

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Employee Performance*

a. Definisi *Employee Performance*

Kinerja dapat diartikan sebagai capaian yang diraih oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria yang berlaku pada pekerjaan di perusahaan (9). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dari pelaksanaan tugasnya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan dedikasi (10). Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (11). Berdasarkan pemaparan definisi *employee performance* oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa *employee performance* merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kriteria yang telah ditetapkan, mencakup aspek kualitas dan kuantitas.

b. Faktor *Employee Performance*

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

1) Faktor Kepemimpinan

Yaitu tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, dan menginstruksikan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (12).

2) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan mencakup kemampuan potensial dan kemampuan aktual, yaitu pengetahuan dan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120), pendidikan

yang sesuai dengan jabatannya, serta keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas sehari-hari, cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (12).

3) Faktor motivasi

Motivasi muncul dari sikap karyawan dalam merespons situasi di tempat kerja. Motivasi berperan sebagai dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan (12).

4) Faktor Budaya Organisasi

Yaitu tradisi atau aturan yang berlaku dan dianut oleh sebuah organisasi atau perusahaan (12).

c. Indikator *Employee Performance*

Menurut terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja mencerminkan tingkat keberhasilan hasil kerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (9).

2) Kuantitas

Kuantitas mengacu pada ukuran jumlah output kerja atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah unit atau siklus tersebut (9).

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan sesuai jadwal yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan koordinasi hasil output dan pemanfaatan waktu secara optimal untuk kegiatan lainnya (9).

4) Efektivitas

Efektivitas di sini merujuk pada sejauh mana sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku,

digunakan secara optimal untuk meningkatkan output dari setiap unit sumber daya yang dimanfaatkan (9).

5) Kemandirian

Kemandirian merujuk pada sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugasnya secara mandiri, tanpa membutuhkan bantuan, arahan, atau pengawasan dari pihak lain (9).

2. *Islamic Leadership*

a. Definisi *Islamic Leadership*

Kepemimpinan adalah keterampilan memengaruhi orang lain sehingga mereka dengan sukarela mengikuti arahan atau keputusan yang ditetapkan oleh seseorang (2). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan serta bagaimana melakukannya, sambil mendukung individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan bersama (3). Dalam perspektif islam, kepemimpinan islami berbeda dengan konsep kepemimpinan barat (4). Teori sifat dalam kepemimpinan atau trait theory merupakan pendekatan awal dalam studi kepemimpinan yang berfokus pada pengidentifikasian sifat atau karakteristik tertentu yang dianggap melekat pada diri seorang pemimpin yang efektif. Pada kepemimpinan Islam, nilai-nilai keagamaan dan semangat spiritual terutama dipengaruhi oleh kepemimpinan Nabi Muhammad serta keempat khalifahnyanya. Kepemimpinan dalam islam merupakan upaya memotivasi serta membimbing pengikut untuk bergerak selaras dalam mencapai visi yang sama. Berdasarkan beberapa pemaparan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami merupakan proses memotivasi dan membimbing karyawan berdasarkan nilai-nilai keagamaan dan semangat spiritual, sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad dan para khalifahnyanya, untuk bersama-sama mencapai visi yang selaras.

b. Indikator *Islamic Leadership*

Terdapat empat indikator kepemimpinan Islami yaitu:

1) Kepercayaan atau integritas

Kemampuan untuk menjalankan amanah yang diberikan oleh organisasi secara baik dan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan (13).

2) Orientasi karyawan

Memberikan bimbingan kepada karyawan untuk melakukan tindakan yang baik, termasuk dalam aspek keagamaan (13).

3) Muhasabah

Kesadaran bahwa jabatan yang diemban merupakan ujian dari Allah SWT jika tidak dijalankan dengan adil, jabatan tersebut dapat membawa konsekuensi berat di akhirat (13).

4) Kesabaran

Kemampuan untuk mengendalikan emosi, khususnya saat marah, sehingga keputusan yang diambil didasarkan pada pemikiran yang tenang dan tidak tergesa-gesa (13).

3. *Islamic Organizational Culture*

a. Definisi *Islamic Organizational Culture*

Budaya organisasi merupakan suatu bentuk asumsi yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana kelompok itu merasakan, berpikir, dan menanggapi lingkungan yang beragam (14). Budaya organisasi merupakan persepsi kolektif dari anggota suatu organisasi. Semua organisasi memiliki budaya tidak tertulis yang mendefinisikan standar perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima (9). Budaya organisasi merupakan filosofi utama organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi dasar dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan organisasi (15). Namun dalam pandangan islam setiap muslim diwajibkan untuk berupaya sepenuh hati menerapkan semua aturan islam dalam segala

aspek kehidupan, termasuk dalam etika kerja. Etika dan budaya organisasi dalam ekonomi Islam selalu selaras dengan prinsip-prinsip Islam (Syariah) yang wajib diterapkan di dalamnya. Budaya organisasi Islam adalah sebuah proses yang mencakup transfer berbagai elemen seperti filosofi, visi, misi, nilai, keyakinan, norma, pengetahuan, dan keterampilan antar anggota organisasi, yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Proses ini bertujuan untuk meraih keberhasilan dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, sekaligus memperoleh keridhaan Allah SWT. Berdasarkan pemaparan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islam merupakan bentuk nilai – nilai yang dipahami dan dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.

b. Indikator *Islamic Organizational Culture*

Indikator budaya organisasi Islam mencakup:

1) Siddiq

Kejujuran berarti selalu mengedepankan kebenaran dan mendasarkan ucapan, keyakinan, serta tindakan pada ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara perkataan dan perbuatan. Karena itu, Allah memerintahkan orang-orang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq dan menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai kejujuran. Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran diwujudkan melalui sikap bersungguh-sungguh dan bekerja secara tepat (mujahadah dan itqan). Hal ini mencakup ketepatan waktu, pemenuhan janji, pelayanan yang baik, pelaporan yang jujur, pengakuan atas kelemahan dan kekurangan tanpa menyembunyikannya, serta upaya berkelanjutan untuk memperbaiki diri. Selain itu, menjaga kejujuran berarti menjauhkan diri dari kebohongan atau penipuan, baik terhadap diri sendiri, perusahaan, maupun mitra kerja (16).

2) Istiqamah

Istiqamah berarti konsisten dalam keimanan dan nilai-nilai kebaikan, meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Sikap istiqamah dalam kebaikan tercermin melalui keteguhan hati, kesabaran, dan keuletan, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang maksimal. Istiqamah adalah buah dari proses yang dilakukan secara terus-menerus. Contohnya adalah memperkuat hubungan dengan Allah melalui ibadah seperti shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lainnya. Proses ini akan membentuk sebuah sistem yang mendukung penerapan nilai-nilai kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan secara efektif. Sebaliknya, perilaku buruk dan ketidakjujuran akan berkurang dan tersingkirkan. Individu maupun lembaga yang istiqamah dalam menjalankan kebaikan akan merasakan ketenangan serta menemukan solusi dan jalan keluar dari berbagai masalah yang dihadapi (16).

3) Fathanah

Fatanah berarti memiliki pemahaman yang mendalam serta penghayatan terhadap setiap tugas dan tanggung jawab. Sifat ini mendorong lahirnya kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan berbagai inovasi yang bermanfaat. Kreativitas dan inovasi hanya dapat terwujud jika seseorang terus berupaya memperluas wawasan, baik melalui pengetahuan, aturan, maupun informasi yang relevan, baik terkait pekerjaannya maupun perusahaan secara keseluruhan. Sifat fatanah inilah yang menjadi salah satu kunci keberhasilan Nabi Muhammad SAW dalam kegiatan perdagangan, bahkan sebelum beliau diangkat sebagai nabi (16).

4) Tabligh

Amanah berarti memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas dan kewajiban. Sifat ini tercermin

dalam sikap keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang maksimal, serta ihsan (berupaya melakukan yang terbaik) dalam segala aspek. Amanah merupakan karakter yang wajib dimiliki oleh setiap mukmin, terutama bagi mereka yang bekerja dalam bidang yang melibatkan pelayanan kepada masyarakat (16).

B. Penelitian Terdahulu

Nama peneliti, tahun, judul	Variabel	Metode penelitian	Temuan penelitian
(8) <i>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</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Islamic organizational culture</i> (variabel independent) • Motivasi (variabel dependen) • <i>Islamic performance</i> (variabel dependen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 268 karyawan termasuk pemimpin dan staff PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk • Sampel: 60 karyawan PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk dengan teknik sampling purposive sampling • Teknik analisis: <i>Partial Least Square</i> (PLS) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic Leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Employee Performance</i>, <i>Islamic Leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Organizational Culture</i>, <i>Islamic Organizational Culture</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Employee Performance</i>.
(6) <i>The Role of Mediation Morale: The effect of</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Emotional intelligence</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: seluruh karyawan fakultas pendidikan & keguruan 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

Nama peneliti, tahun, judul	Variabel	Metode penelitian	Temuan penelitian
<i>Islamic leadership and emotional intelligence on Employee Performance</i>	(variabel independent) <ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic performance</i> (variabel dependen) 	dan fakultas sains & teknologi Negeri Alauddin Universitas Islam Makassar <ul style="list-style-type: none"> • Sampel: 91 karyawan fakultas pendidikan & keguruan dan fakultas sains & teknologi negeri alauddin universitas islam makassar • Teknik analisis: menggunakan <i>structure equation model</i> (SEM) 	<i>employee performance</i>
(7) <i>Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Islamic work culture</i> (variabel independent) • <i>Work motivation</i> (variabel mediasi) • <i>Job satisfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: tenaga pendidikan Universitas UIN Walisongo Semarang • Sampel: 127 tenaga pendidikan Universitas UIN Walisongo • Teknik analisis: 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nama peneliti, tahun, judul	Variabel	Metode penelitian	Temuan penelitian
	(variabel mediasi) • <i>Employee performance</i> (variabel dependen)	regresi linier berganda	
(5) <i>The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture</i>	• <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Islamic work ethics</i> (variabel independent) • <i>Employee performance</i> (variabel dependen)	• Populasi: seluruh karyawan bank Islami di riau • Sampel: 273 karyawan bank Islami di riau • Teknik analisis: menggunakan <i>structure equation model</i> (SEM) dengan <i>software smartPLS 3.0</i>	• <i>Islamic leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic organizational culture</i>
(8) <i>The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank</i>	• <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Islamic organizational culture</i> (variabel independent) • Motivasi (variabel dependen) • <i>Islamic performance</i> (variabel dependen)	• Populasi: 268 karyawan termasuk pemimpin dan staff PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk • Sampel: 60 karyawan PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk dengan teknik	• <i>Islamic Leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Employee Performance, Islamic Leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Organization</i>

Nama peneliti, tahun, judul	Variabel	Metode penelitian	Temuan penelitian
<i>Mu'amalat Indonesia Tbk</i>		sampling purposive sampling • Teknik analisis: <i>Partial Least Square</i> (PLS)	<i>al Culture, Islamic Organizational Culture</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Employee Performance</i> .
(17) <i>Implementation of Islamic Value on Leadership, Organizational Culture and Spirituality to Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Islamic organizational culture</i> (variabel mediasi) • <i>Islamic spirituality</i> (variabel mediasi) • <i>Islamic performance</i> (variabel dependen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: seluruh Komunitas pengusaha muslim di Malang • Sampel: 107 pengusaha muslim di Malang dengan teknik <i>random sampling</i> • Teknik analisis: menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan Kepemimpinan Islam dapat meningkatkan praktik Budaya Organisasi Islam dan hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja. Penerapan Kepemimpinan Islam dapat meningkatkan Spiritualitas Islam dan hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja dan penerapan Kepemimpinan Islam dapat meningkatkan Kinerja Islam.
(8) <i>The Implementation of Islamic</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: 268 karyawan termasuk pemimpin 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic Leadership</i> berpengaruh positif signifikan

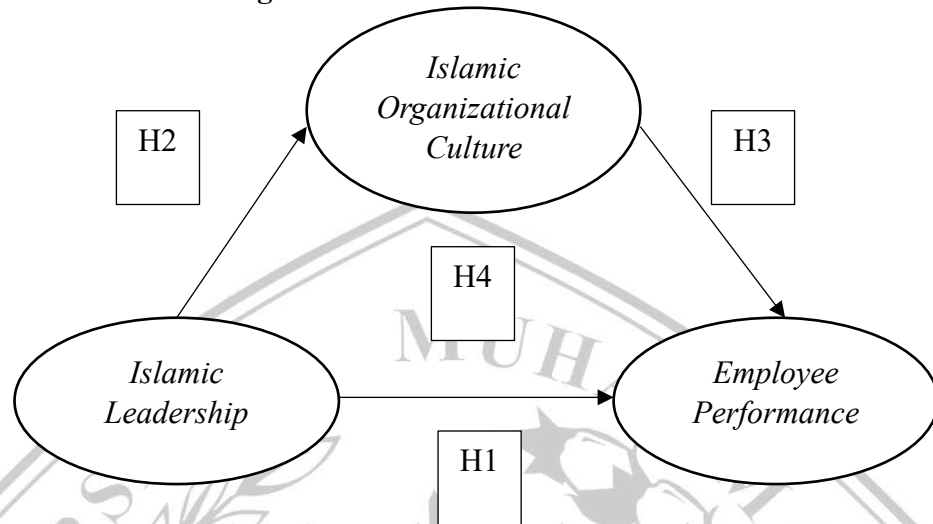
Nama peneliti, tahun, judul	Variabel	Metode penelitian	Temuan penelitian
<p><i>Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic organization al culture</i> (variabel independent) • Motivasi (variabel dependen) • <i>Islamic performance</i> (variabel dependen) 	<p>dan staff PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sampel: 60 karyawan PT. Bank Mu'amalat Indonesia Tbk dengan teknik sampling purposive sampling • Teknik analisis: <i>Partial Least Square (PLS)</i> 	<p>terhadap <i>Islamic Employee Performance, Islamic Leadership</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Organizational Culture, Islamic Organizational Culture</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Islamic Employee Performance.</i></p>
<p>(5)</p> <p><i>The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Islamic work ethics</i> (variabel independent) • <i>Employee performance</i> (variabel dependen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: seluruh karyawan bank Islami di riau • Sampel: 273 karyawan bank Islami di riau • Teknik analisis: menggunakan <i>structure equation model (SEM)</i> dengan <i>software smartPLS 3.0</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic Organization al Cultural</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>

Nama peneliti, tahun, judul	Variabel	Metode penelitian	Temuan penelitian
(18) <i>The Effect of Islamic Leadership on Performance Mediated by Organizational Culture: Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Islamic leadership</i> (variabel independent) • <i>Islamic organizational culture</i> (variabel mediasi) • <i>Performance</i> (variabel dependen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi: seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kota Malang • Sampel: 110 karyawan PT. Pos Indonesia Kota Malang dengan teknik <i>saturated sampling</i> • Teknik analisis: menggunakan analisis jalur dengan <i>software SPSS</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational Cultural</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Employee Performance</i>.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan. Untuk menciptakan perbedaan, peneliti menambahkan variabel mediasi berupa *Islamic organizational culture*. Penambahan variabel mediasi ini diharapkan dapat menjelaskan ketidakkonsistenan hasil penelitian terkait *Islamic leadership* terhadap *employee performance*. Perbedaan lain terletak pada metode penelitian, di mana objek penelitian yang digunakan berbeda, sehingga teknik pengambilan sampel disesuaikan dengan karakteristik objek penelitian yang sedang dikaji.

C. Kerangka Pikir & Hipotesis

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Kerangka pikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara berbagai teori dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan. Fungsinya adalah sebagai dasar sistematisa berpikir yang membantu menjelaskan dan menguraikan masalah yang akan dibahas.

1. Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap *Employee Performance*

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (5). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terlihat bahwa Kepemimpinan Islam memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan di bank syariah. Pemimpin bank syariah diharapkan mampu memberikan motivasi dan mengarahkan stafnya agar bekerja dengan lebih produktif.

Islamic leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Ini berarti bahwa kepemimpinan Islam yang efektif, sebagaimana terlihat pada pemimpin saat ini, dapat secara nyata meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun pemilihan pemimpin di beberapa fakultas di UIN Alauddin Makassar belum sepenuhnya didasarkan pada prinsip-prinsip kepemimpinan Islami, seperti kejujuran

(al-sidq), amanah (dapat dipercaya), kecerdasan (fathonah), dan kemampuan menyampaikan atau bermusyawarah (tabligh), praktik kepemimpinan Islam tetap terbukti berkontribusi dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kepemimpinan Islam di UIN Alauddin ditunjukkan melalui pemimpin yang menjalankan tugasnya dengan amanah, bertanggung jawab, dan mematuhi ketentuan serta peraturan, sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik (6).

Selain itu, penelitian *Islamic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* (8). Hal tersebut menunjukkan apabila kualitas dari kepemimpinan Islami dapat terwujud dengan baik, maka akan berdampak baik kepada kinerja para karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli, yang menunjukkan bahwa *Islamic leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee performance*.

H1: *Islamic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

2. Pengaruh *Islamic leadership* Terhadap *Islamic Organizational Culture* mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi Islami (5). Kepemimpinan Islami berperan krusial dalam membangun budaya tersebut, di mana pemimpin berfungsi sebagai teladan bagi karyawan, sehingga budaya organisasi Islami dapat terwujud dengan baik.

Islamic leadership memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Islamic organizational culture*. Kepemimpinan Islami diukur melalui indikator: Shiddiq, Amanah, Fathonah, dan Tabligh. Parameter tersebut memperkirakan sejauh mana pengaruh kepemimpinan Islami terhadap budaya organisasi Islami. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami memberikan pengaruh positif terhadap budaya

organisasi Islami di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk di Jawa Tengah (8).

Selain itu, penelitian Febriani (2021) didapatkan bahwa *Islamic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Islamic organizational culture* (17). Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dalam membentuk budaya organisasi supaya terciptanya kebiasaan yang baik pada kegiatan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli, yang menunjukkan bahwa *Islamic leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Islamic organizational culture*.

H2: *Islamic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

3. Pengaruh *Islamic Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance*

Islamic organizational culture berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja islami (8). Budaya organisasi Islami yang dibahas dalam penelitian ini mencakup nilai-nilai, pemikiran, dan simbol-simbol yang berlandaskan norma-norma Islam, yang memengaruhi perilaku, sikap, keimanan, dan kebiasaan individu dalam bekerja dengan penuh komitmen dan keseriusan. Penerapan budaya Islami di kalangan karyawan dapat terlihat melalui indikator seperti senyum, salam, membangun hubungan baik, saling membantu, kejujuran, serta kedisiplinan dalam mengelola waktu. Dengan demikian, kinerja Islami karyawan sangat bergantung pada sejauh mana budaya organisasi Islami tersebut dapat diterapkan melalui indikator-indikator tersebut.

Islamic organizational culture memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi Islam memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan Islam di Medan. Karyawan

menunjukkan semangat tinggi untuk berlomba dalam melakukan kebaikan atau *fastabiqul khoirot* (19).

Adanya pengaruh positif signifikan *islamic organizational culture* terhadap *employee performance* (18) Dengan kata lain, penerapan budaya organisasi yang efektif dapat mendorong perbaikan dalam performa kerja karyawan.

Maka dari itu, penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh para ahli, yang menunjukkan bahwa *Islamic organizational culture* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *employee performance*.

H3: *Islamic organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

4. Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Islamic Organizational Culture* Sebagai Variabel Mediasi

Kepemimpinan Islami merupakan proses memotivasi dan membimbing pengikut berdasarkan nilai-nilai keagamaan dan semangat spiritual, sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad dan para khalifahannya, untuk bersama-sama mencapai visi yang selaras. Seorang pemimpin diharuskan dapat menjadi teladan bagi para pengikutnya. Dengan menjadi teladan yang baik akan berdampak pada terciptanya budaya-budaya baik yang berlandaskan pada nilai-nilai islam. Hal ini sejalan dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi Islami (5). Kepemimpinan Islami berperan krusial dalam membangun budaya tersebut, di mana pemimpin berfungsi sebagai teladan bagi karyawan, sehingga budaya organisasi Islami dapat terwujud dengan baik. Setelah terbentuknya budaya-budaya yang berlandaskan pada norma Islami maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Terbentuknya budaya yang berlandaskan norma islam akan membentuk karakter para karyawan sesuai dengan budaya-budaya yang

ada sehingga kinerja karyawan sangat bergantung pada budaya seperti apa yang ada pada organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *islamic organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (8). Budaya organisasi Islami yang dibahas dalam penelitian ini mencakup nilai-nilai, pemikiran, dan simbol-simbol yang berlandaskan norma-norma Islam, yang memengaruhi perilaku, sikap, keimanan, dan kebiasaan individu dalam bekerja dengan penuh komitmen dan keseriusan. Penerapan budaya Islami di kalangan karyawan dapat terlihat melalui indikator seperti senyum, salam, membangun hubungan baik, saling membantu, kejujuran, serta kedisiplinan dalam mengelola waktu. Dengan demikian, kinerja Islami karyawan sangat bergantung pada sejauh mana budaya organisasi Islami tersebut dapat diterapkan melalui indikator-indikator tersebut.

Dengan demikian, *islamic leadership* akan memberikan pengaruh terhadap *employee performance* melalui *islamic organizational culture*.

H4: *Islamic organizational culture memediasi pengaruh Islamic leadership terhadap employee performance.*