan rasa percaya diri dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas tim secara keseluruhan

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Islamic Leadership terhadap Job Satisfaction

Kepemimpinan islami mempunyai peran fundamental dalam sebuah organisasi di perusahaan. Kepemimpinan islami akan memastikan bahwa tujuan organisasi dilakukan tidak hanya dengan tujuan yang sementara seperti tercapainya tujuan organisasi saja, melainkan kepemimpinan islami akan memastikan bahwa apa yang dilakukan juga bermanfaat untuk kepentingan umat di akhirat. Adanya penerapan nilainilai islam dalam organisasi, tidak hanya memberikan dampak positif dalam organisasi yang berkelanjutan, tetapi penerapan islam ini membentuk karakter dan pribadi yang tangguh, berakhak, dan pertanggung jawab terhadap tindakan yang telah dilakuka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tobroni, (2015), yang menjelaskan

bahwa adanya penerapan nilai-nilai spriritualitas telah terbukti menjadi kekuatan yang sangat efektif dalam membentuk individu-individu dengan integritas dan akhlaq yang mulia, yang pada gilirannya dapat membangun masyarakat Islam menuju puncak peradaban dan meraih predikat sebagai ummat terbaik.

Di dalam kepemimpinan islami terdapat prisnsip-prinsip islam mengutamakan keadilan, musyawarah, dan mengutamakan kejujuran, adanya kepemimpinan yang adil di dalam organisasi akan membuat karyawan merasakan kebahagiaan, dan rasa aman, karena dalam hal ini seorang pemimpin islami tidak membedakan perlakuan antara sesama karyawan, bertindak jujur, transparan terhadap perolehan dan tujuan organisasi. Menurut Amelia et al., (2022) pemimpin yang berhasil menerapkan kepemimpinan islami tahu cara bagaimana memanfaatkan kekuatan bawahannya untuk menutupi kelemahan organisasi, sehingga dalam hal ini kepemimpinan islami dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Bismala, (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan islami efektif dalam mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip moral seperti kejujuran dan keadilan, sehingga pemimpin yang memiliki akhlak baik dan bertindak adil akan menjadi contoh yang baik, serta membuat keputusan yang bijak melalui musyawarah dengan karyawan, Selain itu, kesabaran dalam menghadapi berbagai tantangan dan karyawan akan memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bismala (2021), menjelaskan bahwa *islamic leaderhip* memberikan pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Dengan adanya kepemimpinan islami dapat memberian pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, di ajukan hipotesis sebagai berikut.

H1 : *Islamic Leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

2.5.2 Pengaruh Islamic Corporate Culture terhadap Job Satisfaction

Adanya penekanan prinsip-prisip islam pada budaya organisasi di perushaan mempunyai peluang besar untuk terciptakan suatu budaya yang bersih, sehingga karyawan merasa nyaman dan puas ketika bekerja. Tingginya tekanan di dalam lingkungan kerja harus di dinginkan dengan suasana dan budaya kantor yang nyaman, dimana terjalinya hubungan erat antara karyawan dan atasan yang saling memberikan dukungan dan bantuan ketika terjadi suatu masalah dalam organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adetya, (2024) menjelaskan bahwa adanya penerapan piritualitas di tempat kerja dianggap sebagai bagian penting dari budaya organisasi. Melalui kepercayaan, kreativitas, dan rasa hormat, maka karyawan dapat membentuk lingkungan kerja yang unik. Karyawan yang selalu dibimbing dan diarahkan untuk saling menghormati dan terbuka, akan meningkatkan kepercayaan dan menciptakan perasaan diterima dan dihargai. Rasa nyaman ini dapat menyebabkan karyawan menjadi puas dan bahagia dengan pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh mariyanti et al., (2020) menjelaskan bahwa *islamic corporate culture* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, hal ini dikarenakan di dalam budaya yang islami selalu mengedepankan prinsip-prinsip islam di dalam perusahaan. Selanjutnya, budaya organisasi yang islami di perusahaan akan menekankan prinsip keadilan, lalu

memastikan perlakuan yang adil dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Ketika karyawan merasakan keadilan dalam perlakuan dan keputusan, mereka merasa dihargai, yang berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Dengan adanya islamic corporate culture, maka dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Islamic Corporate Culture berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction

2.5.3 Pengaruh Islamic Leadership terhadap Employee Performance

Dalam ajaran agama islam, pemimpin bukanlah suatu penguasa yang mempunyai kekuatan penuh dalam kekuasaanya, namun pemimpin adalah seseorang yang mengabdi kepada Allah SWT untuk membantu kepentingan umat di dunia, dengan menjalankan kebaikan dan menghindari, serta menjauhi larangan Allah. Pemimpin islami di perusaahan adalah mereka yang mempu memberikan inspirasi, motivasi yang membangun, membantu karyawan, serta membimbing mereka menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Di dalam prinsip-prinsip islam terdapat suatu ajaran yang mengharuskan seorang pemimpin untuk konsisten terhadap tindakanya, sehingga dengan adanya tindakan yang konsisten yang dilakukan secara bertahap ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik

Harahap, (2016) menjelaskan bahwa *Islamic leadership* memberikan dampak positif pada kinerja karyawan dengan menerapkan nilai-nilai dasar islam yang menekankan kebersamaan dan saling membantu untuk mencapai tujuan, sehingga kepemimpinan islam dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penilitian yang dilakukan oleh Efrina (2022) menjelaskan

bahwa *islamic leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena kepemimpinan islami tidak hanya memberikan arahan tetapi juga menunjukkan perilaku yang diharapkan dari bawahannya melalui teladan pribadi, dengan menjadi contoh yang jelas, pemimpin dapat menginspirasi tim untuk melampaui harapan dan berusaha lebih keras.

Adanya kepemimpinan islami, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dimana pemimpin selalu memotivasi dan mendorong bawahannya, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik. Sehingga dengan adanya *islamic leadership* diharapkan dapat berpengaruh terhadap employee performance. Oleh karena itu, di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Islamic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.5.4 Pengaruh Islamic Corporate Culture terhadap Employee Performance

Prinsip-prinsip dasar dalam budaya korporat Islam biasanya menekankan nilainilai moral dan etika yang kuat, yang dapat berdampak positif pada lingkungan kerja dan kinerja individu. Nilai-nilai seperti menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, menjunjung tinggi akhlak dan etika yang baik, serta menerapkan prinsip keadilan di lingkungan kerja, dapat memotivasi semangat kerja karyawan. Pada akhirnya, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Hakim, (2016), yang menjelaskan bawha dalam pandangan Islam menekankan bahwa setiap muslim memiliki kewajiban moral untuk berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan seluruh syariat Islam dalam semua aspek kehidupan, hal ini termasuk dalam bidang ekonomi, budaya organisasi adalah

ideologi yang mengintegrasikan suatu organisasi dan merupakan hasil dari interaksi social, sehingga dalam hal ini budaya organisasi berpengruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mahridi, (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi islami di instansi atau perusahaan yang berlandaskan prinsipprinsip islam memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya arahan yang konsisten dalam setiap tugas, di mana karyawan saling membantu dan menciptakan manfaat bersama untuk kepentingan organisasi. Perilaku baik ini membangun kepercayaan di antara karyawan. Selain itu, kesadaran bahwa setiap tindakan akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT membuat karyawan lebih berhati-hati dalam setiap langkah yang diambil.Dengan adanya islamic corporate culture, maka dapat memberikan pengaruh terhadap employee performance. Oleh karena itu, di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Islamic Corporate Culture* berpengaruh positif terhadap Employee Performance

2.5.5 Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Kepuasan merupakan keadaan dan rasa positif yang dialami oleh karyawan yang didapat dari hasil kerja kerasnya, karyawan yang merasa puas biasanya lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan mengalami stres yang lebih rendah, adanya respon positif ini menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Al-Ali et al., (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, pemberian upah gaji yang sesuai dengan beban kerja, perusahan yang menawarkan peluang kepada karyawan untuk berkembang, dan memikirkan hubungan kerja yang baik antar sesame karyawan ataupun atasan, terbukti dapat meningkatkan kepuasan sehingga kinerj karyawan menjadi optimal. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rodrigo et al., (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pembagian upah yang merata dapat mempengaruh dampak positif akan kepuasan kerja sehingga untuk kedepanya akan mempengaruhi kinerja karyawa. Perusahaan yang baik tidak hanya memikirkan tentang bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai, melainkan juga memikirkan kebahagiaan, kenyamanan, dan rasa aman karyawan dalam hal ini, karyawan akan bersemangan dan puas akan kerjanya, adanya kepuasan yang dirasakan secara konsisten dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan adanya job satisfaction, maka dapat memberikan pengaruh terhadap employee performance. Oleh karena itu, di ajukan hipotesis sebagai berikut

H5 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifkan terhadap *Employee Performance*

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah penjelasan yang menggambarkan gambaran umum tentang hubungan variabel pada sebuah penelitian. Penelitian ini mencoba menganalisis dan membuktikan ada tidaknya pengaruh *islamic leadership* (X1) dan *islamic corporate culture* (X2) terhadap *employee performance* (Y2) melalui *job satisfaction* (Y1) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan studi empiris dan teoritis yang telah dijelaskan, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Model Empirik

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Explanatory Research, yang mana menurut Sugiyono, (2016), menjelaskan bahwa "*explanatory research*" adalah studi yang bertujuan untuk menjelaskan hipotesis serta hubungan antara dua atau lebih variabel. Tujuan dipilihnya metode *explanantory research* ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, sehingga dalam hal ini peneliti berharap hasil dari pembuktian hipotesis dapat menjelaskan pengaruh dan hubungan antara masing-masing variabel. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitaif.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suliyanto, (2018) populasi adalah area dari keseluruhan objek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi di Jepara. Banyaknya karyawan yang berada di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi adalah 110, sehingga populasi yang ditetapkan pada penelitian ini adalah 110 karyawan.

2. Sampel

Menurut Suliyanto, (2018) sampel adalah bagian dari populasi yang akan dikelompokan menjadi beberapa karakteristik tertentu. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus yang mana seluruh

populasi di genralkan sebagai penelitian. Sehingga total seluruh sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2013) metode pengumpulan data adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam penelitian, dan pilihan metode tergantung pada jenis data dan tujuan studi. Berikut terdapat dua metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya untuk memenuhi tujuan penelitian tertentu, Sugiyono (2013), juga menjelaskan bahwa data primer dapat dikumpulkan dengan menggunakan beberapa metode seperti wawancara, observasi, dan kuesioner. Pada penelitian ini data primer didapat melalui penyebaran kuisioner yang di sebarkan kepada karyawan Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara, selain itu untuk mendapatkan informasi lain, peneliti juga melakukan observasi pada Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013), data sekunder adalah informasi yang sudah ada dan dapat dimanfaatkan dalam penelitian untuk memberikan dasar atau perspektif tambahan, data sekunder merujuk pada data yang telah dikumpulkan dan diproses oleh pihak lain sebelumnya, sehingga memungkinkan peneliti untuk menghemat waktu dan biaya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber pada jurnal, artikel, dan buku yang diambil melalui internet.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses mendefinisikan secara jelas dan spesifik bagaimana variabel dalam penelitian akan diukur dan diamati. Hal ini mencakup penjelasan tentang bagaimana cara variabel diukur, termasuk indikator-indikator yang digunakan, skala pengukuran yang diterapkan, dan prosedur pengumpulan data. Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk mendefinisikan dan mengukur variabel penelitian secara jelas dan konsisten, sehingga data yang dikumpulkan dapat dianalisis dengan tepat dan akurat. Di dalam penelitian ini varibel yang digunakan adalah *islamic leadership*, *islamic corporate culture*, *job satisfaction*, dan *employee performance*, berikut penjelasan masing-masing variable :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variable yang memberikan dampak pada variable lain, variabel bebas juga dikenal sebagai variabel independen yang berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi variabel lain, yang disebut sebagai variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah varibel islamic leadership (X1) dan islamic corporate culture (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas (independen) dalam penelitian. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi fokus utama dalam studi karena bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel

terikat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah varibel *employee performance*

(Y2).

3. *Intervening Variable*

Variabel *intervening* adalah variabel yang berperan sebagai penghubung dalam hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) dalam sebuah penelitian, dengan menguraikan bagaimana atau mengapa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Variabel *intervening* menjelaskan suatu mekanisme yang menghubungkan antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel *job satisfaction* (Y1) berperan sebagai variabel *intervening*.

Table 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No	Definisi Variabel Opersional	Indikator	Sumber
1	*Islamic Leadership* *Islamic leadership* adalah bentuk kepemimpinan yang didasarkan pada nilai islami, kepemimpinan islami tidak hanya menekankan pencapaian pada tujuan organisasi saja, tetapi juga mengutamakan pengembangan aspek moral dan spiritual dari karyawan	1. Shiddiq 2. Amanah 3. Fathonah 4. Tabligh (Abdul Hakim, 2012)	Likert 1-5
2	*Islamic Corporate Culture* Islamic corporate culture adalah kumpulan nilai, keyakinan, dan praktik bisnis yang didasarkan pada ajaran Islam. Budaya ini mencakup penerapan prinsip- prinsip islam seperti norma, etika, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial yang harus diterapkan oleh organisasi supaya operasional selaras dengan ajaran syariah	1. Teamwork 2. Integritas 3. Responsibility 4. Profesionalism 5. Tawakal 6. Kepedulian (Laili,2018)	Likert 1-5
3	Job Satisfaction Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami oleh pekerja terkait dengan pekerjaan mereka, yang di mana dipengaruhi oleh faktor internal yang muncul dari diri sendiri serta faktor eksternal yang muncul karena kondisi lingkungan, hasil kerja, dan beberapa elemen lainya	1. The Work itself 2. Supervision 3. Pay 4. Promotion 5. Co-Workers Smith et al. Mundandar dalam (Indrasari, 2017)	Likert 1-5
4	Employee performance Employee performance adalah suatu kemampuan individu atau kelompok karyawan yang diperoleh dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan, serta dalam mencapai efektivitas dan produktivitas saat menyelesaikantugas-tugas mereka	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins (2006) dalam Tjiabrata (2022)	Likert 1-5

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam kasus ini adalah uji instrumen dan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menganalisis model penelitian dan mengukur pengaruh antara elemen yang telah ditentukan dimennya (Ferdinand, 2006)

3.5.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2013) uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner dalam penelitian memenuhi standar keakuratan dalam mengukur apa yang dimaksudkan. Kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaan dapat menjelaskan dengan tepat apa yang ingin diukur. Untuk mengevaluasi efektivitasnya, dilakukan perhitungan korelasi antara skor setiap pertanyaan dan skor total. Dalamn penelitian ini, validitas kuesioner diuji dengan menghitung nilai korelasi antara data dari setiap pertanyaan dan skor total kuesioner menggunakan program SPSS. Validitas diukur dengan membandingkan nilai P-Value dengan batas 0,05. Jika PValue < 0,05, maka item kuesionner dianggap valid. Sebaliknya, jika P-Value > 0,05, item tersebut dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi kuesioner sebagai alat ukur, di mana kuesioner dianggap reliabel jika tanggapan responden stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat diukur dengan membandingkan hasil dari pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda atau dengan menghitung korelasi antara jawaban dari pertanyaan

yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS dan mengacu pada uji statistik alpha Cronbach (α). Kuesioner dianggap reliabel jika alpha Cronbach

(α) ≥ 0,60 dan tidak reliabel jika nilainya kurang dari 0,60.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi yang ideal adalah yang mendekati distribusi normal, sehingga valid untuk uji statistik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat normal probability-plot. Metode ini membandingkan distribusi data dengan distribusi normal. Keputusan diambil berdasarkan apakah data mengikuti pola di sekitar garis diagonal; jika demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah ada kesesuaian antar variabel yang ditemukan pada model regresi. Multikolonieritas memiliki pengaruh yang esensial dalam memperkirakan koefisien regresi dan pada pemakaian asumsi model. Imam Ghozali,(2013) berpendapat bahwa hal tersebut karena kriteria multikolonieritas bisa diamati dalam nilai Tolerance dan Varian Inflation Factor (VIF). Adapun parameter tidak terjadi problem, multikolinieritas apabila nilai tolerance lebih 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dinyatakan tidak terdapat permasalahan multikolonieritas sehingga pengujian selanjutnya dapat dilaksanakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksetaraan varians pada residual dalam model regresi. Model regresi dianggap baik jika memenuhi kriteria homoskedastisitas atau jika heteroskedastisitas tidak terjadi. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan grafik plot, apabila terdsapat titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah 0 maka hal tersebut tidak terjadi heterokedesitas, sebaliknya jika terdapat titik-titik yang embentuk pola tertentu misalkan membentuk pola teratur, menyempit, dan bergelombang, maka hal tersebut terjadi hetero kedesitas

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antara satu atau lebih variabel dependen, dan dua atau lebih variabel independen. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengukur dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen

1. Tahap Analisis Regresi Pertama

Tahap analisis pertama ini, menggunakan regresi linier berganda yang mana bertujuan untuk mengukur pengaruh *islamic leadership* (X1) dan *islamic corporate culture* (X2) terhadap *job satisfaction* (Y1).

$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + e1$

Keterangan :

Y1 = *Job satisfaction*

B = koefisien regresi

X1 = *Islamic leadership*

X2 = *Islamic corporate culture*

e = *Error tern*

2. Tahap Analisis Regresi Kedua

Tahap analisis kedua ini, menggunakan regresi linier berganda yang mana bertujuan untuk mengukur pengaruh *islamic leadership* (X1) dan *islamic corporate culture* (X2) terhadap *employee performance* (Y2).

$Y2 = \beta 3X1 + \beta 4X2 + \beta 5Y1 + e2$

Keterangan

Y2 = *Employee performance*

B = koefisien regresi

X1 = *Islamic leadership*

X2 = *Islamic corporate culture*

Y1 = *Job satisfaction*

e = Error tern

3.5.4 Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel terikat dan bebas dalam sebuah penelitian. Tujuan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk menguji apakah terdapat bukti statistik yang cukup untuk mendukung kebenaran hipoteis tersebut. Adapun uji hipoteis yang digunakan yakni uji t.

Uji t bertujuan untuk mengetauhi apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak signifikan. Uji t (parsial) dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t table pada tingkat signifikansi 0.05% atau a=5%. Berikut merupakan kriteria pengujian yang digunakan pada uji t :

1. Jika t hitung < t tabel

   Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen jika nilai signifikansinya > 0,05. Maka dalam hal ini, Ha ditolak dan Ho diterima

2. Jika t hitung > t tabel
   Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan vairabel dependen jika nilai signisikansinya < 0,05. Maka dalam hal ini, Ha diterima, dan Ho ditolak.

3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) uji koefisien determinasi (R^2) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam suatu model regresi. Untuk menentukan koefisien determinasi, maka dapat merujuk pada tabel R Square. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 kecil, itu menunjukkan bahwa kemampuuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen

3.5.6 Uji Sobel

Sebuah variabel disebut intervening jika berperan dalam mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel intervening yakni *job satisfaction*. Uji sobel digunakan untuk mengukur pengaruh tidak langsung variabel bebas dan variable terikat melalui variable intervening. Selanjunya nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t table maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh atau dampak dari vaiabel intervening dalam mediasi antara variabel independen dan dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi, populasi dari responden penelitian ini adalah mencangkup seluruh karyawan, penyebaran kuisioner pada penelitian ini berhasil mengumpulkan 110 responden. Kuisioner didistribusikan melalui google forms dan kemudian diolah menjadi beberapa data. Responden diidentifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja, berikut adalah pembahasan dari masingmasing karakteristik.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Rincian Responden	Jumlah	Presentase
1.	**Jenis Kelamin**		
	Laki-laki	59	54%
	Perempuan	51	46%
2.	**Usia**		
	17-25 Tahun	79	72%
	26-35 Tahun	30	27%
	>35 Tahun	1	1%
3.	**Pendidikan**		
	Sma	78	71%
	Diploma	4	4%
	Sarjana	28	25%
4.	**Masa Kerja**		
	< 1 Tahun	24	22%
	1-3 Tahun	63	57%
	>3 Tahun	23	21%
Jumlah Keseluruhan		**110**	**100%**

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat di jelaskan bahwa terdapat dominasi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah responden laki-laki mencapai 59 orang, atau sebesar 54%, sementara jumlah responden perempuan sebanyak 51 orang, atau sekitar 46%. Proporsi demikian menunjukkan bahwa responden lakilaki di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi jepara lebih banyak daripada responden perempuan, hal ini dikarenakan pada sektor swalayan bahan bangunan pekerjaan sering kali melibatkan aktivitas fisik, terdapat barang-barang berat, dan material konstruksi, sehingga kebutuhan karyawan laki-laki lebih diprioritaskan.

Selanjutnya, dari segi distribusi usia responden, terdapat tiga kelompok usia yang diidentifikasi, dengan distribusi frekuensi dan persentase yang beragam. Kelompok usia 17–25 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 79 orang atau 72%. Kelompok usia 26–35 tahun juga memiliki jumlah yang sama, yaitu 30 orang atau 27%, sedangkan kelompok usia diatas 35 tahun mencatat jumlah responden paling sedikit, yakni 1 orang atau 1%. Proposi demikian menunjukan bahwa pada kelompok usia 17-25 tahun lebih diprioritaskan karena pada swalayan bahan bangunan UD.Luthfi sering kali pekerjaan melibatkan teknologi dan sistem baru, sehingga di butuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mudah beradaptasi terhadap sistem yang digunakan perusahaan.

Dalam konteks tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, dengan jumlah responden sebanyak 78 orang atau 71%, diikuti oleh responden yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana, sebanyak 28 orang atau sekitar 25%. Posisi berikutnya diduduki oleh lulusan

Diploma, dengan jumlah 4 orang atau 4%. Proporsi demikian menjukan bahwa pada Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi sebagian besar mempunyai karyawan dengan pendidikan terkahir Sma, hal ini di karenakan pada Swalayan Ud.Luthfi lebih banyak membuka peluang kerja untuk posisi sebagai pramuniaga, kasir, dan pekerja gudang, yang mana tidak terlalu membutuhkan kualifikasi pendidikan yang tinggi. Selanjutnya sebanyak 28 karyawan mempunyai pendidikan terkahir sarjana mempunyai keterampilan yang lebih spesifik yang membantu peran manajerial, dan terkahir sebanyak 4 orang memiliki pendidikan terkahir diploma yang mempunyai keterampilan khusus yang berada di posisi finance.

Dari segi masa bekerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara adalah 1-3 tahun dengan jumlah responden 63 orang atau 57%, selanjutnya responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 24 orang atau 22%, dan terakhir masa kerja lebih dari 3 tahun dengan responden sebanyak 23 orang atau 21%. Porposi demikian dapat dijelaskan bahwa pada Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun, hal ini dikarenakan pada masa kerja terebut banyak karyawan yang sudah cukup beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan, selain itu, ada banyaknya karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun juga di sebabkan karena mayoritas karyawan berusia muda yang mana mempunyai semangat yang tinggi terhadap pengembangan karir.

4.2.Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti, dalam studi ini variable yang dianalisis meliputi : islamic leadership, islamic corporate culture, job

satisfaction, dan employee performance. Setiap variabel diukur menggunakan skala likert berdasarkan tanggapan dari responden. Skala likert yang digunakan dikategorikan dengan pilihan “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”,”setuju”,dan “sangat setuju”. Berikut merupakan rumus skala likert :

Rentang Skala = Nilai teringgi – Nilai terendah/ Kategori kelas

= 5-1/5 = 0,8

Dari hasil rumus diatas, maka jenjang interval adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Nilai Skor dan Kategori

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat rendah
2	1,81-2,60	Rendah
3	2,61-3,40	Cukup
4	3,41-4,20	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan kategori diatas,selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan banyaknya jumlah responden yang terkelompok dalam ketegori tersebut.

4.2.1 Tanggapan Variabel Islamic Leadership

Dalam variabel *islamic leadership* (X1) terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berikut merupakan hasil dari jawaban responden

Tabel 4. 3
Tanggapan Variabel Islamic Leadership

No	Item	Jawaban					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	*Shiddiq*	0	0	4	32	74	4.64	Sangat Tinggi
2	*Amanah*	0	0	8	30	72	4.58	Sangat Tinggi
3	*Fathonah*	0	0	6	52	52	4.42	Sangat Tinggi
4	*Tabligh*	0	1	1	69	39	4.33	Sangat Tinggi
Rata-Rata Indikator Keseluruhan							4.49	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel diatas terlihat bahwa output rata-rata yang diperoleh variabel islamic leadership adalah 4,49 yang mana memiliki nilai interval 4,21-5,00 sehingga hasil yang diperoleh dari jawaban responden masuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai 4,59 dapat di jelaskan bahwa sebagian besar karyawan bersepakat bahwa atasan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi sudah mampu mengimplementasikan nilai islam dalam kepemimpinanya seperti menerapkan shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Sedangkan tanggapan yang mempunyai nilai terendah berada pada indikator tabligh, yakni sebesar 4,33. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi sepakat bahwa atasan sudah cukup mampu menyampaikan informasi yang jelas dan treansparan kepada karyawan. Adapun jawaban tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi terdapat pada indikator shiddiq, yakni sebesar 4,64. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara sepakat bahwa pemimpin sangat mengedepankan nilai shiddiq dalam bentuk kepemimpinanya, sehingga karyawan menjadi lebih percaya kepada atasan.

4.2.2 Tanggapan Variabel Islamic Corporate Culture

Pada variabel islamic corporate culture (X2) terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berikut merupaan hasil dari jawaban responden:

Tabel 4. 4
Tanggapan Variabel Islamic Corporate Culture

No	Item	Jawaban					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	*TeamWork*	0	0	10	62	38	4.25	Sangat Tinggi
2	Integritas	0	11	47	33	19	3.55	Tinggi
3	*Responsibility*	0	0	16	57	37	4.19	Tinggi
4	*Profesionalism*	0	1	8	42	59	4.45	Sangat Tinggi
5	Tawakal	0	0	6	39	65	4.54	Sangat Tinggi
6	Kepedulian	0	0	18	58	34	4.15	Tinggi
Rata-Rata Indikator Keseluruhan							4.18	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada tabel diatas menunjuhkan bahwa skor rata-rata adalah 4,18, hal ini menunjukan persepsi responden terhadap *islamic corporate culture* secara kesuluruhan mempunyai nilai yang tinggi. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi sepakat bahwa budaya islami di perusahaan seperti teamwork, integritas, responsibility, professionalism, tawakal, dan kepedulian terimplementasi dengan baik dan dapat dirasakan oleh sebgian besar karyawan. Selanjutnya jawaban tanggapan yang mempunyai nilai terendah adalah pada indikator integritas, yakni sebesar 3,55. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa kerukunan yang ada di swalayan bahan bangunan UD.Luthfi sudah cukup baik. Adapun nilai tetinggi jawaban responden berada pada indikator tawakal, yakni sebesar 4,54. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi jepara sangat mengedepankan nilai-nilai islam dalam kehidupanya sehari-harinya seperti selalu berserah diri kepada Allah

SWT terhadap hasil kerja yang telah mereka lakukan , sehingga dengan adanaya penerapan nilai-nilai islam mamu menjadikan budaya yang baik di lingkungan perusahaan.

4.2.3 Tanggapan Variabel Job Satisfaction

Pada variabel *job satisfaction* (Y1) terdapat 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berikut merupaan hasil dari jawaban responden

Tabel 4. 5
Tanggapan Variabel Job Satisfaction

No	Item	Jawaban					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	*The Work Itself*	0	1	27	51	31	4.02	Tinggi
2	*Supervision*	0	3	42	37	28	3.82	Tinggi
3	*Pay*	0	0	4	64	42	4.35	Sangat Tinggi
4	*Promotion*	0	2	37	42	29	3.89	Tinggi
5.	*Co-Workers*	0	2	6	62	40	4.27	Sangat Tinggi
Rata-Rata							4.07	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada tabel diatas terlihat bahwa rata-rata dari seluruh nilai skor adalah 4,15 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, nilai rata-rata tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi merasa puas dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan, adanya pemenuhan *pay, promotion, supervision, co-worker, the work itself*, membuat karyawan merasakan rasa bahagia yang mana pada giliranya mereka akan bekerja lebih keras guna mendapatkan *feedback* yang meuaskan. selain itu jawaban tanggapan yang mempunyai nilai terendah ada pada indikator supervision, yakni sebesar 3,82. Nilai tersebut dapat di jelaskan bahwa sebagian besar karyawan Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi sepakat bahwa supervision yang berada di perusahaan sudah cukup mampu mengarahkan dan

memberikan support kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun jawaban responden yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada indikator pay, yakni sebesar 4,35. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan sepakat akan kebutuhan mereka dalam memperoleh gaji sudah sangat baik.

4.2.4 Tanggapan Variabel Employee Performance

Pada variabel *employee performance* (Y2) terdapat 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berikut merupaan hasil dari jawaban responden :

Tabel 4. 6
Tanggapan Variabel Employee Performance

No	Item	Jawaban					Mean	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS		
1	Kualitas	0	1	3	57	49	4.40	Sangat Tinggi
2	Kuantitas	0	0	21	59	27	4.00	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	0	0	11	69	30	4.17	Tinggi
4	Efektivitas	0	0	14	46	50	4.33	Sangat Tinggi
5	Kemandirian	0	0	16	47	17	4.28	Sangat Tinggi
Rata-Rata Indikator Keseluruhan							4.23	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada tabel diatas menunjuhkan bahwa hasil dari jawaban responden memiliki rata-rata seko 4,23 yang mana pada nilai tersebut masuk dalam kategori sangat tinggi yang mana masuk pada nilai interval 4,21-5,00. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi mempunyai kinerja yang sangat baik, yang mana sebagian besar karyawan bekerja dengan memenuhi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Selanjutnya jawaban yang mempunyai nilai terendah berada pada indicator kuantitas, yakni sebsar 4,00. Nilai tersebut dapat di jelaskan bahwa sebagian besar karyawan sudah mampu memenuhi target

perusahaan dengan baik. Adapun jawaban responden yang memiliki nilai tertinggi adalah pada indikator kualitas, yakni sebesar 4,40. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan sudah sangat memenuhi standar kualitas kerja yang ada pada perusahaan.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan r hitung dan r tabel, tingkat signifikansi yang di gunakan adalah 0,05 atau 5%. Apabila r hitung > r table, maka pernyataan dikatakan valid. Berikut merupakan hasil uji validitas dari masing-masing variabel.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
1. Islamic Leadership	X1.1	0.872	0.1874	Valid
	X1.2	0.838	0.1874	Valid
	X1.3	0.851	0.1874	Valid
	X1.4	0.727	0.1874	Valid
2. Islamic Corporate Culture	X2.1	0.767	0.1874	Valid
	X2.2	0.636	0.1874	Valid
	X2.3	0.757	0.1874	Valid
	X2.4	0.721	0.1874	Valid
	X2.5	0.556	0.1874	Valid
	X2.6	0.773	0.1874	Valid
3. Job Satisfaction	Y1.1	0.861	0.1874	Valid
	Y1.2	0.730	0.1874	Valid
	Y1.3	0.863	0.1874	Valid
	Y1.4	0.861	0.1874	Valid
	Y1.5	0.668	0.1874	Valid
4.Employee Performance	Y2.1	0.710	0.1874	Valid
	Y2.2	0.722	0.1874	Valid
	Y2.3	0.878	0.1874	Valid
	Y2.4	0.886	0.1874	Valid
	Y2.5	0.710	0.1874	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2015

Pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa pada selururh indikator dari masingmasing variabel mempunyai r hitung lebih besar daripada r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument didalam kuesioner memenuhi uji validitas, hal ini mengartikan bahwa seluruh kuesioner sudah valid dan mampu menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi kuesioner sebagai alat ukur, di mana kuesioner dianggap reliabel jika tanggapan responden stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik alpha Cronbach (α), pertanyaan dianggap reliabel jika alpha Cronbach (α) ≥ 0,60 dan tidak reliabel jika nilainya kurang dari 0,60. Berikut merupakan hasil uji dari reliabilitas :

Tabel 4. 8

Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Islamic Leadership	0.840	Reliabel
Islamic Corporate Culture	0.783	Reliabel
Job Satisfaction	0.819	Reliabel
Employee Performance	0.853	Reliabel

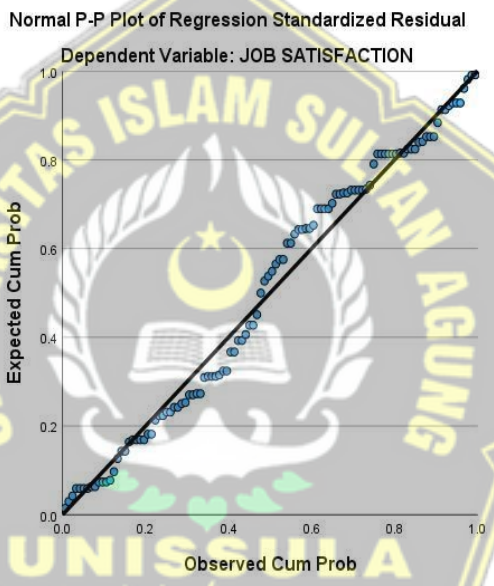
Sumber : Uji reliabilitas (Lampiran 5)

Dari tabel 4.11 maka dapat disimpulkan bahwa variabel islamic leadership, islamic corporate culture, job satisfaction, dan employee performance dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan, hal ini dikarenakan nilai cronbach's alpha > 0,6.

4.4 Uji Asumsi Klasik

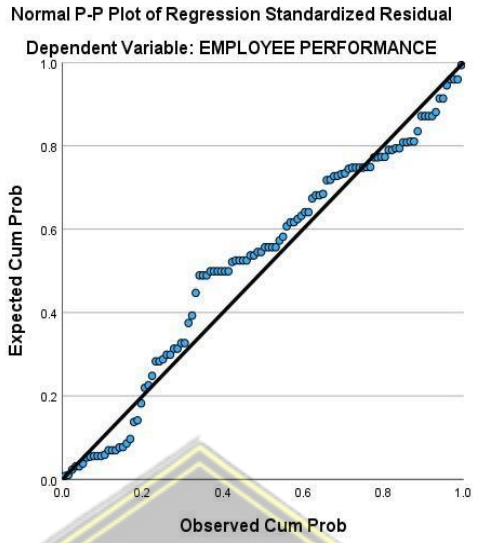
4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui residual distribusi normal, mala dapat dilakukan dengan cara melihat p.pplot berikut.



Gambar 4. 1
P-P Plot Of Regression Uji Normalitas Regresi 1

Pada gambar 4.1, dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik yang tersebar di sekitar garis luruh yang mana hal ini mengartikan bahwa data-data tersebut terdistribusi secara normal. Selanjutnya, mari periksa P-Plot untuk model regresi ke-2



Gambar 4. 2 Grafik
Normal P-P Plot Of Regression Uji Normalitas Regresi

Pada table 4.2 diketahui bahwa terdapat titik-titik data pada p-plot yang tersebar searah di sekitar garir lurus yang mana mengartikan bahwa data-data pada model regresi ke 2 terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah pengujian yang digunakan untuk menguji apakah ada kesesuaian antar variabel yang ditemukan pada model regresi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah data terhindar dari masalah multikoloniritas adalah dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) pada setiap haviabel independen. Jika nilai VIF < 10, maka hal ini menunjukan vatiabel tidak mengalami multikoloniritas yang signifikan. Berikut merupakan hasil dari uji multikolonieritas masing-masing variable.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Multikolonieritas

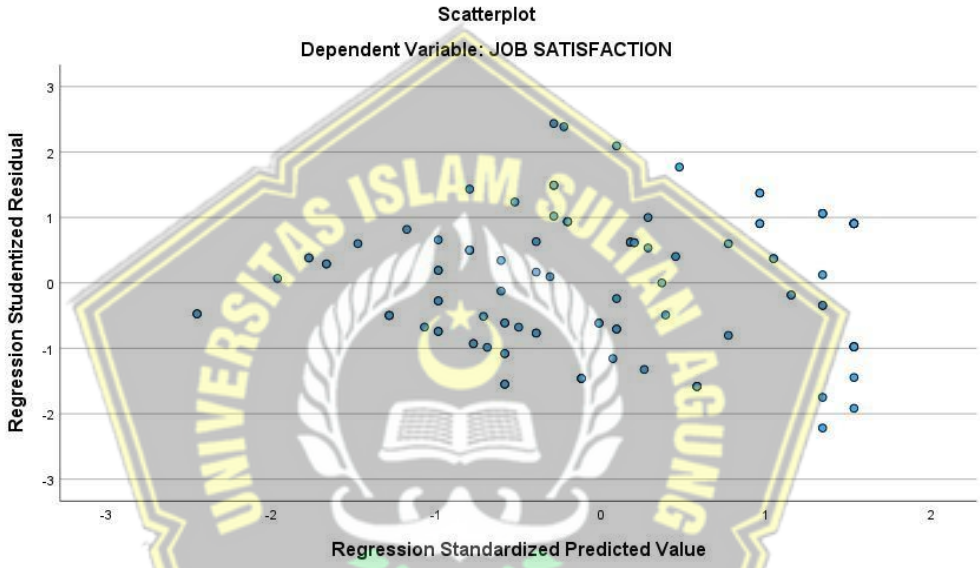
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Ststistics	
	B	Std Error	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.343	2.112		1.109	.270		
Islamic Leadership (X1)	.528	.136	.362	3.877	.000	.634	1.577
Islamic Corporate Culture (X2)	.339	.090	.351	3.754	.000	.634	1.577
2 (Contsant)	-.491	1.497		-.328	.000		
Islamic Leadership (X1)	.415	.103	.299	4.043	.000	.556	1.799
Islamic Corporate Culture (X2)	.319	.068	.347	4.712	.000	.560	1.785
Job Satisfaction	.305	.068	.321	4.479	.000	.592	1.689

Sumber : Data yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh koefisien Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel independen dalam penelitian, yang semuanya kurang dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas atau korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi 1 (*Islamic Leaership* (X1), *Isalamic Corporate Culture* (X2)) maupun model regresi 2 (*Islamic Leadership* (X1), *Islamic Corporate Culture* (X2), dan *Job Satisfaction* (Y1)).

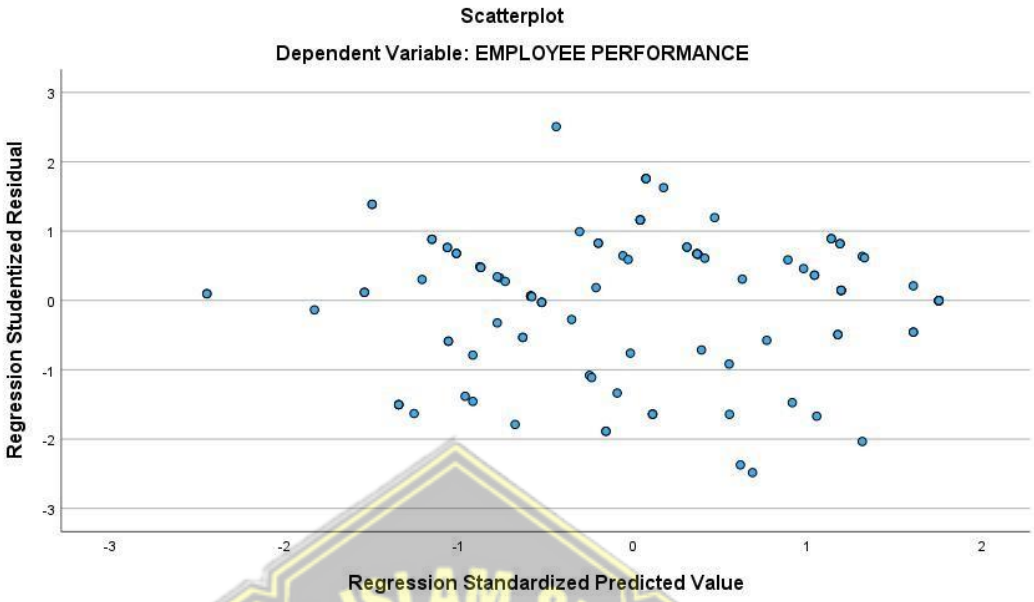
4.4.3 Uji Hetrokedesitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksetaraan varians pada residual dalam model regresi. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui apakah data heterokedesitas atau tidak adalah dengan melihat plot dari gambar. Berikut merupakan hasil uji heterokedesitas pada masing variable.



Gambar 4. 3
ScatterplotUji Heterokedesitas Regresi 1

Pada gambar diatas menunjukan bahwa pola sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti pola melengkung, corong, atau membentuk seperti garis. Sertta titik-titik tampak menyebar secara acak baik diatas dan di bawah sumbu horizontal (0), selain itu sebaran titik-titik relatif rata dan tidak semakin rapat atau melebar di area tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedesitas, selanjutnya mari kita lihat pada uji heterokedesitas pada regresi ke-2



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedesitas Regresi 2

Pada gambar diatas menunjukan bahwa pola sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti pola melengkung, corong, atau membentuk seperti garis. Sertta titik-titik tampak menyebar secara acak baik diatas dan di bawah sumbu horizontal (0), selain itu sebaran titik-titik relatif rata dan tidak semakin rapat atau melebar di area tertentu. Sehingga untuk kedua gambar tersebut dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedesitas.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai hubungan antara satu atau lebih variabel dependen, dan dua atau lebih variabel independen. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengukur dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut meruapakan hasil dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1 dan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	2.343	2.112		1.109	.270
Islamic Leadership	.528	.136	.362	3.877	.000
Islamic Corporate Culture	.339	.090	.351	3.754	.000
2 (Constan)	-.491	1.497		-.328	.744
Islamic Leadership	.415	.103	.299	4.043	.000
Islamic Corporate Culture	.319	.068	.347	4.712	.000
Job Satisfaction	.305	.068	.321	4.479	.000

Sumber : Data yang diolah, 2025

Pada tabel 4.13 dapat di jelaskan melalui persamaan regresi, berikut merupakan penjelasan persamaan regresi model 1.

Y1 = b1X1 + b2X2 + e

Y 1 = 0,362X1 + 0,351X2 + e

Berikut merupakan penjelasan hasil uji regresi berganda model 1 :

1. Koefisien regresi untuk *Islamic Leadership* adalah 0,362, yang menunjukkan nilai positif. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Job Satisfaction* adalah positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami yang diterapkan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan islami yang diterapkan, maka semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien regresi untuk *Islamic Corporate Culture* adalah 0,351 dengan nilai positif. Ini menunjukkan bahwa pengaruh *Islamic Corporate Culture*

terhadap *Job Satisfaction* juga positif. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat budaya islami di perusahaan, maka sebakin besar pula kepuasan kerja karyawan.

Model II :

Y = b3X1 + b4X2 + b5Y1+ e

Z =0.299X1 + 0.347X2 + 0.321Y1 + e

Berikut pembacaan analisis jalur model II :

1. Koefisien regresi untuk *Islamic Leadership* adalah 0,299, dengan nilai positif. Ini menunjukkan bahwa pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepemimpinan islami, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Koefisien regresi untuk *Islamic corporate Culture* adalah 0,347, dengan nilai positif. Ini menandakan bahwa pengaruh *Isalmic Corporate Culture* terhadap Employee Performance adalah positif. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Islamic Corporate Culture,*maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi untuk *Job Satisfaction* adalah 0,321, dengan nilai positif. Ini mengindikasikan bahwa pengaru *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* juga positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

4.5.2. Uji Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel terikat dan bebas dalam sebuah penelitian.

Tujuan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk menguji apakah terdapat bukti statistik yang cukup untuk mendukung kebenaran hipoteis tersebut.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Hipotesis	Jalur	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Model Regresi 1					
H1	Islamic Leadership terhadap Job Satisfaction	3.877	1.982	.000	Di Terima
H2	Islamic Corporate Culture terhadap Job Satisfaction	3.754	1.982	.000	Di Terima
Model regresi 2					
H3	Islamic Leadership terhadap Employee Performance	4.043	1.982	.000	Di terima
H4	Islamic Corporate Culture terhadap Employee Performance	4.712	1.982	.000	Di terima
H5	Job Satisfaction terhadap Employee Performance	4.479	1.982	.000	Di terima

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh Islamic Leadership (XI) Terhadap Job Satisfaction (Y1)

Hasil uji hipotesis Model 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk *Islamic Leadership* (X1) adalah 0,000, yang mana lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Islamic Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y1). Artinya, hipotesis penelitian yang

menyatakan bahwa *Islamic Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y1) dapat diterima (H1 diterima)

2. Pengaruh Islamic Corporate Culture (X2) Terhadap Job Satisfaction (Y1)

Hasil uji hipotesis Model 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk *Islamic Corporate Culture* (X2) adalah 0,000, yang mana lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Islamic Corporate Culture* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y1). Artinya, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Islamic Corporate Culture* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (Y1) dapat diterima (H2 diterima)

3. Pengaruh Islamic Leadership (X1) Terhadap Employee Performance (Y2)

Hasil uji hipotesis Model II menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk *Islamic leaership* (X1) adalah 0,000, yang mana lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Islamic Leaership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y2). Artinya, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Islamic Leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y2) tidak dapat diterima (H3, diterima)

4. Pengaruh Islamic Corporate Culture (X2) Terhadap emoployee performance (Y2)

Hasil uji hipotesis Model II menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk *Islamic Corporate Culture* (X2) adalah 0,000, yang mana lebih kecil dari

nilai alpha yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Islamic Corporate Culture* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y2). Artinya, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Islamic Corporate Culture* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y2) dapat diterima, sehingga H4 diterima, (H4, diterima)

5. Pengaruh Job Satisfaction (Y1) Terhadap Employee Performance(Y2)

Hasil uji hipotesis Model II menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk *Job Satisfaction* (Y1) adalah 0,000, yang mana lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* (Y1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y2). Artinya, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* (Y1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Y2) dapat diterima, sehingga H5 diterima, (H5, diterima)

4.5.3. Uji Koefisien Determinasi

uji koefisien determinasi (R^2) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam suatu model regresi. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi untuk kedua model regresi.

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

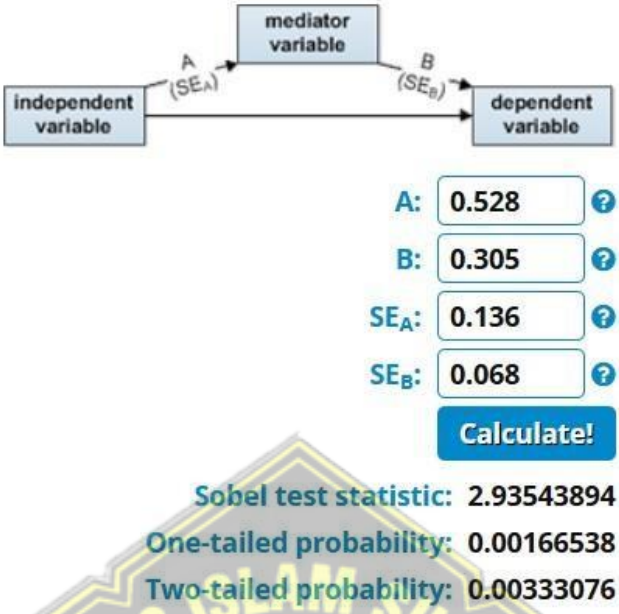
Model Regresi	R Square	R Square (%)
Model 1	.408	40.8%
Islamic Leadership (X1) Islamic Corporate Culture (X2)		
Model 2	.677	67.7%
Islamic Leadership (X1) Islamic Corporate Culture (X2) Job Satisfaction (Y1)		

Sumber : Data yang diolah, 2025

Mengacu pada tabel 4.12 diatas, maka pada model pertama diperoleh presentase keragaman variabel Job Satisfaction yang dapat dijelaskan oleh variabel Islamic Leadership dan Islamic Corporate Culture adalah 63.9% sementara sisanya 36,1% dijelaskan variable lain diluar regresi. Selanjutnya pada model ke dua diperoleh presentase keragaman variabel Employee Performance yang dapat dijelaskan oleh variabel Islamic Leadership, Islamic Corporate Culture, dan Job satisfaction adalah sebesar 67,7%, sementara sisanya 32,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar regresi.

4.5.4 Uji Sobel

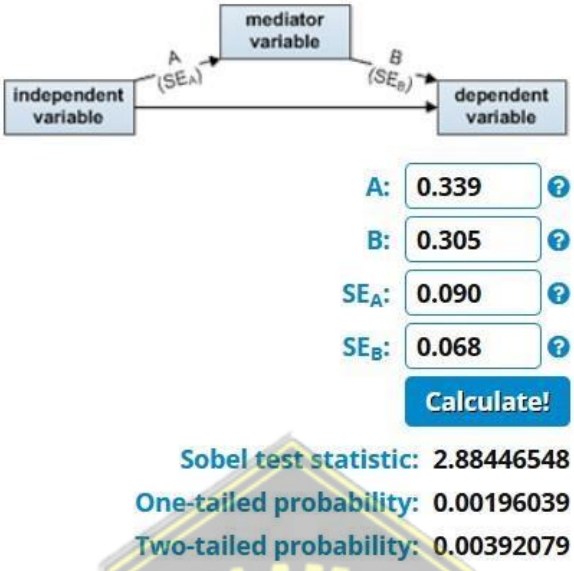
Uji sobel adalah pengujin yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidak langsung variabel bebas dan variable terikat melalui variable intervening. Berikut merupakan hasil uji sobel pada model regresi pertama.



Gambar 4. 5

Hasil Uji Sobel Islamic Leadership terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction

Mengacu pada Gambar 4.5, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji Sobel (two-tailed probability) adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Job Satisfaction* (Y1) dapat berperan sebagai mediator antara *Islamic Leadership* (X1) dan *Employee Perfromance* (Y2). Artinya, ada cukup bukti statistik yang mendukung peran *Job satisfaction* sebagai mediator dalam hubungan *Islamic Leadership* dan *Employee Performance*. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa faktor *Job Satisfaction* lebih dominan dalam memediasi untuk mempengaruhi hubungan antara *Islamic Leadership* dan *Employee Perfromance.*



Gambar 4. 6
Hasil Uji Sobel Islamic Corporate Culture terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction

Mengacu pada Gambar 4.6, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji Sobel (two-tailed probability) adalah 0,003, yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Job Satisfaction (Y1) dapat berperan sebagai variable intervening antara Islamic Corporate Culture (X2) dan Employee Performance (Y2). Artinya, semakin tinggi penerapan budaya prusahaan yang islami, semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mediasi oleh Job Satisfaction menjelaskan bagaimana budaya islami perusahaan yang disertai dengan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi.

4.6 Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil penelitian menegaskan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, dalam konteks ini penerapan prinsip-prisip kepemimpinan islami yang berdasarkan pada nilai-nilai islam seperti Shiddiq, amanah, tabligh. Dan fathonah terbukti memberikan dampak yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini mengartikan apabila pemimpin mengedepankan nilai shiddiq atau kejujuran maka dalam kebijakan pemberian gaji akan semakin adil. Selanjutnya, pemimpinan yang selalu menerapkan nilai amanah akan membuat hubungan antara rekan kerja semakin baik. Selain itu, seorang pemimpin yang cerdas dan mampu memberikan arahan yang jelas, akan membuat karyawan merasa puas akan pekerjaanya sendiri. Adapun Pemimpin yang menerapkan prinsip tabgligh, akan menyampaikan informasi dengan jelas, sehingga kepuasan terhadap supervisi juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia et al., (2022) juga mendukung temuan ini, yang mana menunjukan bahwa Islamic leadership berkonstribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja melaui pendekatan yang berbasis nilainilai islam. Konsistensi antara hasil penelitian ini dan temuan sebelumnya memperkuat validitas hasil yang mana menunjukan bahwa Islamic leadership secara konsisten menjadi faktor yang menentukan dalam meningkatkan kepuasan.

Adanya prinsip kepemimpinan islami juga didukung oleh nilai-nilai yang diajarkan didalam Al-Qur’an seperti pada Q.S An-Nissa ayat 58 yang mana

menyatakan “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar Lagi Maha Melihat.” Ayat ini menjelaskan pentingnya amanah dan keadilan yang akan menjadi fondasi utama kepemimpinan islami. Pemimpin yang selalu mempraktikan nilai-nilai islam dalam menajalankan pekerjaanya akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga akan menimbulkan perasaan bahagia yang akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas.

4.6.2. Pengaruh Islamic Corporate Culture Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Islamic coporate culture memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa penerapan nilai-nilai islam seperti Tawakal, profesionalism, team wok, responsibility, kepedulian, dan integritas di budaya perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hamonis, dan mendukung

Hal ini mengartikan jika budaya perusahaan selalu mengedepankan sikap bertawakal, maka tingkat kepuasan terhadap gaji akan semakin meningkat. Selanjutnya, budaya perusahaan islami yang selalu menekankan nilai profesioanlisme akan membuat hubungan rekan kerja semakin baik. Adapun budaya perusahaan yang menekankan nilai teamwork akan mingkatkan kepuasan terhadap pekerjaanya sendiri. Selain itu, adanya penerapan nilai responsibility dan kepedulian dalam budaya perusahaan dapat meningkatkan promosi. Budaya perusahaan islami yang menekankan nilai intergritas akan mendukung peningkatan kepuasan akan supervise.

Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Dianingrum et al., (2024) juga mendukung temuan ini, pada penelitian tersebut menunjukan bahwa budaya perusahaan berbasis islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai-nilai islam yang diterapkan dalam budaya perusahaan tidak hanya menciptakan keteraturan dan harmoni, tetapi juga memberikan rasa aman dan kepercayaan kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Adanya perintah untuk menjalankan pekerjaan dengan bertawakal, profesional, dan tanggung jawab, juga dijelaskan didalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, yang mana menyatakan " Dan katakanlah (Muhammad) Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahu yang gaib dan yang nyata, lalu Dia memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan." Ayat ini menunjukan bahwa bekerja dengan baik adalah bentuk tanggung jawab kepada Allah, Rasul, dan sesama manusia, sehingga pekerjaan harus dilakukan sepenuh hati karena setiap hal yang dikerjakan tidak hanya di pertanggungjawabkan didunia melainkan juga di akhirat. Adanya penerapan Islamic corporate culture memberi landasan moral yang kuat bagi setiap individu di organisasi untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai islam. Sehinga dengan adanya moral dan lingkungan yang kondusif karyawan merasakan rasa aman, nyaman, dan pekerjaan yang dilakukan menjadi penuh makna sehingga kelanjutanya dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4.6.3. Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian menunjukan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini mengartikan penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan islami mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Penerapan nilai-nilai islam seperti shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah merupakan nilai-nilai islam yang sejak zaman dahulu di ajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Adanya sifat jujur dan amanah beliau membuat masyarakat quraisy percaya dalam segala urusan termasuk dalam bidang kepemimpinan.

Hal ini mengartikan jika pemimpin islami mengedepankan nilai jujur, maka kualitas kerja dapat meningkat secara optimal. Selain itu, kepemimpinan islami yang selalu bersikap amanah dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan baik. Adapun adanya pemimpin yang mempunyai wawasan mendalam dapat meningkatkan kemandirian, selanjutnya kepemimpinan islami yang menedepankan prinsip tabligh secara konsisten akan meningkatkan ketepatan waktu, seingga dalam hal ini apabila nilai-nilai dalam islamic leadership semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efrina, (2022) yang mana pada penelitian tersebut menjelakan bahwa kegiatan kepemimpinan islami yang positif seperti selalu bertakwa kepada Allah Swt, menjaga kebenaran dan kepercayaan, terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pemimpin yang berorientasi pada nilai-nilai islam mampu menumbuhkan etos kerja yang tinggi dengan memotivasi

karyawan untuk memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah, sehingga karyawan bekerja dengan niat baik, penuh integritas, dan bersungguh-sungguh.

Prinsip-prinsip kepemimpinan islam juga dapat dijelaskan pada Al-Qur'an surah Al-Baqara ayat 286, yang menyatakan "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupanya". Hal ini mengindikasikan pentingnya seorang pemimpin memahami kapasitas dan kebutuhan karyawan supaya adil dalam memberikan tugas. Adanya pemberian tugas yang sesuai dengan kapasaitas akan mencegah beban kerja berlebih dan mendorong produktivitas yang optimal. Sehingga dengan mengintegrasikan keseimbangan antara kepentingan duniawi dan akhirat, kepemimpinan islami memberikan makna yang lebih mendalam terhadap pekerjaan yang mana pada akhirnya dapat mendorong kinerja karyawan secara optimal.

4.6.4. Pengaruh Islamic Corporate Culture Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian menunjukan bahwa Islamic corporate culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, sehingga hal ini mengartikan bahwa penerapan nilai-nilai budaya islami di perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Penerapan nilai-nilai islam mampu membentuk lingkungan dan budaya kerja yang harmonis, yang mana setiap nilai tesebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Jika budaya bertawakal di perusahaan semakin di tingkatkan, maka kualitas kerja akan semakin meningkat. Adapun lingkungan kerja yang menekankan profesionalisme dapat membuat efektivitas kerja semakin baik. Selain itu, budaya perusahaan islami yang menekankan nilai teamwork akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemandirian karyawan.

Selanjutnya budaya perusahaan islami yang menekankan nilai tanggung jawab dan kepedulian akan mendorong karyawan untuk tepat waktu. Budaya perusahaan yang menkankan integritas, akan membuat kuntitas kerja meningkat.

Studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahridi, (2022) yang pada penelitiannya menjelaskan bahwa penerapan budaya islami di perusahaan memberikan efek posiitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya efek positif dan signifikan mengartikan bahwa penerapan nilai-nilai islami di perusahaan seperti tawakal, menanamkan kepedulian, integritas, teamwork, professionalism, dan mengedepankan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lamgsung.

Dalam prespektif islam, budaya kerja islami yang diterapkan dalam perusahaan mencerminkan ajaran-ajaran Al-Qur'an yang menekankan pentingnya menjaga budaya organisasi yang positif, yang mana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 195, yang menyatakan " dan berbuat baiklah. Seungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik," ayat ini menggaris bawahi pentingnya kualitas dan dedikasi dalam bekerja, yang menjadi bagian dari implementasi Islamic corporate culture. Sehingga dengan adanya budaya yang positif akan mendorong karyawan untuk semangat bekerja dan meningkatkan kualitas kerjanya.

4.6.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian menegaskan bahwa job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, sehingga hal ini

mengartikan bahwa kepuasan kerja di perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Aspek-aspek kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan.

Jika karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi, maka kualitas kerja mereka akan meningkat, selanjunya adanya hubungan antar rekan kerja yang baik di perusahaan akan mampu mendorong efektivoitas kerja karyawan. Adapun pekerjaan yang sesuai dengan minat karyawan, akan mampu meningkatkan kemandirian karyawan, jika peluang promosi di perusahaan semakin banyak, maka konsistensi karyawan akan ketepatan waktu semakin meningkat. Adanya supervisi yang semakin baik, pada giliranya akan mampu meningkatkan kuantitas kerja karyawan. Sehingga dalam hal ini apabila kepuasan kerja semakin di tingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodrigo et al., (2022) yang pada penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dengan kontribusi yang mereka lakukan, adanya kesempatan berkembang dalam karir, pengawasan yang baik dari atasan, interaksi social di tempat kerja yang baik, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat akan membuat karyawan akan merasa bersemangat dan tertantang untuk semakin meningkatkan kinerjanya demi memperoleh hasil yang mereka inginkan, sehingga dalam hal ini secara langsung akan membuat kinerja mereka meningkat dan mencapai hasil yang optimal.

4.6.6. Islamic Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa job satisfaction terbukti mampu dijadikan sebagai mediasi antara Islamic leadership terhadap employee performance . Pemimpin yang memiliki sikap shiddiq atau jujur akan bertindak dengan adil, dan transparan termasuk dalam kebijakan terkait kesejahteraan karyawan. kejujuran dalam kepemimpinan menciptakan rasa percaya dan kepuasan di antara karyawan, terutama kejujuran dalam pemberian gaji. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan menerima gaji yang sesuai dengan kontribusinya, mereka akan lebih terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja mereka yang mana akan berdampak baik bagi kinerja mereka. Sehingga dalam hal ini islamic leadership dapat membuat kinerja karyawan lebih meningkat jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

4.6.7 Islamic Corporate Culture Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa job satisfaction terbukti mampu dijadikan sebagai mediasi antara Islamic corporate culture terhadap employee performance. Adanya sikap tawakal sebagai nilai utama dalam budaya perusahan membantu karyawan untuk tetap bekerja dengan tekun dan optimis tanpa mudah terbebani oleh tekanan pekerjaan. Budaya tawakal juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi stress karyawan, sehingga mereka dapat lebih focus pada pekerjaan mereka. Ketika perusahaan mengembangkan budaya kerja yang sehat, karyawan akan merasa lebih puas terutama dalam aspek gaji. Karyawan yang diberikan kompensasi

yang sesuai dengan kontribusi mereka akan jauh lebih berkomitmen untuk bekerja lebih baik, sehingga kualitas kerja mereka akan jauh lebih optimal. Islamic corporate culture yang menanamkan nilai tawakal tidak hanya membangun mentalitas positif, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerjaa dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh islamic corporate culture terhadap employee performance akan menjadi lebih kuat atau bahkan bergantung pada seberapa besar tingkat kepuasan kerja yang di peroleh karyawan, sehingga pada giliranya terjadi peningkatakan kinerja yang semakin baik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil kesimpulan yang telah dijelaskaskan pada bab seblumnya, maka adapun kesimpulan dan saran peneliakan dijelaskan sebagai berikut :

1. Islamic leadership memberikan efek yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Pemimpin yang selalu menanamkan kejujuran dalam setiap aspek kehidupanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan menambah rasa kepercayaan karyawan kepada atasan. Kejujuran yang ditanamkan oleh pemimpin tidak hanya memperkuat kredibilitas, namun juga dapat menciptakan iklim yang sehat yang mana karyawan di perlakukan dengan baik, tranparan, dan selalu di hargai, sehingga pada giliranya dapat menciptakan rasa kepuasan kerja.
2. Islamic corporate culture memberikan efek yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penerapan budaya islami perushaan yang selalu mengedepankan prisip bertawakal mendorong karyawan untuk tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab, namun tetap meyakini bahwa hasil akhir adalah milik Allah SWT. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak hanya berfokus pada tujuan duniawi tetapi juga keberkahan dan ridha Allah, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan, karena mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual.

3. Islamic leadership memberikan efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pemimpin yang selalu mengedepankan nilai shiddiq cenderung memberikan contoh yang nyata dalam segala urusan seperti memberikan arahan yang adil, transparan, dan jelas, sehingga karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi kepada pemimpin, dan akan merasa lebih dihargai. Dengan adanya efek yang dirasakan oleh karyawan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan menunjukan performa yang lebih baik. Sehingga hal ini mampu meningkatkan kinerja mereka.
4. Islamic corporate culture memberikan efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penerapan budaya islami di perusahaan yang semakin ditingkatkan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Penerapan budaya bertawakal, berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Ketika nilai-nilai islami diintegrasikan dalam lingkungan kerja, karyawan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang mereka lakukan yang pada giliranya karyawan akan menunjukan performa yang lebih baik. Dalam hal ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
5. Kepuasan kerja memberikan efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pemberian gaji yang adil, dan sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan, berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja karyawan, ketika karyawan merasa kebutuhan mereka tercukupi, mereka akan merasa bahagia dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka

karena adanya kebutuhan yang tercukupi. Sehingga dalam hal ini kepuasan kerja akan mendorong peningkatakan kinerja karyawan.

6. *Job satisfaction* dapat menjadi variable intervening antara *islamic leadership* terhadap *employee performance*. Kepemimpinan islami yang mengedepankan nilai jujur dan trasparan pada akhinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karyawan yang merasa puas dalam pekerjaanya akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini Islamic leadership tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja yang terpenuhi pada giliranya akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

7. Job satisfaction sapat menjadi variable iintervening anatara islamic corporate culture terhadap employee performance. Nilai-nilai dalam budaya perusahaan yang islami, seperti tawakal, mempengaruhi lingkungan kerja yang kondusif yang mana hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja, terutama terkait pemberian gaji yang sesuai. Kepuasan kerja ini kemudian akan memperkuat hubungan antara islamic corporate culture dengan kinerja karyawan, dalam hal ini kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme yang menginternalisasi nilainilai untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pengaruhnya akan semakin kuat.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan terkait dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan variable *islamic corporate culture* , variable ini adalah variable yang memiliki pengaruh terbesar terhadap employee performance, namun pada indicator "Integritas" masih memiliki nilai rata-rata yang terendah. Sehingga perusahaan sebaiknya mengambil langkah cepat untuk memperkuat penerapan nilai integritas terhadap budaya kerja, dalam hal ini perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan terbuka, sehingga karyawan merasa nyaman untuk melaporkan ketidaksesuain tanpa takut ada intimidasi dan konsekuensi negative, selain itu perusahaan juga dapat mencoba menerapkan system reward dan punishment, dimana karyawan dengan tingkat integritas tinggi mendapat apresiasi, sementara pelanggaran terhadap nilai ini dikenakan sanksi yang tegas.
2. Dalam hal variable kepuasan kerja, indikator pengawasan memiliki nilai rata-rata terendah, sehingga perusahaan harus mengambil tindakan untuk meningkatkan tingkat pengawasan di tempat kerja. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada supervisior tentang keterampilan komunikasi supaya instruksi dapat dikomunikasikan dengan jelas dan mudah dipahami oleh karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan denda kepada supervisior karena mereka telah memiliki nilai rata-rata terendah.
3. Berkaitan dengan variable *islamic leadership*, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *tabligh*, hal ini mengindikasikan bahwa di Swalyan

Bahan Bangunan UD.Luthfi pemimpin perlu meningkatkan komunikasi yang trasparan supaya karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan keterampilan, memperdalam pengetahuan, serta membentuk sikap yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Dalam hal keterampilan pemimpin perlu menguasai komunikasi yang santun, menerapkan pengambilan keputusan berbasis musyawarah, serta menyelesaikan konflik dengan pendekatan ishlah.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah memberikan pemahaman yang berharga mengenai hubungan antara Islamic Leadership, Islamic Corporate Culture, Job Satisfaction, dan Employee Performance pada Swalayan Bahan Bangunan UD.Luthfi Jepara, terdapat beberapa batasan penelitian yang perlu di perhatikan yakni :

1. Penelitian dilakukan dalam periode waktu tertentu yang mungkin membatasi pemahaman masing-masing karyawan atau dapat berubah karena faktor lain seiring berjalanya waktu.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Untuk peneliti berikutnya hasil dari penelitian ini dapat juga dikembangkan dengan menggunakan variabel lain seperti transformational leadership, motivasi intrinsik, atau variabel lainya.
2. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan memperluas jumlah responden dan meningkatkan variasi sampel yang digunakan.

3. Peneliti di masa mendatang dapat menggabungkan penggunaan kuesioner dengan metode yang berbeda seperti wawancara untuk mengumpulkan informasi yang jauh lebih akurat dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim. (2012). Penerapan Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islam Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Islami dan Kinerja Islami PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk . *17*(1), 77–90.

Abdul Razak, A., Mhd. Sarif, S., & Ismail, Y. (2022). Islamic Leadership for Su stainability: a Systematic Literature Review Using Prisma. *Online Jurnal of Islamic Management and Finance*, *2*(2), 59–81. https://doi.org/ 10.22452/oji mf.vol2no2.4

Abroza, A., Ismanto, B., Mas'ud, I., Fahmi, A. A., & Agustin, F. (2024). The Influence of Islamic Leadership Style on Job Satisfaction with Islamic WorkEnvironemt as a Moderating Varaible. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *6*(4), 2192–2200. https://doi.o rg/10.47 467/resl aj.v6i4.1918

Abusama, M., Haming, M., Hamzah, M. N., & Ramlawati. (2017). Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school. *IOSR Journal of Business and Management*, *19*(10), 1–12. https://doi.org/10.9790/487X-19100 5011 2

Adetya, I. V. (2024). Analisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kepercayaan karyawan sebagai variabel intervening. 13, 1–15.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, *3*(2), 2–6. https://jurnal.stiaindragiri.ac.id/ site/index. php/jiaganis/article/view/52

Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business & Retail Management Research, 13*(04). https://d oi.or g /10.2405 2/jbrm r/v13is04/art-09

Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2023). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*. https://doi.org/10.1108/1 3527600810848791

Alvesson, M. (2002). Understanding Organizational Culture. *SAGE Publication* Ltd. https://doi.org/, https:// www.doi.org/10.4135/9781446280072.

Amelia, R. F., Febriani, R., & Sa, C. (2022). The Effect of Islamic Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *02*(04). Htt ps ://d oi.org/1 0.22219/jamanika.v2i04.23805

Anggraeni, S., & Cahyono, E. (2023). BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PT. NADA SURYA TUNGGAL) *Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memicu kinerja yang baik untuk karya*. *5*(7).

Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(11), 1059–1068. https://doi.org/10.13106/jafeb .2020.vol7.n o11. 1059

Bismala, L. (2021). Assessing Islamic Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction At SME's. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*,*2*, 533–542. http://download.garud a.kemdikbud.go.id/article.php ?article= 244 8134&title=&val=23378

Byarwati, A. (2016). Creating Islamic Corporate Culture Model for Islamic Banking. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *2*(2), 205–218.

Clifford Greetz. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York, Basic Books.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Efrina, L. (2019). ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN MULTIFINANCE SYARI'AH KOTA BANDAR LAMPUNG.

Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual Leadership as a Model for Islamic Leadership. *Public Integrity*, *19*(1), 77–95. https://doi.org/10.1080/ 10999922. 2016.1200411

Elizabeth, & Yanuar. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARI ABEL MEDIASI. *Jurnal Ekonomi STIEP*, *9*(1), 16–25. https: //doi.o rg/ 10. 54526/ jes.v9i1. 193

Fang, H. (2024). A Study on the Relationship Between Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance among Employees at Telco Company in Beijing, China. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, *3*(01), 10–18. https://doi.org/10. 56982/dream.v3 i01.198

Fitri Rostina, C. (2023). An Effect Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performance At The Cleaning Office. *Journal of Positive School Psychology*, *2022*(6), 6117–6124. http://journalppw.com

Hage, J., & Z.Posner, B. (2015). Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace. *36*. https://ap i.semanticscholar. org/ CorpusID:141969867

Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk*. *3*(2).

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1980). *Work and the Nature of Man*. World Publ.

Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.

Istikomah & Haryanto. (2020). Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam. In *Buku Ajar Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-88-9

Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNG AN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEP UASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Hendri.6(112).

Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. The Free Press.

Kuruppu, C., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, *January*, 1–9. https://doi.org/ 10.9734/ajeba/2022/v22i230541

Laili, M. K. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, *7*(2), 809–820.

Locke, E. A. (1995). The micro-analysis of job satisfaction: Comments on Taber and Alliger. *Journal Of Organizational Behavior*. https://www. deepdyve. com/lp/wiley/the-micro-analysis-of-job-satisfaction-comments-on-taber-andalliger-vRywmvGQ9x

mariyanti, eka, Dika, R. P., & susanti, nica. (2020). Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Spritual dan Budaya Organisasi Islami. *International Journal of Management and Business*, *1*(2), 52–60.

Md. Abu Issa Gazi. (2020). Islamic Perspective of Leadership in Management; Foundation, Traits, and Principles. *International Journal of Management and Accounting*, *February 2020*, 1–9. https://doi.org/10.34104/ijma.020.0109

Mohammad, J., Ibrahim, A. L. M., Salam, Z. A., Jamil, R., & Quoquab, F. (2015). Towards Developing a Conceptual Framework of Islamic Leadership: The Role of Taqwa as a Moderator. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, *3*(July), 1–16.

Muzaki, I., & Supriyanto, A. S. (2021). The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City. *American Journal of Humanities and Social SciencesResearch (THE AJHSSR)*, *04*(03), 348–354. www.theajhssr.com

Philip H. Mirvis. (1997). *Vol. 8,*. *8*(2), 192–206.

Purnomo, I. (2023). *Analisis Pengaruh Islamic Corporate Culture, Islamic Work Ethic, dan OCBIP Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiutas Sebagai Variabel Moderating*.

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, *3*(1), 18–27. https://doi.org/10.204 48/200 2.31. 18.27

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensati on, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, *5*(2 February 2020), 39–48.

Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, *24*(193), 182–188. https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20

Robbins, S. P., & Judge, T. J. T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.

Roz, K. (2019). Job Satisfaction As a Mediation of Transformational Leadership Style on Employee Performance in the Food Industry in Malang City.*International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *3*(02), 47–58. https://doi.org/1 0.29040/ijebar.v3i02 .532

Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, *11*(6), 1777–1799. https://doi.org/10.1 108/ JIMA-082018-0140

Shiddieqy, H. A. (2022). Analisis Modeling Of Islamic Corporate Culture pada Bank Syariah dalam Meningkatkan Nilai Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Pusat dan PT. Bank Mandiri Cabang Pusat). *Jurnal Kajian Islam Modern*, *8*(1), 14–19. https://doi.org/10.56406/ jurnalkajianislammodern.v8i1.65

Siti Rubai'ah, W., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, *2* (1) ,399–405. https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1704

Stor, M. (2022). Human Resources Management in Multinational Companies. In *Routledge*. https://doi.org/10.4324/9781003357087

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D *(19th ed.)*.Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta Cv.

Suliyanto. (2018). *Metode Peneltian Bisnis*. Andi Offet.

Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Business Management*, *1*(2), 128–138.https:/ /doi. Org/10.54099/ijebm.v1i2.360

Tjiabrata, F. R. (2022). *Anitha Paulina Tinambunan (Hal. 24-33) Pengaruh Beba n Kerja*. *8*(1), 24–33.

Tobroni. (2015). SPIRITUAL LEADERSHIP: A SOLUTION OF THE LEADER SHIP CRISIS IN ISLAMIC EDUCATION IN INDONESIA.*3*(11),40 53.

Udovita, V. (2020). Conceptual Review on Impact of Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, *9*(September), 16–23. https: //doi.org /10 .35629/802809090116 23

Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *1*(1), 15–25. https://doi.org/1 0.59832/jpmk.v1i1.6

Wooton, M. B. O. and I. (2020). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COM PENSATIO N AS AN INTERVENING VARIABLE. *Medalion Journal*. https://doi.org/ 10.61317/jc.v2i1.53

Yasir, M., Maulida, N., & Jasmi. (2022). Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi. *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, *1*(1), 26–30. https://doi.org/10.32734/ljsp.v1i1.8164

Yulihardi, Y., Ahempi, R. R., Akmal, A., Febriani, R., Afrida, A., & Shaddiq, S. (2023). The influence of esame leadership and self efficacy on teacher performance with job satisfaction. *JPPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, *7*(4), 1221–1236. https://doi.org/10.33650/al-tan zim .v7i4.6747

Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2024). The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*, *40*(1), 127–152.https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2021-0242