

PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP DAN ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Kasus Pada Pegawai MAN 2 Padang Panjang)

Husnul Bashir¹, Iiz Izmuddin²

husnulbashir@gmail.com¹, iizmuddin@gmail.com²
UIN SJECH M.DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi adanya masalah kurangnya kerjasama antar karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan tidak tercapainya target organisasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi di MAN 2 Kota Padang Panjang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan sampel 92 orang pegawai. Analisis data menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memperkuat pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam, Kinerja Pegawai, dan Motivasi.

ABSTRACT

This research is motivated by the problem of lack of cooperation between employees which has an impact on decreasing employee performance and not achieving organizational targets. The aim of the research is to determine the influence of Islamic leadership and Islamic organizational culture on employee performance with motivation as a moderating variable at MAN 2 Padang Panjang City. The method used is associative quantitative with a sample of 92 employees. Data analysis using SEM-PLS with SmartPLS 3.0. The research results show that Islamic leadership and Islamic organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Motivation significantly strengthens the influence of Islamic leadership and Islamic organizational culture on employee performance.

Keywords: *Islamic Leadership, Islamic Organizational Culture, Employee Performance, and Motivation.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai organisasi yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya di tentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman.¹ Setiap usaha dalam mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.² Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi

¹ Amna Rasool Jamali et al., "Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education," *Management Science Letters*, 12.1 (2022), 1–20 <<https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.005>>.

²Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset organisasi yang harus dijaga, ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.³ Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif.⁴ Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.⁵

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja organisasi juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam organisasi maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁶ Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.⁷ Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

MAN 2 Kota Padang Panjang merupakan lembaga pendidikan tingkat atas Milik Negara yang bergerak dalam bidang pendidikan berbasis Islam bagi masyarakat. Sektor pendidikan yang merupakan jasa dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan kerja yang baik dimata masyarakat dalam menjalankan operasionalnya. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti, dapat dilihat fenomena yang terjadi pada organisasi adalah masih kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat pada waktunya. Karena banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai. Hal ini akan menimbulkan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi. Selain itu, pegawai MAN 2 Kota Padang Panjang dalam melakukan pekerjaannya juga sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan atau yang tidak terkait dengan pekerjaan dan itu sudah menjadi budaya/tradisi bagi mereka sehingga dapat mengurangi waktu kerja mereka. Maka, apabila ada pegawai yang memiliki pekerjaan yang banyak akan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya karna sebagian waktu mereka digunakan untuk membicarakan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dari situlah bisa menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Memiliki karyawan/pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua organisasi ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja

³ Absah Yeni, Lumbanraja Prihatin, dan Paramita Erna, "The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk," *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)*, 7.March (2020), 3 <https://www.ijrrjournal.com/IJRR_Vol.7_Issue.3_March2020/IJRR0037.pdf>.

⁴ Peter Lok dan John Crawford, "The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison," *Journal of Management Development*, 23.4 (2004), 321-38 <<https://doi.org/10.1108/02621710410529785>>.

⁵ Ghaith Abdurraheem Ali Alsheikh et al., "The impact of human resource management practices, organizational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian Commercial Banks Sector," *Journal of Reviews on Global Economics*, 6 (2017), 477-88 <<https://doi.org/10.6000/1929-7092.2017.06.48>>.

⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

⁷ Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 1
Rekap Absensi Pegawai MAN 2 Padang Panjang Tahun 2023

Bulan	Terlambat	Sakit	Izin	Pulang Cepat	Tidak Ada Kabar
Januari	28	12	14	13	7
Februari	27	9	16	14	9
Maret	24	13	11	8	11
April	19	16	13	12	19
Mei	23	11	9	15	13
Juni	21	14	15	7	10
Juli	18	17	13	9	15
Agustus	17	11	9	13	16
Jumlah	177	103	100	91	100

Sumber: Data MAN 2 Kota Padang Panjang

Berdasarkan riset awal di MAN 2 Padang Panjang penulis menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Masih banyaknya karyawan/pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah di tentukan organisasi. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menjadi masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, dengan adanya masalah dalam lingkungan kerja memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada target yang diberikan organisasi tidak tercapai. Terciptanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisai. Seperti yang dikemukakan Rivai & Mulyadi, budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan riset awal di MAN 2 Kota Padang Panjang penulis menemukan masalah yang terjadi pada budaya organisasi dimana masih banyaknya karyawan/pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai. Untuk itu organisasi harus dapat menciptakan budaya organisasi/organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah sebuah kebutuhan. membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya karna sebagian waktu mereka digunakan untuk membicarakan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dari situlah bisa menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu “desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel”. Dimana hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas

yaitu kepemimpinan islam dan budaya organisasi islam, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai, variabel moderasinya yaitu motivasi.

Sedangkan pendekatan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu studi kasus pada Sekolah MAN 2 Padang Panjang. Menurut Sugiyono “Model kuantitatif merupakan model keputusan yang mempergunakan angka. Model kuantitatif didasarkan pada data angka/numerik, dan model-model keputusan menghasilkan variabel-variabel keputusan yang berupa angka. Tetapi model kuantitatif juga dapat menghasilkan angka yang tidak merupakan keputusan. Sebagai angka yang merupakan keputusan misalnya adalah banyaknya produk yang harus dikonsumsi, sedang angka yang bukan keputusan adalah maksimum laba yang dapat dicapai”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model (Measurement Model)

Convergent Validity

	K1 (X1)	BOI (X2)	KP (Y)	MO (Z)	KI*MO	BOI*MO
X1*Z						1.313
X2*Z					1.339	
X1.1	0.915					
X1.2	0.861					
X1.3	0.899					
X1.4	0.934					
X2.1		0.845				
X2.2		0.836				
X2.3		0.791				
X2.4		0.892				
X2.5		0.816				
Y1			0.764			
Y2			0.746			
Y3			0.815			
Y4			0.826			
Y5			0.815			
Z1				0.736		
Z2				0.716		
Z3				0.878		
Z4				0.874		

Convergent Validity dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang di estimasi dengan software SmartPLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih tinggi dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini semua indicator berkorelasi tinggi semuanya yaitu di atas 0.70.

Outer model dinilai dengan cara melihat convergent validity (besarnya loading factor untuk masing-masing konstruk). Loading factor diatas 0.70 sangat direkomendasikan, namun demikian loading factor 0.50 sampai 0.60 masih dapat ditelorir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan.

Pemeriksaan kedua dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs alpha*. Berikut adalah hasil penghitungannya.

	Compisite Reliability
<i>Islamic Organizational Culture</i>	0.921
<i>Islamic Leadership</i>	0.946
<i>Employee Performance</i>	0.895
<i>Motivation</i>	0.879
X1*Z	1.000
X2*Z	1.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Tabel diatas menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel budaya organisasi islam sebesar 0.921, variabel *Islamic Leadership* sebesar 0.946, variabel *Employee Performance* sebesar 0.895, variabel motivasi sebesar 0.879, variabel X1*Z sebesar 1.000 dan X2*Z sebesar 1.000 yang berarti semua variabel telah memiliki nilai *Composite Reliability* diatas 0.70 dan dapat

	Cronbachs Alpha
<i>Islamic Organizational Culture</i>	0.893
<i>Islamic Leadership</i>	0.925
<i>Employee Performance</i>	0.853
<i>Motivation</i>	0.821
X1*Z	1.000
X2*Z	1.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbachs Alpha* variabel budaya organisasi islam sebesar 0.893, variabel *Islamic Leadership* sebesar 0.925, variabel *Employee Performance* sebesar 0.853, variabel motivasi sebesar 0.821, variabel X1*Z sebesar 1.000 dan X2*Z sebesar 1.000 yang berarti semua variabel telah memiliki nilai *Cronbachs Alpha* diatas 0.60 sehingga menunjukkan tingkat konsistensi jawaban responden dalam setiap konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Islamic Organizational Culture</i>	0.701
<i>Islamic Leadership</i>	0.814
<i>Employee Performance</i>	0.630
<i>Motivation</i>	0.647
X1*Z	1.000
X2*Z	1.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Pemeriksaan ketiga yaitu dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Validitas dari masing-masing nilai konstruk dapat diuji dengan average variance extracted (AVE). Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus di atas 0.50. Dan hasil pada tabel 4.14 diatas menunjukkan nilai AVE masing-masing konstruk diatas 0.50.

Setelah evaluasi untuk convergent validity terpenuhi, selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap discriminant validity. Berikut adalah tabel hasil penghitungan discriminant validity:

	<i>Islamic Organizational Culture</i>	<i>Islamic Leadership</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Motivation</i>	X1*Z	X2*Z
<i>Islamic Organizational Culture</i>	0.837					
<i>Islamic Leadership</i>	0.049	0.902				
<i>Employee Performance</i>	0.713	0.226	0.794			
<i>Motivation</i>	0.249	0.115	0.399	0.804		
X1*Z	0.296	0.019	0.081	0.038	1.000	
X2*Z	0.293	0.302	0.351	0.136	0.267	1.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Tabel diatas menunjukkan bahwa kriteria Discriminant Validity telah terpenuhi, hal ini ditunjukkan dengan akar kuadrat AVE lebih besar daripada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing kolom. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel dapat mengukur variabel tersebut secara tepat daripada dengan variabel lain. Yaitu variabel *Islamic Organizational Culture* dapat dengan tepat mengukur variabel *Islamic Organizational Culture* dengan akar kuadrat *Islamic Organizational Culture* ke *Islamic Organizational Culture* sebesar 0.837 lebih besar dari akar kuadrat Variabel laten lainnya. Begitu juga dengan *Islamic Leadership* dengan nilai akar kuadrat *Islamic Leadership* sebesar 0.902 lebih besar dari akar kuadrat variable latennya, sedangkan variable laten *Employee Performance* dengan akar kuadrat AVE sebesar 0.794 juga lebih besar daripada variable laten sebelumnya. Variable laten *Motivation* juga dinyatakan pada akar kuadrat AVE sebesar 0.840 dimana lebih besar dibandingkan variable laten lainnya. Untuk variable pemoderasi atau Z nilai akar kuadrat AVE sebesar 1.000 artinya juga sama yaitu lebih besar daripada nilai akar kuadrat AVE sebelumnya.

Evaluasi Inner Model (Structural Model)

	R Square
<i>Employee Performance</i>	0.694

Nilai R-square sebesar 0.694 berarti variabilitas konstruk Pendapatan dapat dijelaskan oleh konstruk *Islamic Leadership*, Konstruk *Islamic Organizational Culture*, Konstruk *Motivation* dan interaksinya sebesar 69,4% untuk variabel laten endogen dalam model structural mengidentifikasi bahwa model kuat. Sedangkan 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai T value dan T tabel. Adapun hasil Path Coefficients dan uji signifikansi adalah sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Islamic Organizational Culture -> Employee Performance</i>	0.660	0.660	0.069	9.523	0.000
<i>Islamic Leadership -> Employee Performance</i>	0.321	0.321	0.062	5.195	0.000
<i>Motivation -></i>	0.167	0.173	0.077	2.164	0.031

<i>Employee Performance</i>					
X1*Z -> <i>Employee Performance</i>	0.142	0.140	0.058	2.445	0.015
X2*Z -> <i>Employee Performance</i>	0.215	0.202	0.063	3.425	0.001

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Uji hubungan antar konstruk menunjukkan bahwa konstruk *Islamic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan signifikan pada 5% (T hitung 5.195 > 1.96). Untuk konstruk *Islamic Organizational Culture* menunjukkan hasil *Islamic Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan signifikan pada 5% (T hitung 9.523 > 1.96). Untuk *Motivation* menunjukkan hasil *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* dan signifikan pada 5% (T hitung 2.567 > 1.96). Untuk konstruk X1*Z (konstruk interaksi antara *Islamic Leadership* dan *Motivation*) mampu mempengaruhi *Employee Performance* dengan signifikan pada 5% (T hitung 2.445 > 1.96). dan untuk konstruk X2*Z (konstruk interaksi antara *Islamic Organizational Culture* dan *Motivation*) mampu mempengaruhi *Employee Performance* dengan signifikan pada 5% (T hitung 3.425 > 1.96). Jadi dapat disimpulkan, bahwa terjadi hubungan moderasi.

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pertama *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada MAN 2 Kota Padang Panjang

Hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan hasil bahwa *Islamic Leadership* (Kepemimpinan Islam) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai) dengan T Statistik hitung 5.195 > T tabel 1.96. Hal ini terlihat dari nilai t statistic hitung 5.195 yang berarti konstruk *Islamic Leadership* (Kepemimpinan Islam) berpengaruh signifikan pada konstruk Kinerja Pegawai.

Indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan yaitu kepercayaan mempengaruhi indikator kinerja yaitu kinerja kontekstual, kepercayaan yang membuat karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja lain dengan baik dan dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

Hal ini karena kebijakan keislaman yang diterapkan dan teladan dari sosok pemimpin akan membuat pegawai menaruh kepercayaan kepada pimpinan perusahaan yang dampaknya pegawai lebih mudah untuk bekerjasama dan komitmen dengan pekerjaannya.

Selain indikator kepercayaan/integritas, orientasi karyawan juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini dikarenakan arahan yang jelas terkait tugas karyawan baik secara instruksional maupun aturan membuat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas menjadi semakin efektif dan efisien.

Semakin baik kepemimpinan Islami, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Jika pegawai bekerja dengan kepercayaan yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Selain itu jika arahan dari atasan terhadap orientasi pegawai jelas maka kinerja pegawai akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami di MAN 2 Kota Padang Panjang termasuk dalam kategori bagus. Kebijakan-kebijakan terkait hal keagamaan sudah terlaksana dengan baik seperti kajian rutin mingguan dan bulanan, nilai-nilai religius yang dijunjung tinggi semisal kejujuran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di MAN 2 Kota Padang Panjang. Hal ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Meftahudin⁸ menunjukkan kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua *Islamic Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada MAN 2 Kota Padang Panjang

Hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan hasil bahwa *Islamic Organizational Culture* (Budaya Organisasi Islam) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai) dengan T Statistik hitung $9.523 > T$ tabel 1.96. Hal ini terlihat dari nilai t statistic hitung 9.253 yang berarti konstruk *Islamic Organizational Culture* (Budaya Organisasi Islam) berpengaruh signifikan pada konstruk *Employee Performance* (Kinerja Pegawai).

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Lutfiana⁹ dan Prayitno¹⁰ bahwa budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi islami yang tinggi akan membuat suatu organisasi menjalankan pekerjaan dengan hati yang nyaman menggunakan nilai syariah sesuai dengan ajaran rasulullah yaitu bekerja secara jujur, menjalankan budaya 3S senyum, salam dan sapa serta bertanggungjawab atas amanah yang diberikan. Tingginya budaya organisasi islam di suatu organisasi akan menyebabkan loyalitas anggota meningkat hingga menciptakan kinerja yang maksimal.

Pengujian Hipotesis Ketiga *Motivation* memperkuat pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Employee Performance* pada MAN 2 Kota Padang Panjang

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode bootstrapping pada Path Coefficients (*Specific Indirect Effects*) menunjukkan bahwa variabel *Islamic Leadership* (Kepemimpinan Islam) (X1) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai) (Y) melalui *Motivation* (motivasi) (Z) mempunyai nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Lalu, nilai t-statistic sebesar 5.195 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1.96. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk *Islamic Leadership* (Kepemimpinan Islam) (X1) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai) (Y) melalui *Motivation* (motivasi) (Z) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan *Islamic Leadership* (Kepemimpinan Islam) (X1) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai) (Y) melalui *Motivation* (motivasi) (Z) yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat (Ha3) diterima.

Hasil ini sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Eka Karyani, Lisa Saftiana dan penelitian oleh Rahman Amri yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki peran dalam memoderasi pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Keempat *Motivation* memperkuat pengaruh *Islamic Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* pada MAN 2 Kota Padang Panjang

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode bootstrapping pada Path Coefficients (*Specific Indirect Effects*) menunjukkan bahwa variabel *Islamic Organizational Culture* (Budaya Organisasi Islam) (X2) terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai) (Y) melalui *Motivation* (motivasi) (Z) mempunyai nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Lalu, nilai t-statistic sebesar 9.523 dimana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel dalam penelitian ini, yaitu 1,96. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh konstruk *Islamic Organizational Culture* (Budaya Organisasi Islam) (X2) terhadap

⁸ Wijayanti, Ratna & Meftahudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Jurnal PPKM III

⁹ Lutfiana, Alfi. 2020. "Pengaruh Total Quality Manajemen, Budaya Organisasi Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating." IAIN Salatiga

¹⁰ Prayitno, Nanang Edi. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Pondok Pesantren Darut Tauhid Bandung." Universitas Pasundan

Employee Performance (Kinerja Pegawai) (Y) melalui *Motivation* (motivasi) (Z) terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan budaya organisasi islam (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat (Ha4) diterima

Hasil ini sesuai dengan hasil dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sawitri¹¹ dan penelitian oleh Yunanto¹² yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki peran dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pada MAN 2 Kota Padang Panjang hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi islam yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja dapat mendukung pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien. Pegawai yang termotivasi dengan adanya Kepemimpinan Islam yang sehat dan aman serta adanya hubungan harmonis antara pimpinan dengan pegawai, atau antar sesama pegawai dapat meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Akan tetapi dalam penelitian ini, pengaruh langsung budaya organisasi islam terhadap kinerja pegawai pada MAN 2 Kota Padang Panjang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hal berikut:

1. *Islamic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* di MAN 2 Kota Padang Panjang. Nilai $t_{hit} > t_{tab}$ yaitu sebesar $5.195 > 1.96$ berarti terdapat pengaruh yang positif antar variabel tersebut. P value $0.000 < 0.05$ berarti hubungan antar variabel *Islamic Leadership* dan *Employee Performance* signifikan secara statistik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance*.
2. *Islamic Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* di MAN 2 Kota Padang Panjang. Nilai $t_{hit} > t_{tab}$ yaitu $9.523 > 1.96$ berarti terdapat pengaruh yang positif antar variabel tersebut. P value $0.000 < 0.05$ berarti hubungan antar variabel *Islamic Organizational Culture* dan *Employee Performance* signifikan secara statistik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Islamic Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Performance*.
3. *Motivation* memperkuat pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Employee Performance*. Nilai p value sebesar 0.015 menunjukkan *Motivation* memiliki pengaruh moderasi yang sangat baik dalam hubungan X1 ke Y. Nilai P value sebesar $0.015 < 0.05$, artinya pengaruh moderasi tersebut signifikan secara statistik. Maka dapat dijelaskan melalui variabel *Motivation* besarnya pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Employee Performance* semakin kuat, terdapat bukti cukup yang menunjukkan bahwa *Motivation* merupakan variabel moderasi yang signifikan.
4. *Motivation* memperkuat pengaruh *Islamic Organizational Culture* terhadap *Employee Performance*. Nilai p value sebesar 0.001 menunjukkan *Motivation* memiliki pengaruh moderasi yang sangat baik dalam hubungan X2 ke Y. Nilai P value sebesar $0.001 < 0.05$, artinya pengaruh moderasi tersebut signifikan secara statistik. Maka dapat dijelaskan melalui variabel *Motivation* besarnya pengaruh *Islamic Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* semakin kuat, terdapat bukti cukup yang menunjukkan bahwa *Motivation* merupakan variabel moderasi yang signifikan.

¹¹ H.P. A. D., & Sawitri, H. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 43-54

¹² Yunanto, A., & Mulyanto. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai BKD Klaten. *ADVANCE* (Edisi Februari), 55-62

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator. (Riau: Zanafa Publishing, 2018)
- Arianty. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal manajemen dan bisnis . Vol 14 (No. 02)
- Arianty. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal manajemen dan bisnis . Vol 14 (No. 02)
- Djokosantoso Moeljono. Budaya Organisasi dalam Tantangan. (Jakarta: Elex Media Komputindo,2005)
- Edy Sutrisno. Budaya Organisasi. (Jakarta: Kencana,2010)
- Fred Luthans. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. (Yogyakarta: PT Andi, 2006)
- Ghaith Abdulraheem Ali Alsheikh et al., “The impact of human resource management practices, organizational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian Commercial Banks Sector,” Journal of Reviews on Global Economics, 6 (2017), 477–88 <<https://doi.org/10.6000/1929-7092.2017.06.48>>.
- Gibson, Organisasi Perilaku, struktur dan proses. (Jakarta: Binarupa, 2010)
- Hazman Khair dkk. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. DOI: 10.30596/maneggio.v1i1.2241
- Imam Ghozali, Structural Equation Modeling Metode Alternatid Dengan Partial Least Square PLS (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006)
- Mahfud Sholihin and Dwi Ratmono, Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 : Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Peneltian Sosial dan Bisnis, 1st edn (Yogyakarta, 2013).
- Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Islam. Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara,2005)
- Malayu Hasibuan. Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah, Edisi Revisi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)
- Muhammad Teguh, Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi (Jakarta: Grafindo Persada, 2005)
- Muis dan Fahmi. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawam. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1(1), 9-25
- Nanulaitta. Pengaruh Kompenasai dan Lingkungan Kerja terhadap Linerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Jurnal Manajemen, ide, Inspirasi (MINDS), Vol, 5. No.2
- Pabundu Tika. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. CetakanKe-2. (Jakarta: Bumi aksara, 2008)
- Peter Lok dan John Crawford, “The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison,” Journal of Management Development, 23.4 (2004), 321–38 <<https://doi.org/10.1108/02621710410529785>>.
- Robert Kristaung, Metodologi Penelitian Sistem Informasi dan Manajemen Informatika, 2011.
- Sedarmayanti. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kopetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. 2017
- Sofyan. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No 1
- Sudaryo. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Jurnal manajemen personalia. <https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&p>
- Sugiyono, Penelitian, Metode Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Prenada Media. 2010)
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zulganef, Metode Penelitian Sosial dan Bisnis, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), Ed. Pertama, hal 160.