

**ISLAMIC LEADERSHIP AND ISLAMIC WORK ETHICS: HOW BOTH AFFECT
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN
INTERVENING VARIABLE**

**KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN ETIKA KERJA ISLAM: BAGAIMANA
KEDUANYA MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Rizqon Hoeroni¹, Ahmad Gunawan²

Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

rizqonhoeroni@pelitabangsa.ac.id¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors in determining the success of an organization. Employee performance can be affected by a variety of factors, including Islamic leadership and Islamic work ethics. Islamic leadership is a leadership style that is based on Islamic values, whereas Islamic work ethics is a set of values and norms that govern the work behavior of a Muslim. This study aims to examine the influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance with work motivation as an intervening variable. This research uses quantitative methods with a survey approach. The study population were employees in a private company in Indonesia. The study sample amounted to 95 employees who were taken randomly. Data was collected through questionnaires. The results of the study are as follows: Islamic Leadership has a positive and significant influence on Work Motivation, Islamic Work Ethics has a positive and significant influence on Work Motivation, Islamic Leadership has a positive and significant influence on performance, Islamic Work Ethics has a positive and significant influence on performance, Work Motivation has a positive and significant effect on performance, Islamic Leadership has a positive and significant effect on Performance through Work Motivation, this means that work motivation can mediate between Islamic leadership variables and performance variables and shows that Islamic Leadership can be used as a variable that can improve performance, Islamic Work Ethics has a positive and significant effect on Performance through Work Motivation, this means that work motivation can mediate between Islamic work ethics variables and performance variables and shows that Islamic work ethics can be used as variables that can improve performance.

Keywords: *Islamic leadership, Islamic work ethic, work motivation, employee performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan Islami dan etika kerja Islam. Kepemimpinan Islami adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, sedangkan etika kerja Islam adalah seperangkat nilai dan norma yang mengatur perilaku kerja seorang Muslim. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islami dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah karyawan di sebuah perusahaan swasta di Indonesia. Sampel penelitian berjumlah 95 karyawan yang diambil secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian sebagai berikut: Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepemimpinan islami dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja, Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel etika kerja islam dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: *kepemimpinan Islami, etika kerja Islam, motivasi kerja, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi(SUJARWADI, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas bagi setiap organisasi(Hartono & Anshori, 2019).

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepemimpinan, etika kerja, dan motivasi kerja. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama(Rantauwati dkk., 2022). Etika kerja adalah seperangkat nilai dan norma yang mengatur perilaku kerja seseorang(Ali & Ahmad, 2021; Dewi & Bawono, 2008). Motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seseorang mau melakukan sesuatu(Hamdu & Agustina, 2011).

Kepemimpinan Islami adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam(Djakfar, 2008; Maksum & Fikriah, 2020). Nilai-nilai Islam yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan antara lain keadilan, kejujuran, dan transparansi. Etika kerja Islam adalah seperangkat nilai dan norma yang mengatur perilaku kerja seorang Muslim. Nilai-nilai etika kerja Islam antara lain keikhlasan, tanggung jawab, dan profesionalisme(Darussalam dkk., 2020; Fauzan & Tyasari, 2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan(Fauzan & Tyasari, 2012; Khotijah & Helmy, 2021). Motivasi kerja adalah sesuatu yang

menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif dalam proses produksi. Selain itu pemberian reward atau kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam kinerja akan memotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih semangat dalam bekerja(Abbasi & Rana, 2012; Ahmad dkk., 2016). hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa kompensasi efektif dalam memotivasi pegawai(Supiyanto, 2015). Selain itu motivasi yang tinggi juga akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi pula, hal tersebut dapat dilihat bahwa seorang menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang berkerja dengan motivasi yang tinggi akan Motivasi kerja yang baik akan memberikan dorongan semangat tersendiri untuk bekerja semakin baik(Rahman dkk., 2022; Trisna & Guridno, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islami dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan etika kerja Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah karyawan di sebuah perusahaan swasta di Indonesia. Sampel penelitian berjumlah 95 karyawan yang diambil secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala kepemimpinan Islami, skala etika kerja

Islam, skala motivasi kerja, dan skala kinerja karyawan. Skala kepemimpinan Islami, skala etika kerja Islam, dan skala motivasi kerja menggunakan skala Likert 5 poin. Skala kinerja karyawan menggunakan skala Likert 7 poin..

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuisioner dinyatakan valid apabila nilai corrected item total correlation (r-hitung) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan rtabel dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

varibel	butir	sign	status
Kepemimpinan islami	6	Signifikan	valid
Etika kerja islam	8	Signifikan	Valid
Motivasi kerja	5	Signifikan	Valid
kinerja	7	signifikan	Valid

Hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Kinerja dinyatakan valid.

Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha.

Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 21.0 for windows yang mengacu pada rumus Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian uji realibilitas (Ghozali, 2009):

1. Jika Alpha Cronbach $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable
2. Jika Alpha Cronbach $< 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami	0,60	0,722	Reliabel
2	Etika Kerja Islam	0,60	0,665	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,60	0,606	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,750	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dilihat dari hasil koefisien cronbach's alpha yang bernilai $>$ dari 0,60. Nilai cronbach's alpha untuk variabel kepemimpinan islami sebesar 0,722, variabel etika kerja Islam sebesar 0,665, variabel motivasi kerja sebesar 0,606, dan variabel kinerja sebesar 0,750.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas Substruktural I

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Islami	,326	3,064
2	Etika Kerja Islam	,326	3,064

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2021

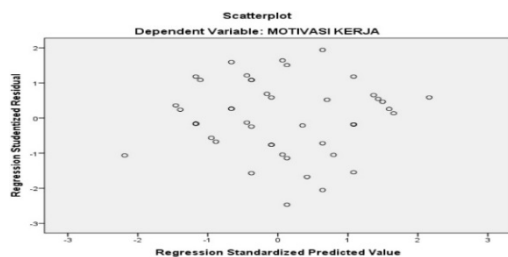
Tabel 4. Uji Multikolinieritas Substruktural II

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Islami	,270	3,706
2	Etika Kerja Islam	,237	4,212
3	Motivasi Kerja	,220	4,545

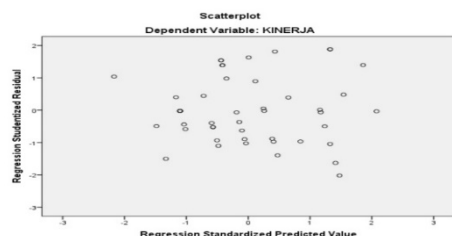
Berdasarkan tabel 3 dan 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residua disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis uji heteroskedastisitas diperoleh sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II

Berdasarkan gambar 1 dan 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variable residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis uji normalitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Substruktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,74770085
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,072
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,774
Asymp. Sig. (2-tailed)		,587

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Substruktural II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,34454724
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,006
Asymp. Sig. (2-tailed)		,263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 5 dan 6 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t Substruktural I

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	,599	1,417		,423
Kepemimpinan Islami	,297	,097	,391	3,069
Etika Kerja Islam	,383	,093	,523	4,106

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa :

1. Probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan islami (X1) sebesar $0,004 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $3,069 > t_{tabel} 2,01410$. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y1), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $4,106 > t_{tabel} 2,01410$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

(Y1), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji t Substruktural II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.432	.662		-.654	.517
Kepemimpinan Islami	.840	.050	.760	16,959	.000
Etika Kerja Islam	.144	.051	.135	2,825	.007
Motivasi Kerja	.192	.069	.132	2,757	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa :

1. Probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan islami (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $16,959 > t_{tabel} 2,01537$. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja (Y2), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islam (X2) sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $2,825 > t_{tabel} 2,01537$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. (Y2), maka H_a diterima dan H_4 ditolak.
4. Probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi kerja (Y1) sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $2,757 > t_{tabel} 2,01537$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,751	,76414

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM, KEPEMIMPINAN ISLAM

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Berdasarkan Tabel IV-16 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square persamaan I sebesar

0,751 artinya kontribusi variabel kepemimpinan islami dan etika kerja Islam terhadap motivasi kerja adalah sebesar 75,1% , sedangkan 24,9% (100% - 75,1%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 10. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 ^a	,976	,975	,35610

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN ISLAM, ETIKA KERJA ISLAM

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 10 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square persamaan I sebesar 0,975 artinya kontribusi variabel kepemimpinan islami, etika kerja Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 97,5% , sedangkan 2,5% (100% - 97,5%) dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Analisis Korelasi

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		KEPEMIMPINAN ISLAM	ETIKA KERJA ISLAM
KEPEMIMPINAN ISLAM	Pearson	1	,821**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,000
ETIKA KERJA ISLAM	N	48	48
	Pearson	,821**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 11 di atas, nilai korelasi antara kepemimpinan islami dan etika kerja islam sebesar 0,821 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan islami dan etika kerja islam.

Uji Sobel

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.297	Sobel test: 2.05926375	0.02769145	0.03946898
b 0.192	Aroian test: 2.00162754	0.02848882	0.0453248
s _a 0.097	Goodman test: 2.12218388	0.02687043	0.0338223
s _b 0.069	Reset all	Calculate	

Gambar 4. Hasil Uji Sobel Substruktural II

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan p-value atau signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel motivasi kerja berfungsi sebagai intervening dalam struktural I.

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.383	Sobel test:	2.30564215	0.03189393	0.02113064
b	0.192	Aroian test:	2.26034583	0.03253307	0.0237998
s _a	0.093	Goodman test:	2.35377553	0.03124172	0.01858383
s _b	0.069	Reset all	Calculate		

Gambar 5. Hasil Uji Sobel Struktural II

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan p-value atau signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya variabel motivasi kerja berfungsi sebagai intervening dalam struktural II.

Pembahasan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,069 > ttabel 2,01410 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Hasil ini

menyatakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Kepemimpinan islami maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rezy Aziz (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Aulia (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Adanya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap motivasi menunjukkan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada syariat Islam dapat memberikan dan menciptakan suatu motivasi pada karyawannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih semangat. Penerapan kepemimpinan Islami oleh kepala madrasah sudah sesuai dengan keyakinan guru dan berjalan dengan baik, dapat dinilai sudah optimal dan kepemimpinan yang diterapkan sudah selaras dengan ajaran Islam.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap Motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4,106 > ttabel 2,01410 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja islam maka semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rani Kiki Nugraheni menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja islam.

Etika kerja islam akan mendorong atau memotivasi seseorang untuk berkerja lebih baik. Bekerja juga akan dilandasi oleh ajaran-ajaran agama yang dianut dan diyakini kebenarannya. Islam sangat menghargai orang yang bekerja. Sehingga begitu besarnya makna kerja dalam Islam dianggap sebagai salah satu bentuk jihad atau berjuang di jalan Alloh swt.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 16,959 < ttabel 2,01537 dan

tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan islami mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan islami maka semakin tinggi kinerja.

Kepemimpinan islami dapat memberikan pengaruh pada kinerja, seorang pemimpin akan selalu adil dan menjadi pemeran penting atau contoh untuk setiap bawahannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin islami mampu menyadarkan para bawahannya untuk berfikir tentang setiap hasil itu didasarkan atas kehendak Allah swt. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ratna Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sunarji Harahap (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami(X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, dkk (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan islam (X1) tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja (Y2).

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $2,825 > \text{ttabel } 2,01537$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mc. Mifrohul Hana dan M. Nur Ghufroon (2015) menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja islam selalu mengutamakan kepentingan bersama sehingga dalam bekerja akan mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. Penerapan etika kerja Islam sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga bisa menciptakan dan menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja dan selalu mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Etika selalu menjadi inti ajaran yang harus diikuti dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nilai-nilai agama di dalam bekerja yang terimplementasi dalam sikap dan perilaku kerja yaitu dapat membedakan mana yang baik dan buruk, bermanfaat dan tidak bermanfaat maka akan mengantarkan seorang individu mencapai kinerja terbaik.

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $2,757 > \text{ttabel } 2,01537$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi memiliki pengaruh yang sangat tinggi bagi seseorang pada saat melakukan pekerjaan. Motivasi berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) serta berasal dari luar (ekstinsik) karena

adanya rangsangan dari pihak lain, sehingga menimbulkan usaha dan kemauan keras dalam mencapai tujuan tertentu.

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja melalui Motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan kepemimpinan islami (X1) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,760.

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan islami terhadap kinerja melalui Motivasi kerja yaitu $0,391 \times 0,132 = 0,052$ dan pengaruh totalnya adalah $0,391 + 0,132 = 0,523$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung 0,052 lebih

kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung kepemimpinan islami (X1) melalui motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja (Y2).

Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa test statistic > ttabel yaitu $2,05926 > 2,01537$ dan p-value < α yaitu $0,0394 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara variabel

kepemimpinan islami dengan variable kinerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja. Motivasi kerja bisa digunakan sebagai variabel penghubung atau variabel intervening dalam sebuah penelitian hal tersebut dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja melalui Motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan etika kerja Islam (X2) terhadap kinerja (Y2) sebesar 0,135.

Pengaruh tidak langsung etika kerja Islam terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja yaitu $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,523 \times 0,132 = 0,069$ dan pengaruh totalnya adalah $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,523 + 0,132 = 0,655$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung 0,069 lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung 0,135. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung etika kerja Islam (X2) melalui Motivasi kerja (Y1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y2).

Berdasarkan hasil uji yang digunakan dengan kalkulator sobel menunjukkan bahwa test statistic < ttabel yaitu $2,30564 < 2,01537$ dan p-value < α yaitu $0,0211 > 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara variabel etika kerja Islam dengan variabel kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Zulkarnaen (2017) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam dengan mediasi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai kepemimpinan islami dan etika kerja islam terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel

intervening dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Semakin tinggi Kepemimpinan Islami maka semakin tinggi Motivasi Kerja.

Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Semakin tinggi Etika Kerja Islam maka semakin tinggi Motivasi Kerja.

Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi Kepemimpinan Islam maka semakin tinggi kinerja.

Etika Kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi Etika Kerja Islam maka semakin tinggi kinerja.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja.

Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepemimpinan islami dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja.

Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja hal tersebut berarti motivasi kerja dapat memediasi antara variabel etika kerja islam dengan variabel kinerja serta menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan kinerja.

Penelitian ini cukup dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi Kinerja, penelitian ini hanya terbatas pada faktor

Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., & Rana, A. H. (2012). Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *Science International-Lahore*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2193247
- Ahmad, S., Rofie, M. K. H., & Salim, S. (2016). Rewards and commitment in social development: Equipping modern muslim communities with knowledge on Islamic work ethics towards better living conditions. *Mediterranean Journal of Social ...*
<https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/8764>
- Ali, M. F. M., & Ahmad, M. (2021). ... dan Etika Kerja Islam dalam Kalangan Kakitangan Sokongan [The Relationship Between Head Integrity, Religiosity, and Islamic Work Ethics among the Support Staff]. *International Journal of Contemporary ...*
<https://www.myedujournal.com/index.php/ijcerhs/article/view/83>
- Darussalam, A. Z., Tajang, A. D., Sofyan, A. S., & Trimulato, T. (2020). Konsep Etika Bisnis Islami dalam Kitab Sahih Bukhari dan Muslim. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 116–128.
- Dewi, S. S., & Bawono, I. R. (2008). Analisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi (Studi kasus pada bank umum non syariah di wilayah *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*.
<https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/34>

- Djakfar, M. (2008). *Etika bisnis Islami: Tataran teoritis dan praktis*. UIN-Maliki Press.
- Fauzan, F., & Tyasari, I. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206–232.
- Hamdu, G., & Agustina, L. (2011). Pengaruh motivasi belajar siswa terhadap prestasi belajar IPA di sekolah dasar. *Jurnal penelitian pendidikan*, 12(1), 90–96.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2019). Peran kerja keras dan kerja cerdas melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan agent asuransi (Studi pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 99–112.
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/853>
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan islami dan etika kerja islami: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 90–110.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39–46.
- Rantauwati, E. A., Zulkifli, Z., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi: The Influence Of Digital Leadership Style, Career Development And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Commitment. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 38–49.
- Sujarwadi, I. F. (2019). ... Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Yogyakarta The Impact Of Intellectual Intelligence And Islamic Work Ethic To [dspace.uui.ac.id. https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/14091](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/14091)
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.