

## PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA ISLAMI SEBAGAI MODERASI

**Harjoni<sup>1</sup>, Ahmad Salabi<sup>2</sup>, Yulia Ningsih<sup>3</sup>, Patoni<sup>4</sup>, Soni Suharmono<sup>5</sup>**  
IAIN Lhokseumawe<sup>1</sup>, UIN Antasari Banjarmasin<sup>2</sup>, Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi<sup>3</sup>,  
STIE Dr KHEZ Muttaqien<sup>4</sup>, Universitas YPIB Majalengka<sup>5</sup>  
harjonidesky@iainlhokseumawe.ac.id<sup>1</sup>, salabiahmad11@gmail.com<sup>2</sup>,  
yulianingsih2420@gmail.com<sup>3</sup>, patonism172@gmail.com<sup>4</sup>, fathan.farm.358@gmail.com<sup>5</sup>

### *Abstrak*

*Kinerja dan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas dan keberhasilannya. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja yang Islami membantu menumbuhkan suasana kerja yang positif di mana para pemimpin dan karyawan dapat merasa aman dan bersenang-senang, yang memotivasi staf untuk melakukan pekerjaan mereka dengan serius. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja islami sebagai moderasi pada karyawan Lembaga Amil Zakat dengan sampel sebanyak 155 responden, dengan metode analisis software Smart PLS. Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja islami mampu memoderasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.*

***Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja Islami***

### **1. PENDAHULUAN**

Salah satu komponen yang berpengaruh signifikan terhadap keberlangsungan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Seluruh sumber daya organisasi menjadikan SDM sebagai landasan dan landasannya (Wirawan, 2015). Kinerja dan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas dan keberhasilannya (Darmawati, 2018). Menurut Gomes (2003), penting juga untuk mengembangkan unsur manusia sebagai sumber daya agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Kinerja karyawan, atau seberapa sukses mereka melakukan tugas yang diberikan secara kualitas dan kuantitas, digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi setiap karyawan terhadap bisnis. Kinerja adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi hasil dan kinerja organisasi (Indartono & Chen, 2020).

Menurut Taryaman (2016), pengelompokan variabel yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) Variabel individu: bakat dan kapasitas mental dan fisik. Latar belakang, termasuk kelas sosial ekonomi dan pengalaman. demografi: jenis kelamin, usia, dan etnis. (2) Unsur organisasi: sumber daya, manajemen, insentif, dan struktur. (3) Aspek psikologis, meliputi motivasi, pembelajaran, sikap, dan persepsi. Kepemimpinan Islam telah ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Novalia et al., 2021), kepemimpinan Islam mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya seperti (Harahap, 2016; Wijayanti & Wajdi, 2021) memperkuat pernyataan tersebut. Namun menurut penelitian (Mappamiring, 2015) kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan Islami.

Hal ini disebabkan meningkatnya persaingan terhadap Lembaga Amil Zakat, yang mengharuskan dunia usaha untuk berkinerja baik dalam hal layanan pelanggan dan kualitas tempat kerja. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja yang Islami membantu menumbuhkan suasana kerja yang positif di mana para pemimpin dan karyawan dapat merasa aman dan bersenang-senang, yang memotivasi staf untuk melakukan pekerjaan mereka dengan serius (Muhtada, 2022). Selain itu, tempat kerja berfungsi sebagai tempat di mana karyawan melakukan tugas sehari-hari. Karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya Lembaga Amil Zakat memperhatikan lingkungan sekitar. Lingkungan hendaknya mencerminkan budaya lingkungan masyarakat yang baik dengan agama yang diajarkan dan diamalkan, seperti beribadah sebelum melakukan aktivitas kerja secara umum. Karena kebersihan merupakan aspek integral dari Islam, lingkungan hidup menjadi prioritas ini. Guna mengembangkan lingkungan kerja yang Islami dan meningkatkan kemampuan perusahaan bersaing dengan Lembaga Amil Zakat lainnya.

Korporasi sendiri mendapatkan manfaat dari pentingnya sumber daya manusia. Tenaga kerja mempunyai potensi yang besar untuk menjalankan operasional bisnis. Untuk memberikan hasil yang terbaik maka karyawan perusahaan harus mampu melakukan optimalisasi. Agar suatu perusahaan berhasil, ia tidak hanya harus memiliki mesin yang mutakhir, sarana dan prasarana yang lengkap; Selain itu juga diperlukan sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugasnya secara kompeten, tuntas, dan jujur. Hal ini dikarenakan hampir setiap bisnis berupaya untuk mendongkrak kinerja karyawannya dengan harapan dapat mencapai tujuan utamanya.

Berdasarkan permasalahan yang ditelaah dijelaskan diatas, maka peneliti akan menangkat penelitian ini dengan judul pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja islami sebagai moderasi pada karyawan Lembaga Amil Zakat.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Islami**

Kepemimpinan Islami adalah kapasitas seseorang untuk membujuk orang lain agar setuju melakukan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga otoritasnya menghasilkan pengikut di antara bawahan atau pekerjanya (Subhan, 2013). Menurut Jumaning dkk. (2017), kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan. Kepemimpinan Islam telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian yang sama. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan Islam (Abusama et al., 2017).

### **Lingkungan Kerja Islami**

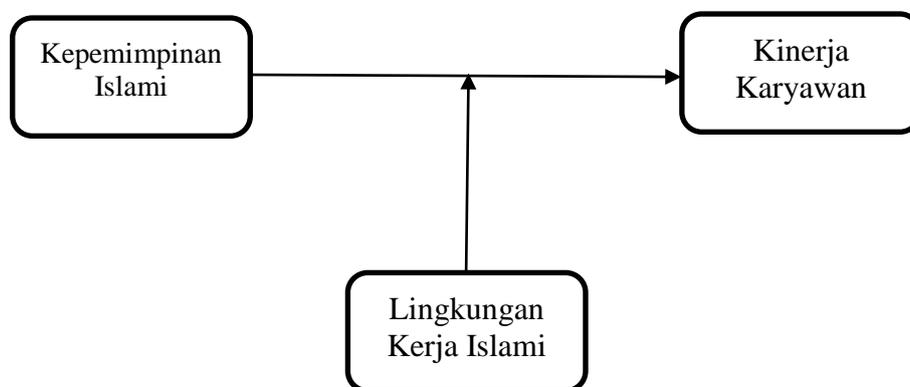
Menurut Sedamaryanti (2015), lingkungan kerja perusahaan adalah suatu kondisi yang dirancang untuk memberikan karyawan tempat kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan sambil berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk mereka. Lingkungan kerja Islami adalah seperangkat kondisi kerja yang saling mendukung dan memberikan nuansa budaya Islami karena bisnis dibangun atas dasar Islam, menurut Yuyati (2015).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dipahami sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuannya dalam keadaan tertentu. Menurut ini, kinerja adalah hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang dihadapi (Timpe, 2002). Griffith (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu agregat dari hasil kerja karyawan. Mathis dan Jackson

(2004) mengatakan bahwa ada lima (lima) unsur yang menjadi ukuran efektivitas seorang pegawai yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu hasil, partisipasi dan kemampuan bekerjasama.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2023

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja islami sebagai moderasi pada karyawan Lembaga Amil Zakat. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 155 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Amil Zakat yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen**

<b>Variabel</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan Islami	0.831	Valid
	0.891	Valid
	0.790	Valid
	0.802	Valid
	0.888	Valid
	0.743	Valid
	0.812	Valid
	0.856	Valid
Lingkungan Kerja Islami	0.901	Valid
	0.878	Valid
	0.829	Valid
	0.833	Valid
	0.887	Valid
	0.743	Valid
	0.921	Valid
	0.755	Valid
Kinerja Karyawan	0.874	Valid
	0.854	Valid
	0.723	Valid
	0.812	Valid
	0.779	Valid
	0.834	Valid
	0.891	Valid
	0.893	Valid
	0.823	Valid
	0.904	Valid

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan  $> 0,6$  (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0.878	0.881	Reliable
Lingkungan Kerja Islami	0.845	0.849	Reliable
Kinerja Karyawan	0.803	0.802	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

### Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 R Square**

	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.805	0.815

Sumber: Data peneliti tahun 2023

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.805 artinya 80,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan islami dan lingkungan kerja islami, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika p-value < 0.05. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

**Tabel 4 Hasil Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
X-Y	0.204	0.058	0.023	2.450	0.002	Diterima
X-Z-Y	0.220	0.076	0.045	2.237	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa H1 kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik  $2,450 > 1.96$  dan nilai p-value  $0.002 < 0.05$ . H2 lingkungan kerja islami mampu memoderasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik  $2.237 > 1.96$  dan nilai p-value  $0.000 < 0.05$ .

## **PEMBAHASAN**

### **H1: Kepemimpinan Islami Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dimaklumi karena penerapan syariat Islam dan keteladanan seorang pemimpin akan mendorong bawahannya untuk patuh atau menghargai kepada pimpinan perusahaan, sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja sama dan berdedikasi pada pekerjaannya. Selain mempengaruhi indeks kinerja karyawan seperti pelaksanaan tugas, orientasi karyawan juga mempengaruhi kepercayaan. Hal ini karena karyawan melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien ketika diberikan instruksi yang jelas mengenai tugas mereka, baik dari sudut pandang instruksional maupun peraturan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan kepemimpinan Islami yang lebih baik. Ketika pekerja sangat dipercaya, kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ananda et al., 2022; Cahyadi, 2019; Efrina, 2022; Maksum, 2020; Mukaromah, 2022) menunjukkan kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H2: Lingkungan Kerja Islami Mampu Memoderasi Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja islami mampu memoderasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan dengan menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja islami adalah lingkungan yang menawarkan lingkungan kerja dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan harus diminta untuk berpartisipasi dalam budaya kerja Islami ini meskipun mereka menjalankan praktik Islam. Salah satu ayat Alquran yang menegaskan keberadaan tempat kerja islami adalah Surat QS Ibrahim Ayat 13 yang berbunyi sebagai berikut: *“Sesungguhnya orang-orang kafir memperingatkan rasul mereka, “Kami pasti akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu akan kembali ke agama kami.” Sebagai hasilnya, Tuhan menyatakan kepada mereka, “Kami akan membinasakan orang-orang yang tidak adil.”*. Menurut surat QS Ibrahim ayat 13, anda telah menganiaya seseorang jika ia mengeluarkan anda dari bangsa anda sendiri atau jika anda kembali pada keyakinan anda sendiri, yaitu jika anda berpindah agama. Dari penafsiran tersebut jelaslah bahwa orang-orang mukmin akan diberitahukan oleh Allah SWT pada hari kiamat dan mereka tidak boleh mengingkari perintah-perintah-Nya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwirainaningsih, 2021; Jufrizen & Rahmadhani, 2020; Kusumawati, 2016; Rahman et al., 2022; Yunus & Mochlasin, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja islami mampu memoderasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja islami mampu memoderasi kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diatasi oleh penulis lain dalam penelitian selanjutnya. Pertama, responden dalam penelitian ini hanya kalangan karyawan lembaga amal zakat. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan satu variabel independen yaitu satu variabel dependen dan satu variabel moderasi, untuk itu disarankan perluasan penelitian ini untuk memasukkan lebih banyak variabel independen dan menambah variabel moderasi terbaru.

## REFERENSI

- Ananda, G. D., Basalamah, S., & Dkk. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science ( JMAS )*, 3(1), 1–23.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Dwirainaningsih, Y. (2021). Kualitas Kepercayaan Pada Atasan Dipengaruhi Oleh Gaya Kepemimpinan Islam Serta Lingkungan Sebagai Moderasi Pada Kinerja Sumber Daya Manusia. *Public Service and Governance Journal*, 2(01), 108. <https://doi.org/10.56444/psgj.v2i01.1971>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.2514>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. *Human Falah*, 3(2).
- Indartono, S., & Chen, C.-H. V. (2020). Moderation of Gender on the Relationship Between Task Characteristics and Performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 2(4), 195–222. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=48924559&site=ehost-live>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset*

- Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kusumawati, D. A. (2016). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 34. <https://doi.org/10.30659/ekobis.17.1.34-46>
- Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Mappamiring. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i12/1940>
- Muhtada, M. D. (2022). Pengaruh lingkungan kerja islami, etos kerja islami dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Jombang. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–61. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/40199>
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Rahman, N. E., Ilham, & Trimulato. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veteran dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Islamic Banking. Economic and Financial Journal*, 2(2), 36–49.
- Taryaman, Emed. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah, Yogyakarta: Deepublish
- Wijayanti, R., & Wajdi, F. (2021). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Wirawan. (2015). MSDM Indonesia :Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers
- Yunus, M., & Mochlasin, M. (2021). Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan? *Journal of Management and Digital Business*, 2(2), 116–127. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i2.293>