

ABSTRAK

Demi memperoleh kinerja karyawan yang baik membutuhkan sebuah gaya kepemimpinan yang tepat yang bisa mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi pengikutnya seperti halnya kepemimpinan islam, begitupun dengan budaya kerja yang bisa memberikan nilai-nilai positif pada karyawan maupun perusahaan dan juga lingkungan kerja yang bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja serta motivasi kerja yang bisa memberikan semangat agar memaksimalkan kinerja karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan islam (KI), Budaya Kerja (BK) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Kerja (MK). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. dan jenis metode penelitian yang digunakan adalah survei.. Dengan obyek penelitian pada BPR Syariah Artha Pamenang Kediri dengan kantor pusat di Jalan Soekarno Hatta no. 107A, Desa Sukorejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) dan akan diolah menggunakan Smart PLS.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan islam, budaya organisasi, , lingkungan kerja masing- masing menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,205, 0,336 , 0,545 dengan nilai t lebih besar dari t tabel (1,960) dan p value lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan islam , budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi masing- masing menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,150, 0,195, 0,685 dengan nilai t lebih besar dari t tabel (1,960) dan p value lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk kepemimpinan islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,013 dengan nilai t sebesar 0,247. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960) dan p value sebesar 0,805 lebih besar dari 5% ($P > 0,05$). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan islam, budaya kerja dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja masing-masing menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,140, 0,230, 0,373 dengan nilai t lebih besar dari t tabel (1,960) dan p value lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$). Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan islam, budaya kerja dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan islam, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

An excellent employee performance requires an appropriate leadership style that can overcome the challenges faced by the employee. One of the leadership styles is called Islamic leadership that, combined with excellent work culture, may provide positive values to employees and the company. Furthermore, the work environment might provide a comfortable workplace for the employee. Additionally, work motivation could provide work enthusiasm that maximizes employee performance. This study aims to estimate the influence of Islamic leadership (KI), work culture (BK) and work environment (LK) on employee performance (KK) through work motivation (MK) as an intervening variable. The object of this study is the Sharia Financing Bank (BPRS) Artha Pamenang Kediri, where its head office is located at Jalan Soekarno Hatta no. 107A, Sukorejo Village, Ngasem District, Kediri Regency – East Java. This study employs a quantitative research approach and a research method of field survey. The sample consists of 64 respondents. The data were collected by distributing questionnaires and conducting interviews. This current study also utilizes Structural Equation Modeling (SEM) method and Smart PLS for data analysis.

The results of the study indicate that the variable of work motivation is influenced by Islamic leadership, organizational culture, and work environment, with each path coefficient value of 0.205, 0.336, 0.545, respectively. Its associated t-value is greater than the t-table (1.960), and the p-value is smaller than 5% ($P < 0.05$). It implies that Islamic leadership, work culture, and work environment significantly influence work motivation. Moreover, the employee performance variable is influenced by work culture, work environment and motivation, with each path coefficient values of 0.150, 0.195, 0.685, respectively. Its associated t-value is also greater than the t-table (1.960), and the p-value is less than 5% ($P < 0.05$). It suggests that work culture, work environment, and work motivation significantly influence employee performance. Meanwhile, the variable of Islamic leadership has no significant effect on employee performance because it shows the path coefficient value of 0.013 with a t-value of 0.247. This t-value value is smaller than the t-table (1.960), and the p-value of 0.805 is greater than 5% ($P > 0.05$). It means that Islamic leadership does not significantly affect employee performance. Furthermore, the variable of employee performance is influenced by Islamic leadership, work culture and work environment through work motivation, where each path coefficient values of 0.140, 0.230, 0.373, respectively. Its associated t-value is greater than the t-table (1.960), and a p-value is less than 5% ($P < 0.05$). It means that Islamic leadership, work culture, and work environment through work motivation significantly influence employee performance.

Keywords: Islamic leadership, work culture, work environment, work motivation, employee performance.