

**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Renon Bali)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

SKRIPSI

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE
DENGAN ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Renon Bali)

Oleh:

Dhafin Abda Mughni Fakhroji
202110160311319

Diterima dan disetujui
pada tanggal 09 Juli 2025



Pembimbing I,

Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Pembimbing II,

Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Dah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Renon Bali)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Dhafin Abda Mughni Fakhroji

NIM : 202110160311319

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 09 Juli 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Pembimbing II : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Penguji I : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Penguji II : Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Laah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



1.

2.

3.

4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dhafin Abda Mughni Fakhroji

NIM : 202110160311319

Program Studi : Manajemen

Surel : dhafinabda123@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/ sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 4 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Dhafin Abda Mughni F.

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE AS A
MEDIATING VARIABLE**

Dhafin Abda Mughni Fakhroji

Departement of Management, FEB UMM

E-mail: dhafinabda123@gmail.com

ABSTRACK

The increasingly intense competition in the Islamic banking industry demands improved employee performance as one of the keys to organizational success. Delays in morning roll calls and unmet marketing targets at Bank Syariah Indonesia (BSI) Renon Bali Branch indicate that work values have not been fully internalized. This study aims to analyze the influence of Islamic Leadership on Employee Performance with Islamic Organizational Culture as a mediating variable. The research employed a quantitative explanatory approach with a sample of 50 employees selected using total sampling. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS-SEM) method. The results show that Islamic Leadership has a significant influence on Islamic Organizational Culture but does not have a direct effect on Employee Performance. Furthermore, Islamic Organizational Culture does not mediate the influence of leadership on performance. In conclusion, although Islamic Leadership contributes to shaping a strong organizational culture, it is not yet effective enough in directly improving employee performance. The implication for management is the need to strengthen cultural values in a more operational manner to impact performance improvement.

Keywords: *Islamic Leadership, Employee Performance, Islamic Organizational Culture, Islamic Work Culture, Islamic Leadership Style.*

**PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE DENGAN ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Dhafin Abda Mughni Fakhroji

Program Studi Manajemen, FEB UMM

E-mail: dhafinabda123@gmail.com

ABSTRAK

Persaingan industri perbankan syariah yang semakin ketat menuntut peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu kunci keberhasilan organisasi. Keterlambatan apel pagi dan tidak tercapainya target pemasaran di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Renon Bali menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja belum sepenuhnya diinternalisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan *Islamic Organizational Culture* sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis explanatory dengan sampel sebanyak 50 karyawan melalui teknik total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Islamic Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Organizational Culture*, namun tidak berpengaruh langsung terhadap *Employee Performance*. Selain itu, budaya organisasi Islami tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Kesimpulannya, meskipun kepemimpinan Islami membentuk budaya organisasi yang baik, belum cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Implikasi bagi manajemen adalah perlunya penguatan nilai budaya secara lebih operasional agar berdampak pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: *Islamic Leadership, Employee Performance, Islamic Organizational Culture, Budaya Kerja Islami, Kepemimpinan Islami.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur yang teramat mendalam penulis ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayah, rahmat dan tafiqNya, sehingga Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Employee Performance* dengan *Islamic Organizational Culture* sebagai Variabel Mediasi”**, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Teriring do’a dan sholawat, senantiasa melimpah ke haribaan junjungan kita Nabi Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan do’a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada’, para mushonnifin, para ulama’, dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Malang Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si.
2. Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.
3. Ibu Ketua Program Studi Manajemen Dr. Nurul Asfiah, M.M.

4. Ibu Dosen Pembimbing I Rizki Febriani, Dr., M.M. dan Ibu Dosen Pembimbing II Ratya Shafira Arifiani, S. AB., M.M. yang dengan luar biasa memberikan segala arahan, masukan, dan semangat kepada penulis.
5. Kepada Ibu Dosen Wali Khusnul Rofida Novianti, S.Pd., M.M. yang senantiasa mendukung dan membimbing penulis selama perjalanan akademik ini.
6. Bapak Dosen Penguji I Dicky Wisnu Usdek R., Ph. D dan Ibu Dosen Penguji II Yulist Rima Fiandari, Dr., M.M. terima kasih telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian untuk menguji serta memberikan masukan yang sangat berarti demi penyempurnaan skripsi ini.
7. Secara khusus teruntuk kedua orang tua penulis tercinta yaitu kepada cinta pertama dan panutanku Ayahanda Deden Saefullah dan pintu surgaku Ibunda Sulistyaningsih terima kasih atas setiap tetes keringat, do'a yang tak pernah henti, kasih sayang yang tak terhingga, yang selalu memotivasi dan mendukung penulis dari segala aspek, kerja kerasmu yang tak kenal lelah, dan setiap langkahmu yang selalu kau tapaki dengan penuh tanggung jawab serta cinta. Penulis persembahkan skripsi ini yang tidak bisa dibandingkan dan digantikan dengan apapun selamanya, inilah persembahan kecil yang ingin membuatmu bangga. Terima kasih atas segalanya penulis bisa sampai ke jenjang sarjana.
8. Kepada seluruh keluarga besar penulis terima kasih atas doa dan dukungan baik secara moral maupun material.

9. Kepada *partner* penulis yang berada di Malang yaitu Zaenal, Ryan dan teman-teman dari P. pengangguran terima kasih telah menemani proses penulis, dukungan, motivasi, dan menjadi tempat keluh kesah serta memberikan semangat yang luar biasa sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
10. Kepada sahabat yang berada di Bali yaitu Husein, Aab, Ijang dan teman-teman sobat hijrah terimakasih untuk waktu yang telah diluangkan untuk menemani proses skripsian ini dan tempat keluh kesah serta memberikan semangat yang luar biasa.
11. Teruntuk teman-teman seperjuangan angkatan 2021 khususnya Manajemen kelas F yang telah berperan banyak atas pengalaman dan pembelajaran selama di bangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, penulis dengan lapang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan karya-karya di masa mendatang. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangsih kecil bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan industri yang berkaitan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Malang, 4 Juli 2025

Penulis,

(Dhafin Abda Mughni F.)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Masalah	6
D. Manfaat/Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Terdahulu	13
C. Kerangka Pikir dan Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	24
D. Definisi Operasional Variabel	25
E. Jenis dan Sumber Data	26
F. Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Deskripsi Data	31
B. Hasil Penelitian	40

C. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Implikasi Penelitian	63
C. Keterbatasan Penelitian	64
D. Rekomendasi Penelitian Selanjutnya.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Rentang Skala	27
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan BSI Cabang Renon Bali	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja	40
Tabel 4.5 Rentang Skala Variabel Islamic Leader.....	41
Tabel 4.6 Rentang Skala Variabel Employee Performance	42
Tabel 4.7 Rentang Skala Variabel Islamic Organizational Culture (M).....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Convergent Validity	45
Tabel 4.9 Nilai Discriminant Validity (AVE).....	46
Tabel 4.10 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Coefficient of Determination (R^2).....	48
Tabel 4.12 Nilai Goodness of Fit (GoF)	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Direct Effect (Pengaruh Langsung).....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Specific Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2 Hasil PLS-SEM	44
Gambar 4.3 Hasil Bootstrapping (Inner Model)	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	68
Lampiran 2 Distribusi Karakteristik Responden.....	73
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden	74
Lampiran 4 Hasil Uji PLS-SEM	77
Lampiran 5 Hasil Uji Convergent Validity.....	78
Lampiran 6 Hasil Uji Discriminant Validity (AVE)	78
Lampiran 7 Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	79
Lampiran 8 Hasil Uji Coefficient of Determination	79
Lampiran 9 Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)	79
Lampiran 10 Diagram Structural Inner Model.....	80
Lampiran 11 Hasil Uji Direct Effect.....	81
Lampiran 12 Specific Indirect Effect.....	81

DAFTAR PUSTAKA

1. Mangkunegara A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya; 2013.
2. Tsauri S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press; 2013.
3. Yukl G. *Leadership in Organization*. London: Pearson Education; 2013.
4. Aabed A, Randal V. *A Study of Islamic Leadership Theory and Practice in K-12 Islamic Schools in Michigan*. Brigham Young University; 2006.
5. Hamzah Z, Basri Y, Zulhelmy. *The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture*. *Int J Islam Bus Manag.* 2021;5(1).
6. Jumaing B, Haming M, Sinring B, Dani I. *The Role of Mediation Morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on Employee Performance*. *IOSR J Bus Manag.* 2017;19(10).
7. Astuti SD, Shodikin A, Ud-Din M. *Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction*. *J Asian Financ Econ Bus.* 2020 Nov 30;7(11):1059–68.
8. Hakim A. *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java*. *Asia Pacific Manag Rev.* 2012;17(1).
9. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 18th ed. London: Pearson Education; 2018.
10. Hasibuan M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
11. Mangkunegara A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya; 2018.
12. Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press; 2016.
13. Mahazan AM, Nurhafizah S, Rozita A, Aishah HS, Azdi WWMF, Rumaizuddin GM, et al. *Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via*

- Content Analysis Procedures. *Int E-Journal Adv Soc Sci*. 2015;1(2):153–62.
14. Kreitner R, Kinicki A. *Perilaku Organisasi*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2013.
 15. Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada; 2017.
 16. Hafidhuddin D, Tanjung H. *Pengantar Manajemen Syariah*. Depok: Rajawali Press; 2019.
 17. Febriani R. Implementation of Islamic Value on Leadership, Organizational Culture and Spirituality to Performance. *Manaj Bisnis*. 2021;11(1):54–62.
 18. Muzaki I, Supriyanto AS. The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City. *Am J Humanit Soc Sci Res*. 2021;4(3):348–54.
 19. Daulay R, Kurnia E. The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding Int Semin Islam Stud*. 2021;2(1).
 20. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta; 2017.
 21. Arikunto S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta; 2009.
 22. Haryono S. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama; 2016.



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 23/6/2025

Kode : 2704547257
Nama : Dhafin Abda Mughni Fakhroji
NIM : 202110160311319
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Employee Performance Dengan Islamic Organizational Culture Sebagai Variabel Mediasi
Persentase Plagiasi : 9%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

MALANG