

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
LAFAYETTE *COFFE & EATERY***

SKRIPSI



Oleh

ZIDNY MAHIRA

NIM : 210501110244

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
LAFAYETTE *COFFE & EATERY***

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

ZIDNY MAHIRA

NIM : 210501110244

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LAFAYETTE COFFE & EATERY

SKRIPSI

Oleh

Zidny Mahira

NIM : 210501110244

Telah Disetujui Pada Tanggal 6 Maret 2025

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lafayette
Coffe & Eatery

SKRIPSI

Oleh

ZIDNY MAHIRA

NIM : 210501110244

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Pada 19 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zidny Mahira
NIM : 210501110244
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lafayette Coffe & Eatery adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 5 Maret 2025

Hormat Saya



Zidny Mahira

NIM : 210501110244

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbil alamin kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dengan segala kemudahan yang diberikan, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang saya lalui untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen ini.

Karya untuk mendapatkan gelar S.M ini saya persembahkan kepada keluarga saya khususnya orang tua saya, Ibu Khusnul Chotimah, Bapak Dwi Setyo, dan Bapak Asrory yang selalu memberikan kasih sayang, semangat dan juga motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

Kepada diri saya sendiri Zidny Mahira. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah menjadi sosok yang tangguh, sabar, dan tidak menyerah dengan semua proses yang bisa dibilang tidak mudah.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lafayette Coffe & Eatery.” Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh karyawan Lafayette Coffe & Eatery Malang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta Ibu Khusnul Chotimah, Bapak Dwi Setyo Budiono serta Bapak Asrory yang telah mendidik, memberikan dukungan do'a, motivasi, materi dan segalanya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini
8. Kakak sepupu saya Amira Alhamid dan Belgis Alhamid terima kasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materiil, terima kasih juga atas segala motivasi dan dukungan yang diberikan dengan

menemani penulis dari awal pengerjaan skripsi hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.

9. Sahabat penulis Andinia, Adinda, Kinanti, dan Arsita terima kasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman, waktu, dan ilmu yang dijalani bersama selama masa perkuliahan. Terima kasih selalu siap mendengarkan keluh kesah penulis. *See you on top guys!*
10. Yang terkasih, Aretoza Ramadhan yang selalu memberikan dukungan, inspirasi, dan motivasi untuk terus melangkah ke depan, menjadi tempat untuk bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah, dan menjadi support system penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas waktu, doa yang senantiasa dilangitkan dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis.
11. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori	24
2.2.1 Kinerja Karyawan	24
2.2.2 Kepemimpinan Islami	27
2.2.3 Budaya Organisasi	32
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian	40
BAB III	43
METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian.....	44

3.3	Populasi dan Sampel	44
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5	Data dan Jenis Data.....	45
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8	Skala Pengukuran.....	52
3.9	Metode Analisis Data.....	53
BAB IV	57
PEMBAHASAN	57
4.1	Gambaran Umum.....	57
4.2	Karakteristik Subjek Penelitian.....	59
4.3	Analisis Datai.....	65
4.4	Uji Hipotesis	69
4.5	Pembahasan.....	70
4.5.1	Pengaruh Kepemimpinan islami (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).....	71
4.5.2	Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	72
4.5.3	Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)	75
4.5.4	Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z).....	76
4.5.5	Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Terhadap Budaya Organisasi (X2).....	77
BAB V	79
PENUTUP	79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert	53
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Kerja	59
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	60
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .	61
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Islami ..	61
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	62
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.8 Validitas dan Reabilitas Konstruksi	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.10 Hasil R-Square	68
Tabel 4.11 Hasil <i>Goodness of Fit</i>	68
Tabel 4.12 Hasil <i>Path Coefficient</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.0 Data Penjualan Lafayette Coffe & Eatery . Error! Bookmark not defined.	
Gambar 2.2 Kerangka KonsepError! Bookmark not defined.	
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lafayette <i>Coffe & Eatery</i>	59
Gambar 4.2 Hasil Outputi PLSi Algorithm	65

ABSTRAK

Zidny Mahira. 2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lafayette *Coffe & Eatery*”

Pembimbing: Setiani, M.M

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi kasus dilakukan pada Lafayette *Coffe & Eatery* yang memiliki keunikan dalam penerapan kepemimpinan islami dan budaya organisasi yang berbasis nilai islami. Fenomena yang diamati, implementasi nilai islami dalam kegiatan operasional, seperti pemutaran murotal Al-Quran tanpa instrumen sebagai musik latar yang menciptakan atmosfer spiritual, sistem pengingat waktu shalat melalui pengalihan murotal menjadi adzan pada waktu ibadah untuk mengingatkan karyawan dan pengunjung, penerapan kebijakan berbusana yang sesuai dengan syariat islam dengan menyediakan baju penutup bagi pengunjung yang berpakaian kurang sesuai, serta penerapan disiplin ibadah lima waktu yang diwajibkan bagi seluruh karyawan dengan pengawasan melalui absensi finger print. Keunikan tersebut merupakan penerapan filosofi kepemimpinan yang berlandaskan prinsip ajaran islam yang menekankan keseimbangan antara produktivitas kerja dan ketaatan beribadah, yang tidak hanya berorientasi pada profit tetapi juga pada pembentukan karakter dan kesejahteraan spiritual karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Lafayette *Coffe & Eatery*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan observasi. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 140 karyawan. Teknik analisis data menggunakan. Variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan Islami (X1), Budaya Organsiasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z).

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Zidny Mahira. 2025, SKRIPSI. Title: “The Effect of Islamic Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Lafayette Coffee & Eatery”

Advisor: Setiani, M.M

Keywords: Islamic Leadership, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction

This study aims to analyze the effect of Islamic leadership and organizational culture on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. The case study was conducted at Lafayette Coffee & Eatery in Malang City which is unique in the implementation of Islamic leadership and organizational culture based on Islamic values. The phenomena observed include the comprehensive implementation of Islamic values in daily business operations, such as the playing of the Quranic murotal without instruments as background music that creates a spiritual atmosphere, a prayer time reminder system through the transfer of murotal to adhan at worship times to remind employees and visitors, the implementation of a dress policy that is in accordance with Islamic law by providing additional coverings for visitors who are dressed inappropriately, and the implementation of the five daily worship discipline required for all Muslim employees with a monitoring mechanism through finger print attendance technology to ensure compliance. The uniqueness of the application of Islamic values is a manifestation of a leadership philosophy based on the principles of Islamic teachings that emphasize the balance between work productivity and worship observance, creating a work environment that is not only profit-oriented but also on character building and spiritual well-being of employees.

This research uses quantitative methods with an explanatory research approach. The population used in this study were all employees of Lafayette Coffee & Eatery. Data collection techniques using questionnaires and observations. The research sample was taken using saturated sampling technique which amounted to 140 employees. Data analysis techniques used. The variables studied were Islamic Leadership (X1), Organizational Culture (X2), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (Z).

The results of this study indicate the results that Islamic leadership affects employee performance, organizational culture affects employee performance, job satisfaction mediates the effect of Islamic leadership on employee performance, and job satisfaction mediates the effect of organizational culture on employee performance.

المخلص

زيدني مهيرة 2025، SKRIPSI. العنوان: "تأثير القيادة الإسلامية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في مقهى ومطعم لافاييت"

المشرف: سيتيانى، م.م

الكلمات المفتاحية القيادة الإسلامية، الثقافة التنظيمية، الثقافة التنظيمية، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة الإسلامية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. تم إجراء دراسة الحالة في مطعم لافاييت للقهوة والمأكولات الذي ينفرد بتطبيق القيادة الإسلامية والثقافة التنظيمية القائمة على القيم الإسلامية. وتتمثل الظاهرة التي تمت ملاحظتها في تطبيق القيم الإسلامية في الأنشطة التشغيلية، مثل تشغيل مرتل القرآن الكريم بدون آلات موسيقية كخلفية موسيقية تخلق جوًا روحانيًا، ونظام التذكير بوقت الصلاة من خلال تحويل المرتل إلى أذان في وقت الصلاة لتذكير الموظفين والزوار، وتطبيق سياسة اللباس التي تتوافق مع الشريعة الإسلامية من خلال توفير منزر للزوار الذين يرتدون ملابس غير لائقة، وتطبيق نظام الانضباط في العبادات الخمس الذي يعد إلزاميًا لجميع الموظفين مع الإشراف عليهم من خلال الحضور ببصمة الإصبع. ويتمثل هذا التفرد في تطبيق فلسفة القيادة القائمة على مبادئ التعاليم الإسلامية التي تؤكد على التوازن بين إنتاجية العمل ومراعاة العبادات، والتي لا تقتصر على الربح فقط بل على بناء الشخصية والرفاهية الروحية للموظفين.

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية مع منهج بحثي توضيحي. كان السكان المستخدمون في هذه الدراسة جميع العاملين في مقهى ومطعم لافاييت. تم استخدام تقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والملاحظات. تم أخذ عينة البحث باستخدام أسلوب أخذ العينات المشبعة والتي بلغت 140 موظفًا. تم استخدام أسلوب تحليل البيانات. كانت المتغيرات التي تمت دراستها هي القيادة الإسلامية (X1)، والثقافة التنظيمية (X2)، وأداء الموظفين (Y)، والرضا الوظيفي (Z).

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن القيادة الإسلامية تؤثر على أداء الموظفين، والثقافة التنظيمية تؤثر على أداء الموظفين، والرضا الوظيفي يتوسط تأثير القيادة الإسلامية على أداء الموظفين، والرضا الوظيفي يتوسط تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen krusial dalam mencapai keberhasilan dalam organisasi. (Susan, 2019). Salah satu strategi dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi adalah untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kualitas dari karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan. Maka sumber daya manusia yang dipimpin dengan sangat tepat akan menghasilkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia berperan sebagai fondasi utama dalam organisasi dan perlu dikembangkan serta dimanfaatkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, terutama dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan dan pergantian karyawan yang semakin kompleks pula.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Nurhandayani (2022) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dengan melihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Dengan melihat kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawan tersebut dapat menunjukkan sejauh mana karyawan dapat berkontribusi terhadap keberhasilan tujuan organisasi. Dengan memiliki tenaga kerja berkualitas, pekerjaan yang dihasilkan memiliki tingkat kesempurnaan yang tinggi (Arum & Palupi, 2023).

Menurut (Rihyanti, 2024), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan

islami. (Efrina, 2022) mengemukakan bahwa sejarah teori kepemimpinan yang terbaik adalah model kepemimpinan yang dicontohkan dalam agama islam. Hal ini sejalan dengan (Rivai & Arifin, 2023) yang menjelaskan bahwa dalam agama islam juga diajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang senantiasa berpegang kepada Al-quran dan hadist.

Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi melalui visi dan misi yang jelas berdasarkan agama islam. Kepemimpinan islami adalah serangkaian tindakan yang meliputi pengarahan, motivasi, panduan, dan bimbingan terhadap umat manusia (Sri Mulyani, 2022). Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan ini lebih mengarahkan kepada masing-masing individu menuju kearah penguatan dan pengembangan keimanan kepada Allah SWT, dimana proses ini mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk mendekatkan diri pada nilai-nilai spiritual dan ketaatan kepada Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian lain selain kepemimpinan islami, budaya organisasi juga ikut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menggapai tujuan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu memberikan perhatian pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan (Marlius & Sari, 2023). Dengan menciptakan budaya organisasi pada suatu perusahaan merupakan indikator yang sangat penting, terutama untuk menambah kualitas dari hasil kinerja karyawan agar dapat menggapai tujuan organisasi (Rihyanti, 2024)

Organisasi yang memiliki nilai yang unik akan menjadi nilai unggul dalam suatu organisasi, karena memiliki nilai budaya yang unggul akan menghasilkan bentuk kenyamanan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun sebaliknya jika budaya organisasi yang tidak selaras dengan nilai-nilai anggotanya akan menyebabkan kehidupan pada tiap karyawan menjadi kurang bermakna (Rihyanti, 2024). Keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinan islami dan budaya organisasi ada organisasi memiliki banyak manfaat bagi para karyawannya. Sehingga para karyawan akan memiliki gairah dalam melakukan tanggungjawabnya, sehingga secara tidak langsung terjadi peningkatan produktivitas dalam suatu organisasi seperti mendapatlan kepuasan kerja.

Jika melihat pada situasi saat ini, sering terjadi adanya penurunan pada karyawan akibat adanya ketidaknyamanan dalam melaksanakan tanggungjawabnya dalam bekerja karena terjadi ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya (Amelia & Ratnawili, 2023). Adanya ketidakpuasan bagi karyawan adalah titik awal terjadinya masalah atau persoalan-persoalan yang terjadi dalam organisasi seperti konflik yang terjadi antara atasan dengan karyawan, absen kerja yang lebih banyak, mogok kerja, dan perputaran karyawan.

Menurut Moorhead&Griffin dalam (Amelia & Ratnawili, 2023) karyawan yang memiliki rasa kepuasan dalam melaksanakan tanggungjawabnya cenderung lebih terbatas dalam absen kerja, menawarkan kontirubusi yang positif, dan tenang apabila berada di dalam organisasi. Namun, sebaliknya jika pekerja yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja akan lebih kerap melakukan absen kerja,

mungkin juga mengalami stress yang dapat mengusik sesama karyawan lain dan diperkirakan akan secara berkelanjutan dalam mencari pekerjaan.

Para peneliti terdahulu mengenai kepemimpinan islami yang telah dilakukan oleh (Khotijah & Helmy, 2021) membuktikan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Efrina, 2022) menyatakan kepemimpinan islami memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Giri Dwinanda dkk., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian (Rihyanti, 2024) bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hartini & Gustama, 2022) juga mengatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, penelitian terkait budaya organisasi yang dilakukan oleh (Febriani & Ramli, 2023) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Di dukung oleh penelitian yang dilakukan (Afriansyah dkk., 2023) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula, penelitian (Yasin, 2024.) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Anggara dkk., 2022) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Sunanda, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Di dukung oleh penelitian (Kamtari, 2024) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh (Qorfianalda & Wulandari, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut, juga di dukung oleh penelitian (Sugiono dkk., 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Sedangkan penelitian terdahulu oleh (Fanani & Setiani , 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial. Penelitian yang dilakukan oleh Mubarak (2024) juga mengatakan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marlius & Sari, 2023) bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni & Cahyono, 2023) bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Parenden, t.t.) bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan urgensi penelitian ini yang berfokus pada salah satu café di Kota Malang, yaitu *Lafayette Coffe & Eatery*, karena memiliki beberapa aspek yang menarik yang perlu diperhatikan. Cafe ini terletak di sekitar Jalan

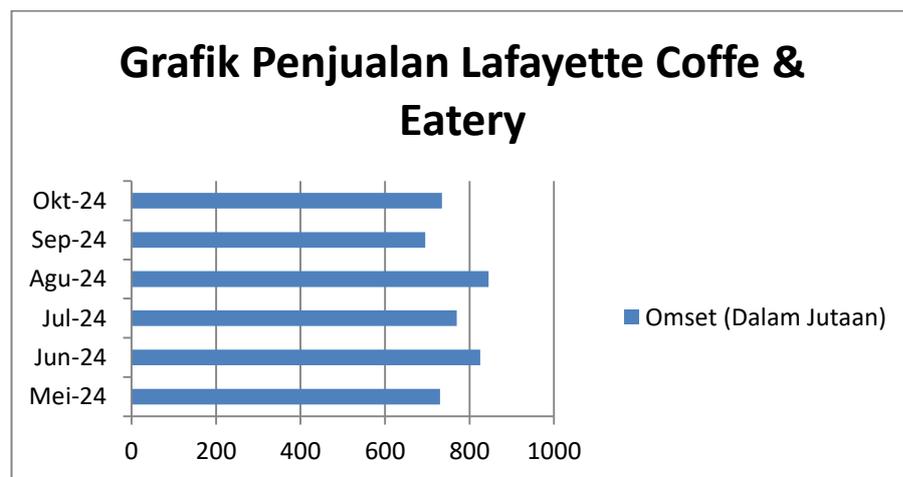
Kayutangan Heritage, dimana kawasan tersebut menjadi magnet bagi wisatawan lokal maupun non-lokal. Popularitas *Lafayette Coffe & Eatery* tidak bisa dipandang sebelah mata, karena keberhasilannya dalam menarik dan mempertahankan pelanggan di tengah persaingan yang ketat menjadikannya subjek penelitian yang menarik.

Setelah melakukan observasi, terdapat fenomena keunikan dan perbedaan pada kafe ini yaitu, penerapan budaya organisasi pada *Lafayette Coffe & Eatery*. Keunikan yang terjadi adalah dengan pemutaran musik di kafe dengan menggunakan murotal tanpa instrument. Selain itu, ketika waktu ibadah umat muslim, kafe ini merubah murotal menjadi adzan untuk pengingat kepada karyawan dan pengunjung bahwa sudah tiba waktu ibadah untuk umat muslim. Kemudian, peraturan lainnya yaitu larangan pengunjung yang menggunakan pakaian tidak sopan dan tidak sesuai dengan ajaran muslim (menutup aurat). Apabila mendapati pengunjung dengan memakai pakaian tidak sesuai, maka kafe akan menawarkan pakaian penutup untuk tetap bisa masuk dalam kafe.

Kemudian, karyawan muslim diwajibkan untuk melakukan ibadah 5 waktu dan dengan penggunaan *finger print* untuk absensi ibadah karyawan. Keunikan yang terjadi pada *Lafayette Coffe & Eatery* tersebut dipengaruhi oleh adanya faktor kepemimpinan islami. Dengan penerapan kepemimpinan islami, maka pemimpin menerapkan budaya organisasi yang berunsur islami, kemudian sikap adil dan amanah, sesuai dengan syariat islam dan selalu mengingatkan kebaikan serta kewajiban sebagai umat muslim dalam beribadah. Penerapan sikap tersebut membangun suasana kerja yang positif dan meningkatkan kepercayaan karyawan.

Sehingga karyawan merasa sejahtera dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan kepuasan kerja tersebut, maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, secara tidak langsung akan terjadi peningkatan produktivitas pada karyawan.

Gambar 1.0 Data Penjualan Lafayette Coffe & Eatery



Sumber: Lafayette Coffe & Eatery

Data penjualan Lafayette Coffe & Eatery mengalami kenaikan yang signifikan. Hal tersebut terjadi karena adanya kepuasan kerja pada seluruh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan islami dan budaya organisasi. Sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Perubahan sedikit pada grafik tersebut masih dikatakan normal karena hal tersebut terjadi di waktu – waktu padat kerja serta pengunjung hanya menghabiskan waktu di jam istirahat saja seperti jam makan siang.

Dengan memperhatikan fenomena yang terjadi dan gap antara peneliti sebelumnya dengan penelitian terkini mengenai kepemimpinan islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi membuat peneliti tertarik untuk melangsungkan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” yang bertujuan untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable mediasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*?
3. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan islami dan kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*?
4. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*?
5. Apakah kepemimpinan islami memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi di Lafayette *Coffe & Eatery*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*.

3. Menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan islami dan kinerja karyawan di *Lafayette Coffe & Eatery*.
4. Menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di *Lafayette Coffe & Eatery*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap budaya organisasi di *Lafayette Coffe & Eatery*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Instansi
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam proses pengambilan kebijakan demi meningkatkan kepuasan kerja yang dapat menunjang peningkatan produktivitas.
 - b. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat mengembangkan teori beserta konsep yang dapat menunjang pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti lain dalam mengembangkan pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sunanda (2020) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening di Waroeng Spesial Sambal. Analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS 20.0. Dengan seluruh karyawan waroeng sepsial sambal sebagai sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) Kepuasan kerja memdiiasi pengaruh kepemimpina islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Qorfianalda & Wulandari (2021) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu model structural dengan alat uji menggunakan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa: (1)Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan, (2) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja, (3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, (4) Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja, (5) Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan memiliki pengaruh yang positif, (6) Budaya organisasi terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai intervening menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Penelitian oleh Sidik et al., (2021) yang memiliki untuk mengetahui analisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bento Kopi Yogyakarta. Sampel dari penelitian ini adalah sebagian dari populasi datrget yaitu 100 karyawan Bento Kopi Yogyakarta dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi dengan menggunakan alat uji SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , (4) Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratama & Rivai (2021) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kienrja karyawan café dan restoran di Kota Padang. Penelitian ini bersifat explanatory dengan metode kuantitatif. Dengan menggunakan teknik sampling purposive sampling. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* dengan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1)Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café dan Restoran di Kota Padang, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café dan Restoran di Kota Padang, (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café dan Restoran di Kota Padang

Penelitian lainnya ditulis oleh Hartini & Gustama (2022) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis kuantitatif asosiatif, dengan seluruh karyawan BSI kantor Cabang Bengkulu digunakan sebagai populasi. Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu: (1) Kepemimpinan islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (4) Secara parsial, kepemimpinan islami, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sugiono et al., (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Penelitian ini memberikan hasil bahwa: (1) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya ditulis oleh Anggraeni & Cahyono (2023) yang memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan islami, dan budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan

dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: studi pada karyawan PT.Nada Surya Tunggal. Sampel yang digunakan menggunakan 73 responden dan menguji dengan alat SPSS V25. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa: (1) Pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2)Kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (6)Kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (7) Budaya organisasi islami berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (8) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (9) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan, (10) Kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga dilakukan oleh Marlius & Sari (2023) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling dengan total 60 responden. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Penelitian ini memberikan hasil bahwa: (1) Budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai, (2) Rotasi pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Puspitasari & Kadani (2024) juga melakukan penelitian yang bertujuan untuk pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Mata Hati *Coffe Shop*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alat uji yang digunakan yaitu SPSS. Hasil penelitian mendapatkan hasil yaitu: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Kamtari et al., (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sidogiri Mitra Utama” Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penggunaan sampel sebanyak 73 yang berasal dari karyawan PT. Sidogiri. Alat uji menggunakan IBM SPSS 26. Hasil menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (2) Budaya religiusitas berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (3) Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (4) Budaya religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (6) Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (7) Budaya religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian lain oleh Parenden et al., (2024) dengan judul “Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kimia Kota Makassar” Sampel yang digunakan sebanyak 200 dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Alat uji yang digunakan yaitu SPSS. Menunjukkan hasil bahwa: (1) Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) Work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (5) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (6) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, (7) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mubarok (2024) penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Sebagai Variabel Intervening”. Analisis data yang digunakan dengan pendekatan SmartPLS 4. Responden yang digunakan adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan KC Batu. Hasil dari penelitian ini yaitu: (1) Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik, (5) Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik, (6) Motivasi intrinsik tidak memediasi kepemimpinan Islam

terhadap kinerja karyawan, (7) Motivasi ekstinsik memediasi kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Sunanda, (2020) Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal	Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepmimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
2	Qorfianalda & Wulandari (2021) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Lerja Karyawan	Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z1) Loyalitas Kerja (Z2)	Menggunakan model structural dengan menggunakan alat uji <i>SmartPLS</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja 2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja 4. Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja

				<p>5. Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan memiliki pengaruh yang positif</p> <p>6. Budaya organisasi terhadap kinerja dengan loyalitas kerja sebagai intervening menunjukkan hasil yang tidak signifikan.</p>
3	Sidik, dkk (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bento Kopi Yogyakarta	Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan teknik analisis regresi dengan menggunakan alat analisis SPSS 21	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	Pratama dan Rivai (2021) Pengaruh	Gaya Kepemimpin	Penelitian menggunakan	1. Kepemimpinan transformasional

	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Laryawan Café Dan Restoran Di Kota Padang	an Transformasi onal (X1), Budaya organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	kan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café dan Restoran di Kota Padang, 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café dan Restoran di Kota Padang 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café dan Restoran di Kota Padang.
5	Hartini & Gutama (2022) Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia	Kepemimpinan Islami (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan SPSS	1. Kepemimpinan islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Komunikasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Secara parsial, kepemimpinan islami, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

				karyawan BSI Kantor Cabang Bengkulu
6	Sugiono (2022) Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Kuningan”	Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerjs (Z)	Metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja
7	Anggraeni & Cahyono (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan Islami (X2), dan Budaya Organisasi Islam (X3), Kinerja	Metode kuantitatif dengan menggunakan alat uji SPSS V25	1. Pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi islami

	<p>Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal”</p>	<p>Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Lingkungan kerja berengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 6. Kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 7. Budaya organisasi islami berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja 8. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 9. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan 10. Kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan.
--	---	---	---

8	Marlius & Sari (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Social Provinsi Sumatera Barat	Budaya Organisasi (X1), Rotasi Pekerjaan (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan alat analisis SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai 2. Rotasi pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9	Puspitasari dan Kadani (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mata Hari <i>Coffe Shop</i>	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif dengan menggunakan alat uji SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Kamtari, dkk (2024) Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya	Kepemimpinan Islami (X1), Budaya Religiusitas	Metode kuantitatif dengan menggunakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri

	Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sidogiri Mitra Utama	(X2), Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	an alat uji SPSS 26	<ol style="list-style-type: none"> 2. Budaya religiusitas berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri 3. Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sidogiri 4. Budaya religiusitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sidogiri 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sidogiri 6. Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri 7. Budaya religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri
11	Parenden, dkk	Work Lofe	Metode	1. Work Life Balance

	(2024) Work Life Balance dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Kimia Kota Makassar	Balance (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	kuantitatif dengan alat uji SPSS	<p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan 7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
12	Mubarok (2024) Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Sebagai Variabel	Kepemimpinan Islami (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Intrinsik (Z1), Motivasi Ekstrinsik	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi intrinsic tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi ekstrinsik

	Intervening	(Z2)		<p>berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Kepemimpinan islam memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik</p> <p>5. Kepemimpinan islam berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik</p> <p>6. Motivasi intrinsik tidak memediasi kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan</p> <p>7. Motivasi ekstinsik memediasi kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.</p>
--	-------------	------	--	--

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Vosloban (2012) dalam (Widjaja, 2021) mengatakan bahwa prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan secara nyata dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam organisasi secara menyeluruh. Hal tersebut sejalan dengan Bangun, (2012) dalam Hidayat et al., (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja adalah hal yang selalu diinginkan oleh pihak yang memberikan pekerjaan maupun para pekerja itu sendiri. Pihak yang memberikan pekerjaan mengharapkan peningkatan kinerja untuk meningkatkan keuntungan organisasi. Begitu pula dengan pekerja, untuk mengembangkan diri dari promosi pada organisasi. Sehingga

dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Apabila terdapat perbaikan pada system kerja yang dilakukan oleh suatu organisasi, hal tersebut bertujuan untuk memperbaiki system manajemen organisasi agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Moehiriono, (2009) dalam Nasir et al., (2021) mengatakan bahwa keberhasilan kinerja pada suatu organisasi tergantung pada masing-masing individu yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda. Keberagaman budaya ini tidak hanya mencakup perbedaan etnis atau kebangsaan, tetapi juga pengalaman hidup, pendidikan, dan cara pandang pada setiap karyawan. Menurut Robbins & Judge (2015) dalam Yolanda et a., (2022) Kinerja merupakan hasil dari bentuk tanggungjawab dan kewajiban pada karyawan yang dilakukan untuk memberikan kontribusi terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja menjadi titik temu antara kepentingan organisasi dan individu, di mana peningkatannya memberikan manfaat bagi pihak yang terlibat.

2.2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadian & Russel (1995) dalam (Lanidwiyanti, 2010) terdapat beberapa indicator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*, merupakan evaluasi tingkat keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
- b. *Quantity*, merupakan mengukur tingkat keberhasilan jumlah hasil yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Cost Effectiveness*, lebih merujuk pada memaksimalkan upaya dalam menggunakan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, dan

teknologi untuk mencapai tujuan pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- d. *Need For Supervision*, melihat sejauh mana karyawan dapat melakukan tugas mereka tanpa memerlukan pengawasan langsung dari supervisor untuk mencegah kejadian yang tidak diinginkan menunjukkan kebutuhan akan supervise.
- e. *Interpersonal Impact*, mengukur tingkat karyawan dalam menjaga reputasi dan kemampuan mereka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan serta menggambarkan interpersonal impact.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill), sehingga pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan ditunjang pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam melakukan pekerjaan, maka mereka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya (*The right man in the place, the right man on the job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari bagaimana perilaku seorang karyawan dalam menghadapi keadaan. Motivasi merupakan dorongan internal yang dapat mengarahkan perilaku karyawan untuk bekerja secara fokus demi tujuan organisasi.

2.2.1.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif islam adalah sebagai saran penting dalam menjalani kehidupan dan beraktivitas, dengan pengaruh yang substansial dalam relasi social. Ajaran islam tidak hanya menganjurkan umatnya untuk giat bekerja, namun juga menjadikan dedikasi dalam bekerja sebagai salah satu tolak ukur dalam menilai kepribadian seseorang.

Dalam konsep islam, bekerja merupakan suatu hal kewajiban bagi setiap manusia. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, maka ia harus bekerja (Bahri, 2018). Ketika seorang muslim yang bekerja dengan niat yang benar, pengurangan duniawi tidak mengurangi semangat dan efektivitas kinerjanya Khan (2017) dalam (Syafrizal, 2019). Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran Surah At- Taubah 09;105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Katakanlah (Nabi Muhammad), Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah SWT, yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Selanjutnya, kinerja juga mencerminkan adanya keyakinan yang berasal dari system keimanan. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai islam yang berkaitan dengan kerja secara otomatis merupakan bagian yang tak terpisahkan dari akidah islam.

2.2.2 Kepemimpinan Islami

2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Islami

Menurut Zilazaini et al., (2022) menegaskan bahwa konsep kepemimpinan islami adalah membangun keselarasan yang harmonis antara aspek dunia dan

spiritual. Menurutnya, ajaran ini didasari oleh Al-Quran dan Hadist (Sunnah) yang berfokus pada tanggung jawab dan tugas dari seorang pemimpin. Kepemimpinan islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan syariat islam yang dilengkapi dengan partisipasi aktif, dan didorong oleh prinsip-prinsip moral dan etika islam, serta fokus pada kemahlahatan umum dan tujuan akhirat. Kepemimpinan islam sangat mirip dengan kepemimpinan konvensional dalam hal lain seperti aspek agama, akhlak, dan kemanusiaan (Mukaromah, 2022).

Menurut Desri et al., (2023) kepemimpinan islami lebih ditekankan pada penerapan prinsip dalam pengambilan keputusan serta proses kepemimpinan. Dalam organisasi, kepemimpinan islami diartikan sebagai suatu konsep di mana seorang pemimpin menerapkan prinsip-prinsip islam untuk membimbing bawahannya dalam pengembangan profesional dan spiritual. Sedangkan menurut Harahap, (2016) kepemimpinan islam bukanlah sekedar tentang bagaimana memimpin, namun juga bagaimana untuk dipimpin, semuanya ditujukan untuk menjalankan ajaran islam guna memastikan kehidupan yang lebih baik di dunia maupun akhirat.

Kepemimpinan islam tidak hanya berfokus pada aspek moral dan kebijaksanaan, tetapi juga memerlukan hubungan yang erat dengan Allah serta tanggung jawab terhadap umat manusia. (Mahazan et al., 2015). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami menekankan keseimbangan antara aspek duniawi dan spiritual yang bersumber pada Al-Quran dan Sunnah. Nilai-nilai utama dalam kepemimpinan islam berfokus pada tugas, tanggung jawab, integritas moral, kebijakam dan kerendahan hati. Selain itu, terdapat juga aspek yang

berhubungan secara mendalam dengan Allah serta tanggung jawab terhadap umat manusia. Hal ini yang dapat membedakan dari model kepemimpinan konvensional yang cenderung hanya mempertanggungjawabkan diri kepada manusia.

2.2.2.2 Indikator Kepemimpinan Islami

Menurut Diana, (2020) terdapat delapan indikator kepemimpinan islami, sebagai berikut:

- a. Kemampuan Manajerial, kepemimpinan islam memprioritaskan kemampuan manajerial dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya. Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan, perencanaan, organisasi, arahan, serta pengawasan yang kuat. Dengan manajemen yang efektif dapat membantu mencapai tujuan organisasional secara tersu-menerus.
- b. Etos Kerja, dalam konteks kepemimpinan islam, etos kerja meliputi dedikasi dan semangat yang tinggi dalam pekerjaannya. Seorang pemimpin harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- c. Kemulyaan Akhlaq/Etika, seorang pemimpin islam diharapkan memiliki perilaku yang mulia dan menjalani nilai-nilai dalam etika islam. Hal ini termasuk kesetiaan, adil, dan moralitas dalam setiap tindakan dan keputusan. Seorang pemimpin dengan karakter yang baik akan menjadi contoh bagi bawahannya.
- d. Religiusitas, seorang pemimpin perlu menunjukkan ketakwaan dan ketaatan pada ajaran-ajaran islam. Hal ini meliputi pelaksanaan ibadah, menghargai nilai-nilai agama, serta memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan harus selaras dengan prinsip-prinsip islam.
- e. Kemampuan Intelektual, seorang pemimpin islam diperlukan memiliki kemampuan dalam berpikir kritis, membuat keputusan dengan bijaksana, serta

memahami masalah-masalah yang kompleks. Memiliki kecerdasan intelektual akan membantu seorang pemimpin dalam merancang strategi, mengenali solusi, dan memimpin dengan bijaksana.

- f. Perhatian pada Bawahan, seorang pemimpin harus menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan dan perkembangan para bawahannya. Hal ini mencakup mendengarkan, memberikan dukungan serta memastikan bahwa kebutuhan mereka dipenuhi secara adil.
- g. Pemberdaya, seorang pemimpin harus berperan dalam penggerak pemberdayaan. Hal ini melibatkan pemberian otonomi, dukungan, dan sumber daya kepada bawahan agar mereka dapat mengembangkan potensi diri. Pemberdayaan ini akan menciptakan suasana pada masing-masing tim, sehingga dapat memberikan kontribusi secara optimal.
- h. Pengendalian Emosi, seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengontrol emosi dengan bijaksana. Hal tersebut melibatkan penanganan konflik dengan tenang, mengelola tekanan, serta tidak terjerumus dengan emosi negatif seperti kemarahan. Pengendalian emosi dapat membantu menciptakan suhu kerja yang stabil dan produktif.

2.2.2.3 Dimensi Kepemimpinan Islami

Aspek kepemimpinan islami mencakup serangkaian prinsip dan nilai-nilai dasar yang mengarahkan pada konsep kepemimpinan islam. Dimensi kepemimpinan islami memiliki 4 dimensi yang didasarkan pada Al-Quran dan Hadist (Diana, 2020):

- a. Karakter yang Kuat, pemimpin diharapkan memiliki karakteristik yang kuat, sebagai berikut:

- Jujur, seorang pemimpin diharapkan memiliki integritas dan kejujuran yang tinggi. Al-Quran menekankan pentingnya berbicara jujur dan tidak menzalimi orang lain. Dengan memiliki pemimpin yang jujur maka akan mendapatkan kepercayaan dan dapat menginspirasi bawahannya.
 - Dipercaya, kepercayaan merupakan aspek yang paling penting dalam kepemimpinan islami. Seorang pemimpin harus mampu memnuhi janji-janji yang dibuat, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan oleh bawahannya.
 - Terbuka, keterbukaan dalam komunikasi adalah karakter yang paling penting. Pemimpin yang terbuka dalam memberikan informasi secara jujur dan transparan kepada bawahan, sehingga dapat membangun hubungan yang kuat dan saling percaya satu sama lain.
 - Cerdas, kecerdasan tidak hanya dalam hal akademik, namun juga dalam pengambilan keputusan yang bijak dan strategis. Pemimpin yang cerdas dapat memahami konteks, merencanakan dengan baik, dan membuat keputusan yang mendukung visi dan misi organisasi.
- b. Perilaku yang Baik, pemimpin diharapkan untuk menunjukkan perilaku yang baik dalam kehidupan sehari-hari yang meliputi sikap yang sabar, penuh kasih sayang, dan dapat memperlakukan orang lain dengan adil. Al-Quran dan Hadist mengajarkan pentingnya bersikap baik serta menghindari perilaku yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain.
- c. Pemberdaya, pemimpin diharapkan untuk memberdayakan bawahannya. Hal ini mencakup pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada anggota karyawan, memotivasi mereka untuk mengembangkan potensi mereka, serta memberikan

dukungan agar mereka dapat berhasil. Pemimpin yang bisa memberdayakan bawahan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan penuh semangat.

- d. Uswah Hasanah atau Role Model, pemimpin diharapkan untuk menjadi contoh yang baik atau role model. Dalam islam, konsep Uswah Hasanah mengacu pada teladan yang baik. Sebagai contoh, Pemimpin yang menjadi teladan akan memotivasi bawahan untuk mengikuti jejaknya, baik dalam hal akhlak, etika kerja, maupun kesetiaan terhadap nilai-nilai islam.

Secara keseluruhan, keempat dimensi diatas saling berkaitan dan membentuk kerangka kerja untuk kepemimpinan islami yang mencakup aspek moral, etika, dan nilai-nilai spiritual. Dengan mengintegrasikan dimensi diatas, pemimpin dapat memimpin dengan bijaksana dan dapat berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang didasarkan pada nilai-nilai islam.

2.2.3 Budaya Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2014) dalam Bisma et al., (2023) budaya organisasi adalah suatu system yang dapat dipahami dan diterima oleh anggotanya, sehingga dapat menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai panduan dalam berinteraksi dan mengambil keputusan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan identitas unik yang dapat membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, anggota dapat merasakan keterikatan yang lebih dalam terhadap tujuan dan visi bersama.

Berdasarkan Fey, dkk (2003) dalam Nasir et al., (2021) bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan bagi system manajemen serta praktik operasional. Budaya organisasi didorong oleh adanya perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Hal ini sejalan dengan Abadiyah & Ubaidillah, (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi diasumsikan sebagai pedoman dalam suatu organisasi yang dijunjung oleh setiap anggota, tetapi penerapan budaya organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai target organisasi. Susanto (2007) juga menyebutkan budaya organisasi sebagai pemahaman yang dijadikan acuan dalam mengatasi permasalahan eksternal dan penyesuaian nilai-nilai pada masing-masing anggota organisasi untuk memahami cara berperilaku

2.2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam (Sopiah, 2008) indikator budaya organisasi terdapat 6 indikator, yaitu:

- a. Aturan Perilaku, mencakup bahasa, istilah, dan ritual yang umumnya digunakan untuk anggota organisasi.
- b. Nilai-Nilai Dominan, merupakan nilai-nilai yang menjadi prioritas utama dalam organisasi yang harus dijalankan oleh karyawan
- c. Iklim Organisasi, mencakup cara karyawan berinteraksi dan kemampuan mereka untuk mengelola diri saat berinteraksi dengan pelanggan atau pihak eksternal dalam organisasi.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wahyuddin et al., (2021) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penting yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. *Observed Behavioral Regularities*, pola perilaku yang konsisten dan dapat diamati diantara anggota pada suatu organisasi. Para anggota organisasi berinteraksi cenderung menggunakan bahasa umum, ungkapan, atau ritual tertentu yang dipahami bersama.
- b. *Norms*, beragam perilaku yang ada, mencakup panduan yang menentukan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dikerjakan.
- c. *Dominant Values*, nilai-nilai yang dipegang teguh oleh semua pihak dalam organisasi, seperti komitmen terhadap keunggulan produk, kehadiran kerja yang konsisten, atau optimalisasi penggunaan sumber daya.
- d. *Philosophy*, memiliki kebijakan dan aturan yang mencerminkan filosofi dalam menangani konsumen dan mengelola sumber daya manusianya.
- e. *Rules*, memiliki arahan yang tegas dengan dihubungkan dengan perkembangan dan kesuksesan suatu organisasi.
- f. *Organization Climate*, merupakan suasana yang diungkapkan melalui peraturan pada lingkungan fisik, pola komunikasi antar anggota, dan sikap mereka terhadap diri sendiri maupun pihak eksternal.

2.2.3.4 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi berperan sebagai faktor yang menyatukan anggota dalam organisasi. Pada dasarnya, manusia cenderung bersatu dengan individu yang memiliki keselarasan dalam nilai-nilai, norma, tradisi, kepercayaan, dan sumbu lainnya. Kesamaan ini mendorong kolaborasi antara individu yang beragam untuk mencapai tujuan organisasi. Jika solidaritas antar anggota terganggu, maka konsekuensi yang terjadi adalah adanya perpecahan atau bahkan kehancuran pada organisasi (Yuni & Azizah, 2022). Hal ini sejalan dengan ayat Al-Quran dalam surat Yunus ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولٌ ۖ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا
يُظْلَمُونَ ٤٧

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٤٨

قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ ۗ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ ۗ
إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ٤٩

Artinya: "Tiap-tiap umat mempunyai Rasul, maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya(47). Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu. Jika memang kamu orang-orang yang bernaar?" (48). Mereka mengatakan: " Bila (datangnya) ancaman itu, dan memang kamu termasuk orang-orang yang benar?". Katakanlah: " Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan, dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki oleh Allah". Tiap-tiap umat mempunyai ajal. Pabila telah datang ajal mereka, maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukan(nya) (49).

Kutipan dari Al-Quran diatas mengisyaratkan bahwa organisasi sebagai wadah tempat berkumpulnya individu dengan kebergaman sikap, tradisi, dan kebiasaan yang melahirkan suatu arah, sasaran, dan cita-cita bersama. Dengan demikian, untuk mewujudkan sasaran tersebut, organisasi memerlukan prinsip yang berfungsi sebagai pedoman atau acuan yang dijadikan sebagai identitas yang unik, dan acuan operasional dalam menjalankan suatu organisasi.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sypniewska dalam Suryani, (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk kenyamanan karyawan sebagai akibat dari adanya situasi kerja mereka. Kepuasan yang dirasakan dapat terjadi karena adanya faktor hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi, misalnya memiliki hubungan yang baik

antar rekan kerja, atasan, dan memiliki komunikasi dengan orang yang berada dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh karyawan yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Adanya tingkat kepuasan ini memiliki dampak secara langsung terhadap kualitas kinerja mereka. Apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik daripada mereka yang kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, ia akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Robbins dan Judge dalam Fauziek & Yanuar (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Sinta et al., (2024) kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap suatu pekerjaan yang berasal dari kondisi kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk pencapaian yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya dengan kata lain, diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki kriteria tersendiri dalam menilai kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaannya. Sehingga, tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja tidak bisa disama ratakan, karena adanya perbedaan pandangan dan ekspektasi para karyawan. Dengan demikian, apa yang dianggap memuaskan oleh karyawan, belum tentu memenuhi standar kepuasan bagi karyawan yang lainnya Menurut Luthans (2000) dalam Nurhasanah et al., (2022)

mengatakan bahwa kepuasan kerja diukur dengan indicator-indikator yang didasarkan pada organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri, Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat menerima dan menyelesaikan seluruh tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan dan di selesaikan. Hasil pekerjaan tersebut dapat dilihat untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan pada bidang pekerjaan yang ditekunin.
- b. Gaji/ Upah, Gaji menjadi salah satu fakto yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dengan mendapat gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, maka akan menimbulkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Promosi, dengan melalukan penilaian dalam bentuk pemberian balas jasa yang memadai dan layak pada karyawan, seperti promosi tentu akan menjadikan karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dampaknya akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan kondisi kerja.
- d. Supervisi, mengacu pada kemampuan atasan atau supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan dari segi perilaku kepada bawahannya yang menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.
- e. Rekan Kerja, faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan, dengan memiliki rekan kerja yang baik maka akan dapat memotivasi rekan yang lainnya, sehingga seluruh permasalahan dalam pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.
- f. Kondisi Kerja, kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2003) dalam Suryani (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor yaitu *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive colleagues*. Hal ini bisa dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Mentally Challenging Work*, terjadinya kepuasan kerja bagi seorang karyawan yang lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan meeka peluang untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. *Equitable Rewards*, karyawan menginginkan adanya kebijakan atau program terkait system pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan oleh mereka. Pembayaran yang adil di sesuaikan dengan lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Pemberian gaji yang sesuai dan adil akan menciptakan kepuasan kerja.
- c. *Supporting Working Conditions*, seorang karyawan akan lebih nyaman dan melakukan pekerjaan dengan baik apabila didasari dengan lingkungan kerja yang nyaman. Jika fasilitas kerja dan lingkungan kerja tidak nyaman, maka karyawan akan merasa tidak nyaman, sehingga dapat mengganggu kegiatan kerja mereka.
- d. *Supportive Colleagues*, karyawan yang bekerja tidak hanya untuk mencari uang atau penghargaan dalam bentuk fisik. Tetapi mereka pada dasarnya juga membutuhkan interaksi social, dimana dengan adanya dukungan rekan kerja yang positif akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Sari (2022) kepuasan kerja umat manusia dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya telah dijamin dalam agama islam. Kata islam berasal dari kata *aslama* dan *silm*, yang berarti selamat, aman, damai, sejahtera. Hal tersebut berarti bagwa mereka yang ingin hidupnya selamat, aman, damai dan sejahtera maka harus menyerahkan diri kepada Allah. Jaminan kesejahteraan manusia terkandung dalam Al-Quran surat An-Nahl ayat 97 yaitu:

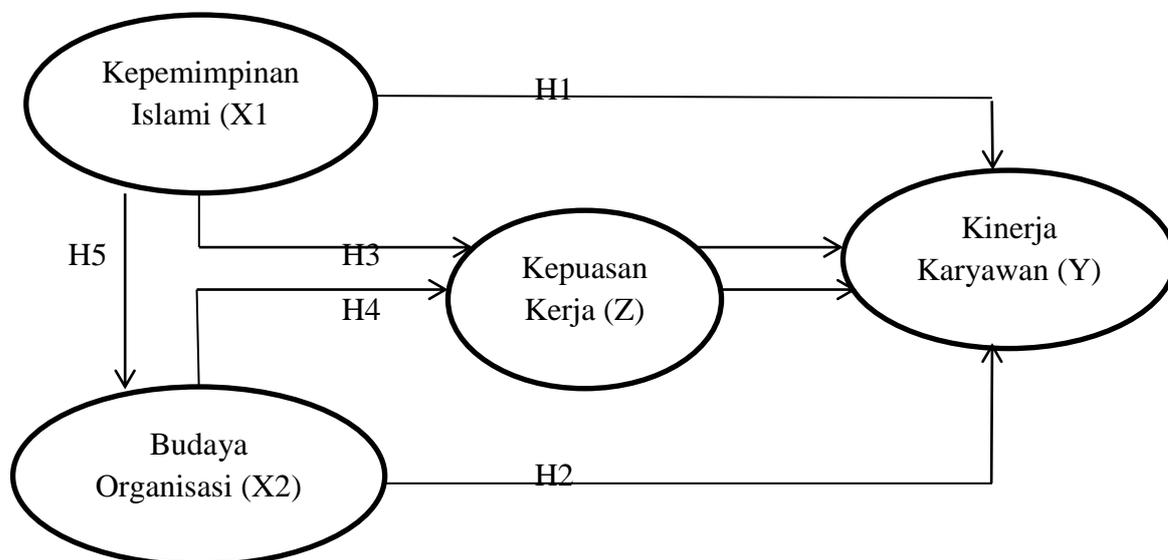
مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Siapa yang mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan. Sedangkan dia seorang mukmin. Sungguh Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik, Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang selalu mereka kerjakan.”

Makna kata kehidupan yang baik menurut Shibab (2017) dalam tafsir *Al-Misbah* yang diartikan bahwa Allah akan memberikan kehidupan yang baik pada manusia di dunia, yaitu kehidupan yang dipenuhi oleh ketenangan batin, mampu menghadapi kesulitan dengan sikap positif, sabar dalam menghadapi cobaan serta selalu mengucap syukur kepada Allah SWT. Hal ini menunjukkan bahwa seorang muslim yang beriman dan beramal shaleh akan mendapatkan kepuasan, kebahagiaan, dan kesejahteraan dalam hidupnya. Artinya, individu yang beriman dan beramal shaleh akan merasakan kepuasan yang dicirikan dengan rela dan penuh rasa lega dalam menerima cobaan, hal ini akan menjadi ciri orang yang *rida* (Sari, 2022).

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.2 Kerangka Konsep



2.4 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan islami merupakan system kepemimpinan yang didasarkan pada seluruh proses pengambilan keputusan dan aktivitas memimpin pada tuntunan ajaran islam. Dimana kepemimpinan islami menerapkan prinsip-prinsip islam untuk membimbing bawahannya dalam pengembangan profesioanl dan spiritual (Desri et al., (2023). Hasil penelitian (Wijayanti, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kienrja karyawan. Hasil penelitian (Sunanda, 2020) menunjukkan hasil baahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Selain itu, hasil penelitian oleh(Rahman & Mas'ud, 2022) yang mengatakan

bahwa (Efrina, 2022) adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

H1 = Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya berfungsi sebagai pengikat yang mengarahkan anggota kelompok masyarakat untuk memiliki pandangan yang seragam, sehingga tercipta keseragaman dalam perilaku dan tindakan mereka (Qohar & Rosyidi, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto et al., (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Febriani & Ramli, 2023) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afriansyah dkk., 2023) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.

H2 = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian (Sunanda, 2020) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kamtari, 2024) bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sidogiri.

H3 = Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Qorfianalda & Wulandari, 2021) menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja. Hal tersebut juga didukung oleh adanya penelitian yang dilakukan (Sugiono dkk., 2022) bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

H4 = Kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2.3.5 Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Budaya Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih (2011) menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Menurutnya, kepemimpinan melalui pengaruh kepribadian dan perilaku dapat menghasilkan perbedaan dalam kegiatan berorganisasi, dimana kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi.

H5 = Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap budaya organisasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang memanfaatkan data berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis datanya bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Sugiyono juga menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang datanya dapat diklasifikasikan, bersifat konkret, dapat diamati, dan terukur. Hubungan antar variabel dalam penelitian kuantitatif lebih menitikberatkan pada hubungan sebab akibat atau kausalitas.

Menurut Supriyanto & Masyhuri (2010), penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel yang diajukan dalam hipotesis. Hipotesis tersebut mencerminkan keterkaitan antara dua variabel guna menilai apakah terdapat hubungan atau pengaruh dari variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi, serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Selain itu, terdapat variabel mediasi, yaitu Kepuasan Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lafayette Coffee & Eatery yang berlokasi di Jalan Semeru No. 2 RW 04, Oro-Oro Dowo, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Café ini berada di pusat Kota Malang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa operasional Lafayette Coffee & Eatery dikelola oleh karyawan profesional yang memiliki keahlian sesuai bidangnya. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lafayette Coffee & Eatery.

3.3 Populasi dan Sampel

Supriyanto & Maharani (2013b) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan lengkap dari individu, objek, atau fenomena yang menjadi fokus penelitian. Entitas dalam populasi ini memiliki karakteristik atau atribut tertentu yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi dengan tujuan untuk membuat inferensi atau generalisasi terhadap populasi secara keseluruhan berdasarkan hasil yang diperoleh dari sampel tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah 140 karyawan yang bekerja di Lafayette Coffee & Eatery.

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi yang kemudian digunakan sebagai sumber data, yang diharapkan dapat mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, populasi digunakan sebagai sampel jenuh Supriyanto & Maharani, (2013a). Sehingga sampel yang digunakan berjumlah 140 karyawan Lafayette *Coffe & Eatery*.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yang dikenal dengan metode sensus dalam penelitian ini, yang mengacu pada penemuan (Sugiyono, 2017). Sugiono mendefinisikan sampling jenuh sebagai teknik di mana semua individu dalam populasi diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, menggunakan metode sapling jenuh, di mana secara keseluruhan populasi dijadikan sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian, informasi bersifat factual dan akurat yang sejalan dengan kebenaran merupakan unsur penting untuk mendukung proses tersebut. Penelitian ini memanfaatkan sejumlah informasi berikut sebagai sumber data, sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari subjek studi melalui tanggapan yang diberikan oleh mereka sendiri. Contohnya, pada penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh karyawan Lafayette *Coffe & Eatery* (Suprayitno & Marani, 2019).

2. Data Sekunder

Data sekunder sebagai informasi yang diperoleh peneliti melalui perantara, seperti data yang telah dipublikasikan oleh pihak lain dalam berbagai format termasuk buku, literature, internet, atau sumber lainnya. Peneliti menggunakan jurnal nasional dan buku literature untuk sumber data teori dalam penelitian ini, serta artikel yang diperoleh dari internet untuk memaparkan fenomena yang akan dibahas pada penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013b) menjelaskan observasi sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan terstruktur terhadap fenomena atau peristiwa yang menjadi fokus studi. Mereka membedakan dua bentuk observasi: partisipatif, di mana peneliti secara aktif terlibat dalam kegiatan yang diamati, dan non-partisipatif, di mana peneliti hanya melakukan pengamatan tanpa terlibat secara langsung.

2. Kuesioner

Menurut (Supriyanto & Maharani, 2013a) kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data penelitian yang melibatkan penyampaian daftar pertanyaan kepada subjek penelitian. Kuesioner dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kuesioner tertutup dan terbuka. Dalam studi ini, kuesioner yang akan digunakan merupakan kuesioner tertutup, yang mengimplikasikan bahwa responden hanya diminta untuk memilih opsi jawaban yang telah tersedia tanpa diminta untuk memberikan tanggapan secara bebas.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Peneliti akan menjelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen merujuk pada faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi variabel dependen dan mengakibatkan perubahan pada variabel yang terkena dampak. Dalam penelitian ini, terdapat dua

variabel independen yang digunakan yaitu Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi.

2. Variabel Dependen

Variabel yang terpengaruh oleh faktor-faktor lain dalam penelitian. Dalam penelitian ini, berfokus pada Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

3. Variabel Mediasi

Variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan dependen dan menjadi hubungan yang tidak langsung. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepemimpinan Islami (X1)	Kemampuan Manajerial	Pemimpin mengelola tugas dengan efisien	Diana, I. N. (2020).
		Mengarahkan anggota karyawan untuk mencapai tujuan	
		Pemimpin memiliki kemampuan dalam efisiensi sumber daya	
	Etos Kerja	Pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan	

	Kemulyaan Akhlak/ Etika	Pemimpin menunjukkan sikap yang baik dan berakhlak kepada siapapun	
	Religiusitas	Pemimpin mendorong praktik keagamaan dalam lingkungan kerja	
		Pemimpin komitmen terhadap nilai agama islam dalam kepemimpinannya	
	Kemampuan Intelektual	Pemimpin dapat membuat keputusan dengan cerdas dan tepat berdasarkan pengetahuan	
	Perhatian Kepada Bawahan	Pemimpin mampu mendengarkan dan merespon permasalahan karyawan dengan baik	
	Pemberdaya	Pemimpin mampu menginspirasi	

		untuk pencapaian potensi karyawan	
	Pengendalian Emosi	Pemimpin mampu mengontrol emosi dengan baik	
Budaya Organisasi (X2)	Aturan-Aturan Perilaku	Memiliki aturan-aturan yang berlaku	Luthans (2003) dalam (Sopiah, 2008)
		Karyawan mengetahui adanya aturan pada masing-masing karyawan di tempat kerja	
	Nilai-Nilai Dominan	Perilaku yang jujur seorang karyawan dalam bekerja	
		Efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaanya.	
		Karyawan dapat diharapkan untuk bekerja dengan cermat dan analisis	
	Iklim Organisasi	Pelayanan karyawan terhadap pelanggan	
Hubungan antara			

		karyawan terhadap pelanggan atau pihak luar	
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan Itu Sendiri	Pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan	(Nurhasanah et al., 2022) Hariandja (2006)
		Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan	
		Terdapat fasilitas yang mendukung pekerjaan	
	Gaji/Upah	Gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan hidup	
	Promosi	Adanya evaluasi kerja sebagai syarat untuk kenaikan pangkat	
		Kemungkinan karyawan untuk meningkatkan jenjang karir	
	Pimpinan	Mendapat dukungan dari pimpinan	
		Pimpinan bersikap baik kepada karyawan	

		Pimpinan memberikan solusi ketika karyawan mendapati masalah	
	Rekan Kerja	Memiliki hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja	
		Mendapatkan dukungan dari rekan kerja	
		Mendapatkan solusi masalah dari rekan kerja	
	Kondisi Kerja	Lingkungan kerja baik dan nyaman	
Kinerja Karyawan (Y)	Quality	Hasil kerja yang dicapai masing-masing karyawan	Bernadian & Russel (1995) dalam (Lanidwiyanti, 2010)
		Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	
	Quantity	Sigap dan tangggap dalam mengerjakan pekerjaan	
		Produktivitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan	
		Efektivitas	

	Cost Effectiveness	karyawan dalam penggunaan materi		
		Efektivitas karyawan terhadap sumber daya yang dimiliki		
	Need for Supervision	Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan		Organisasi menanamkan rasa tanggungjawab terhadap karyawan
		Memiliki rasa ingin membantu karyawan dengan jobdesc yang sama		
	Interpersonal Impact	Tidak berganung kepada karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan		

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah sebuah metode atau aturan tertentu yang digunakan untuk mengonversi data hasil pengukuran pada sebuah variabel ke dalam bentuk angka-angka (Supriyanto & Maharani, 2013b). Penelitian ini, menggunakan skala

likert, yaitu skala yang digunakan dalam proses pengukuran sikap, persepsi, dan pendapat seorang atau kelompok terhadap keadaan social di mana variabel dikembangkan menjadi beberapa indikator dalam pembuatan item-item pernyataan.

Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Sertuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan hasil pengumpulan data seluruh responden yang akan di implementasikan ((Supriyanto & Maharani, 2013b). Dalam proses penelitian ini, peneliti menggunakan software SmartPLS dengan teknik analisis data SEM-PLS. *Outer Model* dan *Inner Model* merupakan dua model yang digunakan dalam tahap perhitungan PLS. *Particial Least Square* (PLS) biasa digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. dan juga mengetahui pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Krpuasan Kerja Sebagai Mediasi.

3.1.1 Outer Model

Dalam analisis Partial Least Square (PLS), Outer Model merupakan metode yang menjelaskan bagaimana variabel laten dapat terhubung dengan indikator-indikator. Abdillah dan Jogiyanto (2009) menjelaskan bahwa model ini bertujuan

untuk menemukan sifat-sifat konstruk melalui variabel yang diamati secara langsung serta mengukur validitas dan reliabilitas model. Dengan melalui proses literasi algoritma, *outer model* menghasilkan beberapa hal penting yaitu: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, Reliabilitas Komposit, dan *Cronbach's Alpha* yang dapat membantu memastikan model yang digunakan memiliki akurasi dan konsistensi yang baik.

Selain itu, model ini juga menghasilkan nilai R^2 yang berperan sebagai indikator ketepatan prediksi dalam model penelitian. Oleh karena itu, *outer model* menjadi instrument dalam menganalisis dan memvalidasi secara keseluruhan hubungan yang terjadi antar variabel laten dan indikator penelitian. Model pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif dapat diuji melalui beberapa cara untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitasnya, yaitu sebagai berikut:

1. *Construct Validity* (Validitas Konstruk)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) Validitas konstruk menilai sejauh mana instrument penelitian mencerminkan teori yang menjadi dasar konstruk yang diteliti. Dalam proses memastikan validitas konstruk. Perlu mengukur 2 komponen yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Dua hal tersebut bertujuan untuk mengukur ketepatan instrument penelitian dalam konsep teoritis yang menjadi fokus penelitian.

- a. *Convergen Validity* (Validitas Konvergen)

Validitas Konvergen bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrument yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Ketika melakukan analisis PLS dengan indikator yang reflektif, validitas konvergen konvergen diperiksa melalui tiga kriteria utama yaitu:

- Nilai Outer Loading harus melebihi 0,7
- Nilai Communality lebih tinggi dari 0,5
- Nilai Average Extracted (AVE) harus mencapai tingkat yang memadai untuk menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara item-item pengukuran dan konstruk yang sedang diukur (Abdillah dan Jogiyanto, 2015)

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskirinan)

Validitas Diskriminan berfungsi untuk memastikan bahwa pengukur konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk memastikan ketepatan dan tingkat konsistensi instrument yang digunakan dalam penelitian. Terdapat dua metode utama dalam mengukur yakni:

- a. *Cronbach's Alpha*, mengukur reliabilitas dasar konstruk dengan nilai ideal lebih dari 0, namun jika nilai 0,6 masih bisa dianggap diterima.
- b. *Composite Reliability*, mengukur reliabilitas konstruk dengan lebih detail dengan nilai diatas 0,7 agar pengukuran yang dilakukan dapat diandalkan (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

3.1.2 Inner Model

Dalam *Partial Least Square* (PLS), model structural diuji dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk dependen, koefisien jalur, dan nilai t untuk setiap jalur untuk menilai sejauh mana hubungan antar konstruk dalam model bisa signifikan. Nilai R^2 seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Model dengan nilai R^2 yang lebih tinggi lebih

baik terhadap variabel dependen. Misalnya, R^2 sebesar 0,7 berarti 70% variasi pada variabel dependen dapat diejlaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan 30% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model. Sementara itu, koefisien jalur atau inner model menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk –konstruk, nilai t-statistic digunakan untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan secara statistic. (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

3.1.3 Uji Mediasi

Uji mediasi merupakan metode untuk memahami dan pentingnya variabel mediasi dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan melalui beberapa tahap yang sistematis, dimulai dari perhitungan koefisien, perbandingan nilai statistic, dan diakhiri dengan analisis hubungan antar variabel. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel mediasi berperan dan sejauh mana signifikan hubungan antar variabel dalam model yang sedang diuji.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Lafayette Coffe & Eatery

Lafayette Coffe & Eatery merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang kuliner. Lokasi Lafayette berada di Jalan Semeru No. 2 RW 4, Oro-Oro Dowo, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Lafayette Coffee & Eatery memulai perjalanannya di tengah situasi yang penuh tantangan, tepatnya pada April 2021 saat pandemi Covid-19 melanda. Pendirian café ini memiliki cerita yang inspiratif, bermula dari kepedulian pemilik terhadap nasib para karyawannya yang sebelumnya bekerja di bidang travel and tour. Ketika industri pariwisata terpaksa berhenti total akibat pembatasan perjalanan selama pandemi, pemilik mengambil inisiatif kreatif untuk membuka usaha kuliner sebagai solusi mempertahankan lapangan kerja bagi karyawannya.

Keputusan tersebut ternyata membuahkan hasil yang baik. Dalam kurun waktu satu tahun pertama, Lafayette menunjukkan perkembangan yang melampaui ekspektasi. Respon positif dari masyarakat dan pertumbuhan bisnis yang pesat mendorong pemilik untuk melakukan ekspansi yang signifikan. Perubahan fisik café menjadi bukti nyata kesuksesan ini, dimana Lafayette yang awalnya hanya menempati bangunan dua lantai dengan rooftop berukuran kecil, kini telah berkembang menjadi bangunan megah tiga lantai dengan rooftop yang jauh lebih luas dan nyaman. Perluasan area café tidak hanya mencakup penambahan lantai, tetapi juga meliputi peningkatan kapasitas dan fasilitas yang lebih lengkap. Renovasi dan ekspansi yang dilakukan memungkinkan Lafayette

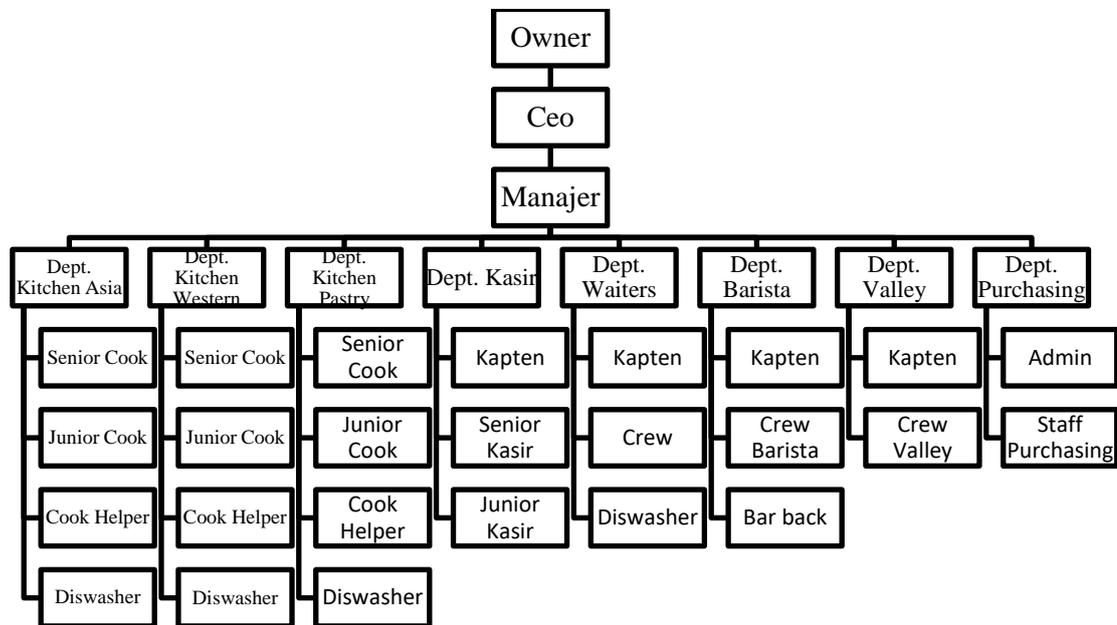
untuk mengakomodasi lebih banyak pengunjung sekaligus menawarkan pengalaman yang lebih beragam. Perkembangan ini menjadi testimoni bagaimana sebuah inisiatif yang didasari kepedulian sosial dapat bertransformasi menjadi bisnis yang sukses dan berkelanjutan.

Lafayette *Coffee & Eatery* mengambil nama yang berasal dari bahasa Prancis "*Lafayette*" yang memiliki makna mendalam yaitu "Kenyamanan". Pemilihan nama ini bukan sekadar identitas, tetapi juga mencerminkan komitmen utama café dalam memberikan pengalaman yang nyaman bagi setiap pengunjung. Visi café ini diwujudkan dalam kalimat "*You're Second Home*" yang menekankan keinginan Lafayette untuk menjadi lebih dari sekadar tempat makan dan minum, namun sebagai "rumah kedua" bagi para pelanggan, Lafayette berupaya menciptakan suasana yang hangat dan mengundang, dimana setiap pengunjung dapat merasakan kenyamanan layaknya berada di rumah sendiri.

Konsep ini direalisasikan melalui berbagai aspek, mulai dari desain interior yang *cozy*, pelayanan yang ramah dan personal, hingga menu-menu yang disajikan dengan penuh kehangatan. Visi dan misi ini juga tercermin dalam setiap detail operasional café, dimana Lafayette tidak hanya fokus pada kualitas makanan dan minuman, tetapi juga pada penciptaan atmosfer yang membuat pengunjung ingin berlama-lama dan kembali lagi. Hal ini menjadikan Lafayette bukan sekadar tempat untuk menikmati hidangan, tetapi juga sebagai ruang sosial yang nyaman untuk berkumpul, bekerja, atau sekadar melepas penat dari rutinitas sehari-hari.

4.1.2 Struktur Organisasi Lafayette Coffe & Eatery

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lafayette Coffe & Eatery



Sumber: Lafayette Coffe & Eatery

4.2 Karakteristik Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu meliputi kategori kerja, jenis kelamin dan lama bekerja. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 140 karyawan. Sehingga hasil penelitian yang dilakukan, akan dijelaskan sebagai berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Kerja

Tabel berikut ini menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan kategori kerja.

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Kerja

Kategori Kerja	Frekuensi	Pesentase (%)
Dept. Kitchen Asia	24	17,14%
Dept. Kitchen Weterns	21	15%
Dept. Kitchen Pastry	21	15%
Dept. Kasir	6	4,29%

Dept. Waiter	28	20%
Dept. Barista	24	17,14%
Dept. Valley	7	5%
Dept. Purchasing	9	6,43%
Jumlah	140	100%

Dari Tabel 4.1 penelitian ini menunjukkan adanya variasi yang luas pada kategori kerja responden. Kelompok kerja yang mendominasi pada kategori kerja diatas ada pada kategori department waiter dengan jumlah 28 karyawan (20%), kemudian kategori kerja yang memiliki frekuensi yang sama ada pada department kitchen western dan kitchen pastry dengan masing – masing kategori berjumlah 21 karyawan (15%). Kemudian, kategori kerja paling rendah ada pada kategori department kasir dengan jumlah 6 karyawan (4,29%). Sehingga responden dengan kategori kerja di dominasi oleh department waiter.

4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut ini menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki - Laki	89	63,57%
Perempuan	51	36,43%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah 89 karyawan (63,57%). Sementara itu, 51 karyawan (36,43%) lainnya adalah perempuan. Dengan demikian, laki – laki merupakan kelompok yang lebih dominan di antara responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel berikut ini menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 1 tahun	30	21,43%
> 1 tahun	61	43,57%
> 2 tahun	49	35%
Jumlah	140	100%

Berdasarkan pada Tabel 4.3, temuan penelitian menunjukkan bahwa distribusi lama bekerja responden bervariasi. Mayoritas responden yaitu 61 karyawan (43,57%), memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun. Selanjutnya, 30 karyawan (21,43%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, dan 49 karyawan (35%) telah bekerja lebih dari 2 tahun. Dapat disimpulkan, bahwa responden didominasi oleh mereka yang memiliki pengalaman kerja diatas 1 tahun.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

4.2.2.1 Variabel Kepemimpinan Islami (X1)

Distribusi jawaban responden pada variabel Kepemimpinan Islami (X1) dapat dilihat pada table 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Islami

ITEM	STS		TS		N		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	7	5	59	42,14	74	52,86	140	100	4,48
X1.2	0	0	0	0	7	5	46	32,86	87	62,14	140	100	4,57
X1.3	0	0	0	0	14	10	53	37,86	73	52,14	140	100	4,42
X1.4	0	0	0	0	8	5,71	45	32,14	87	62,14	140	100	4,56
X1.5	0	0	0	0	9	6,43	40	28,57	91	65	140	100	4,59
X1.6	0	0	0	0	10	7,14	42	30	88	62,86	140	100	4,56
X1.7	0	0	0	0	10	7,14	40	28,57	90	64,29	140	100	4,57
X1.8	0	0	0	0	7	39,29	55	39,29	78	55,71	140	100	4,51
X1.9	0	0	1	0,71	14	32,14	45	32,14	80	57,14	140	100	4,46

X1.10	0	0	0	0	5	43,57	61	43,57	74	52,86	140	100	4,49
X1.11	0	0	0	0	12	40	56	40	72	51,43	140	100	4,43
MEAN												4,51	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 yang terdiri dari 140 responden dan dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dari hasil persentase jawaban responden pada setiap item pernyataan yang diberikan. Persentase jawaban dengan nilai tertinggi sebesar 65% pada item pernyataan X1.5 dengan jawaban sangat setuju. Sedangkan persentase jawaban dengan nilai terendah sebesar 0,71% yang terdapat pada item pertanyaan X1.9 dengan jawaban tidak setuju.

4.2.2.2 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Distribusi jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi (X2) dapat dilihat pada table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

ITEM	STS		TS		N		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	3	2,14	52	37,14	85	60,71	140	100	4,59
X2.2	3	2,14	4	2,86	10	7,14	34	24,29	89	63,57	140	100	4,444
X2.3	0	0	0	0	3	2,14	38	27,14	99	70,71	140	100	4,69
X2.4	0	0	1	0,71	7	5	36	25,71	96	68,57	140	100	4,62
X2.5	0	0	0	0	8	5,71	55	39,29	77	55	140	100	4,49
X2.6	0	0	0	0	3	2,14	45	32,14	92	65,71	140	100	4,64
X2.7	0	0	0	0	5	3,57	53	37,86	82	58,57	140	100	4,55
MEAN												4,57	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.5 yang terdiri dari 140 responden dan dapat diketahui sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hasil persentase jawaban responden dengan nilai tertinggi sebesar 65,71% pada item

pernyataan X2.6 dengan jawaban sangat setuju. Sedangkan persentase dengan jawaban terendah sebesar 0,71% dengan item pernyataan X2.4 dengan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (X3)

Distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada table 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	STS		TS		N		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	0	11	7,86	65	46,43	64	45,71	140	100	4,38
Y.2	0	0	1	0,71	3	2,14	51	36,43	85	60,71	140	100	4,57
Y.3	0	0	1	0,71	4	2,86	58	41,43	77	55	140	100	4,51
Y.4	0	0	0	0	5	3,57	45	32,14	90	64,29	140	100	4,61
Y.5	0	0	0	0	12	8,57	55	39,29	73	52,14	140	100	4,44
Y.6	0	0	2	1,43	10	7,14	57	40,71	71	50,71	140	100	4,41
Y.7	1	0,71	0	0	6	4,29	46	32,86	87	62,14	140	100	4,56
Y.8	0	0	1	0,71	11	7,86	46	32,86	82	58,57	140	100	4,49
Y.9	0	0	1	0,71	7	5	59	42,14	73	52,14	140	100	4,46
Y.10	0	0	3	2,14	9	6,43	56	40	72	51,43	140	100	4,41
MEAN												4,48	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Pada Tabel 4.6 yang terdiri dari 140 responden dan dapat diketahui sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dari hasil persentase jawaban pada setiap item pertanyaan yang diberikan. Persentase jawaban responden dengan nilai tertinggi sebesar 64,29% pada item pernyataan Y.4 dengan jawaban sangat setuju. Sedangkan persentase jawaban dengan nilai terendah sebesar 0,71% pada item pernyataan Y.2, Y.3 dengan jawaban tidak setuju dan Y.7 dengan jawaban sangat tidak setuju.

4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Distribusi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat pada table 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

ITEM	STS		TS		N		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0	1	0,71	11	7,86	62	44,29	66	47,14	140	100	4,38
Z.2	2	1,43	6	4,29	21	15	49	35	62	44,29	140	100	4,16
Z.3	0	0	0	0	14	10	59	42,14	67	47,86	140	100	4,38
Z.4	2	1,43	2	1,43	24	17,14	58	41,43	54	38,57	140	100	4,14
Z.5	0	0	2	1,43	13	9,29	51	36,43	74	52,86	140	100	4,41
Z.6	0	0	2	1,43	24	17,14	45	32,14	69	49,29	140	100	4,29
Z.7	0	0	0	0	7	5	53	37,86	80	57,14	140	100	4,52
Z.8	0	0	0	0	3	2,14	55	39,29	82	58,57	140	100	4,56
Z.9	0	0	0	0	9	6,43	52	37,14	79	56,43	140	100	4,5
Z.10	0	0	0	0	6	4,29	50	35,71	84	60	140	100	4,56
Z.11	0	0	0	0	6	4,29	51	36,43	83	59,29	140	100	4,55
Z.12	1	0,71	0	0	11	7,86	60	42,86	68	48,57	140	100	4,39
Z.13	0	0	1	0,71	5	3,57	53	37,86	81	57,86	140	100	4,53
MEAN												4,39	

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Pada Tabel 4.7 yang terdiri dari 140 responden dan dapat diketahui sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju dari hasil persentase jawaban pada setiap item pertanyaan yang diberikan. Persentase jawaban responden dengan nilai tertinggi 59,29% pada item pernyataan Z.11 dengan jawaban sangat setuju. Sedangkan persentase jawaban responden dengan nilai terendah 0,71% pada item pernyataan Z.1, Z.13 dengan jawaban tidak setuju dan Z.12 dengan jawaban sangat tidak setuju.

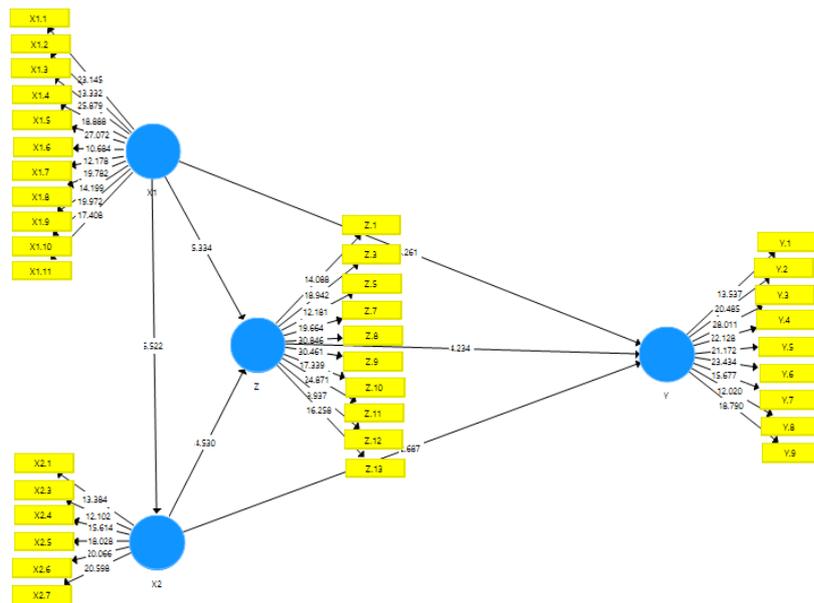
4.3 Analisis Data

4.3.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Tujuan dari analisis Uji Partial Least Square (PLS) adalah untuk menguji dampak pada variabel Kepmimpinan Islami (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

4.3.2 Evaluasi Model Penelitian (*Outer Model*)

Gambar 4.2 Hasil Output PLS Algorithm



Gambar 4.2 menunjukkan hasil dari algoritma PLS yang mencakup data mengenai *factor loading*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* semua aspek yang penting untuk melihat keberhasilan pada sebuah penelitian. Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan terbukti valid. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara

indikator dengan konstruknya yang ditunjukkan dengan nilai loading factor lebih dari 0,7. Berikut adalah nilai – nilai yang diperoleh dari Gambar 4.2:

Tabel 4.8 Validitas dan Reabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho a)</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>	<i>Avaerage Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Islami	0,931	0,934	0,941	0,591
Budaya Organisasi	0,845	0,853	0,885	0,562
Kinerja Karyawan	0,912	0,913	0,927	0,587
Kepuasan Kerja	0,925	0,926	0,937	0,600

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan hasil yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan , dimana *composite reliability* lebih dari 0,6 dan reliabilitas indikator di atas 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa variabel latent mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi dari indikator yang ada. Untuk mendukung tingkat validitasnya, berikut adalah hasil uji validitas yang diperoleh pada penelitian ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Kepemimpinan Islami (X1)			
1	X1.1		0,793	Valid
2	X1.2		0,729	Valid
3	X1.3		0,821	Valid
4	X1.4		0,787	Valid

5	X1.5	0,841	Valid
6	X1.6	0,700	Valid
7	X1.7	0,728	Valid
8	X1.8	0,792	Valid
9	X1.9	0,707	Valid
10	X1.10	0,762	Valid
11	X1.11	0,785	Valid
B	Budaya Organisasi (X2)		
1	X2.1	0,716	Valid
2	X2.3	0,709	Valid
3	X2.4	0,724	Valid
4	X2.5	0,770	Valid
5	X2.6	0,797	Valid
6	X2.7	0,776	Valid
C	Kinerja Karyawan (Y)		
1	Y.1	0,717	Valid
2	Y.2	0,762	Valid
3	Y.3	0,796	Valid
4	Y.4	0,786	Valid
5	Y.5	0,775	Valid
6	Y.6	0,823	Valid
7	Y.7	0,746	Valid
8	Y.8	0,724	Valid
9	Y.9	0,760	Valid
D	Kepuasan Kerja (Z)		
1	Z.1	0,727	Valid
2	Z.3	0,727	Valid
3	Z.5	0,718	Valid
4	Z.7	0,787	Valid
5	Z.8	0,847	Valid
6	Z.9	0,825	Valid
7	Z.10	0,784	Valid
8	Z.11	0,823	Valid
9	Z.12	0,747	Valid
10	Z.13	0,747	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien untuk variabel Kepemimpinan Islami (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z) semuanya berada di atas 0,7.

4.3.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji inner model digunakan untuk memahami hubungan antar konstruk dalam model penelitian dan untuk mengukur seberapa signifikan hubungan tersebut dan seberapa besar nilai R-Square yang dihasilkan.

Tabel 4.10 Hasil R-Square

	R-Square	Adjusted R-Square
Budaya Organisasi	0,193	0,188
Kinerja Karyawan	0,693	0,686
Kepuasan Kerja	0,536	0,529

Tabel pada 4.10 menunjukkan bahwa *R-Square* pada Budaya Organisasi memiliki nilai 0,193 atau 19,3%. Hal ini menunjukkan variabel Budaya Organisasi yang mampu dijelaskan yaitu sebesar 19,3% sisanya yaitu 80,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,693 atau 69%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang mampu dijelaskan yaitu sebesar 69% sisanya yaitu 31% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Kemudian *R-Square* variabel Kepuasan Kerja mampu memiliki nilai 0,536 atau 53,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan sebesar 53,6% dan sisanya yaitu 46,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Goodness of Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,067	0,067
d_ ULS	2,993	2,993
d_ G	1,982	1,982

Chi-Square	1260,453	1260,453
NFI	0,691	0,691

Berdasarkan perhitungan *Goodness of Fit*, nilai *Normed Fit Index* (NFI) mendapatkan nilai 0,691 . Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut sudah memenuhi kriteria kecocokan dengan data yang ada.

4.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan menggunakan hasil uji bootstrapping yang mencakup path coefficients yang akan disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STEDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Islami > Kinerja Karyawan	0,308	0,312	0,072	4,261	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi > Kinerja Karyawan	0,219	0,215	0,082	2,687	0,007	Signifikan
Kepemimpinan Islami > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,197	0,197	0,057	3,434	0,001	Signifikan
Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,188	0,191	0,061	3,086	0,002	Signifikan
Kepemimpinan Islami > Budaya Organisasi	0,440	0,447	0,08	5,522	0,000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Islami memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Lafayette Coffe & Eatery, dengan P Values sebesar 0,000 dan T-Statistics sebesar 4,261 (lebih besar dari 1,96). Sehingga hipotesis ini dapat diterima.
2. Budaya Organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*, dengan P Values sebesar 0,007 dan T-Statistic sebesar 2,687 (lebih besar dari 1,96). Sehingga hipotesis ini juga dapat diterima.
3. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery*, dengan P Values sebesar 0,001 dan T-Statistics sebesar 3,434 (lebih dari 1,96). Sehingga hipotesis ini dapat diterima.
4. Kepuasan kerja juga menjadi mediator dalam pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan P Values sebesar 0,002 dan T-Statistics sebesar 3,086. Sehingga hipotesis ini juga dapat diterima.
5. Kepemimpinan islami juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi di Lafayette *Coffe & Eatery*, dengan P Values sebesar 0,000 dan T-Statistic sebesar 5,522. Sehingga hipotesis ini juga dapat diterima.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami, menguji, dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi di

Lafayette *Coffe & Eatery* serta bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap budaya organisasi.

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan islami (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) memberikan hasil bahwa kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lafayette *Coffe & Eatery* dengan nilai *P Values* sebesar 0,000. Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa Lafayette *Coffe & Eatery* telah berhasil dalam menerapkan karakter kepemimpinan islami yang senantiasa berpegang teguh pada Al-Quran dan Hadist yang juga ditekankan dengan kemampuan dan kompetensi karyawannya.

Menurut Mahazan et al., (2015) kepemimpinan islam tidak hanya berfokus pada aspek moral dan kebijaksanaan, tetapi juga memerlukan hubungan yang erat dengan Allah serta tanggungjawab terhadap umat manusia. Kesuksesan Lafayette *Coffe & Eatery* tersebut tidak hanya mengedepankan prinsip-prinsip kepemimpinan islami yang berlandaskan ajaran islam seperti amanah, adil, dan berbuat baik, tetapi juga memastikan bahwa nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan dalam kegiatan operasional. Setiap karyawan dibimbing untuk memahami bahwa pekerjaan mereka bukan hanya sekedar mencari nafkah, melainkan bagian dari ibadah yang memerlukan dedikasi dan ketulusan. Penerapan peran kepemimpinan islami tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartini & Gustama (2022) dan Giri et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain

itu, hasil penelitian Efrina (2021) dan Rihyanti (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan islami dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Dalam agama islam, pemimin adalah sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat An-Nur ayat 55:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا
اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن
بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ
هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: “Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan yang mengerjakan kebajikan bahwa Dia sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di bumi sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa; Dia sungguh akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah Dia ridai; dan Dia sungguh akan mengubah (keadaan) mereka setelah berada dalam ketakutan menjadi aman sentosa. Mereka menyembah-Ku dengan tidak mempersekutukan-Ku dengan sesuatu apa pun. Siapa yang kufur setelah (janji) tersebut, mereka itulah orang-orang fasik.”

Dalam jurnal Rivai (2004) ayat ini dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang efektif, sehingga mereka akan bersedia mengubah keinginan pribadi mereka dan menerima tujuan kelompok sebagai tujuan mereka juga.

4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Studi yang menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) mengungkapkan bahwa adanya budaya organisasi yang unik memberikan dampak yang bermakna pada hasil kinerja karyawan *Lafayette Coffe & Eatery* yang berlokasi di Kota Malang. Hal tersebut diperkuat dengan hasil statistik yang menunjukkan bahwa nilai *P Values* sebesar 0,007. Sehingga hipotesis dapat diterima.

Menurut Robbins & Judge (2014) dalam Bisma et al.,(2023) bahwa budaya organisasi merupakan system yang dapat dipahami dan diterima anggotanya, sehingga dapat menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan yang baik tersebut dapat dibuktikan dengan selalu menaati peraturan – peraturan yang ada di Lafayette seperti tetap menggunakan pakaian kerja yang sopan dan berjilbab untuk yang muslim bahkan non-muslim. Karyawan memiliki kesadaran keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan tepat waktu melaksanakan ibadah sholat secara bergantian. Dengan penerapan budaya organisasi yang unik tersebut, membuat lingkungan kerja yang positif dan nyaman dan tentram sehingga mereka dapat mengambil inisiatif lebih dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bentuk kenyamanan tersebut juga ditunjukkan dengan kemampuan mereka dalam mengefisienkan pekerjaan mereka serta cermat dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang aktif akan selalu mengambil peluang untuk berkembang dan berkontribusi secara positif. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang mendukung. Selain itu, juga di perkuat dengan hubungan antara karyawan, pelanggan, dan masyarakat sekitar yang terus mendukung Lafayette *Coffe & Eatery*. Pada akhirnya, rasa nyaman dan menikmati dalam melakukan pekerjaan ini akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, loyalitas yang meningkat, serta memiliki kualitas kerja yang sangat baik bagi perusahaan.

Temuan ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti. Afriansyah et al., (2023), Febriani & Ramli (2023), dan Yasin (2024) telah mengidentifikasi adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. (Lasarudin dkk., 2021) juga berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat menghasilkan dampak positif bagi perusahaan dan karyawannya, sementara untuk mempertahankan budaya organisasi yang kuat dan kondusif merupakan kebutuhan esensial yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan, sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam peraturan dan kebijakan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi berperan secara signifikan dalam mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan.

Dalam islam budaya organisasi menjadi perekat antar sesama organisasi. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Surat Yunus ayat 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولٌ ۖ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Setiap umat mempunyai rasul. Apabila rasul mereka telah datang (di akhirat kelak), diputuskanlah (oleh Allah) di antara mereka dengan adil, sedangkan mereka tidak dizalimi (sedikit pun).”

وَيَقُولُونَ مَتَىٰ هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ

Artinya: “Mereka mengatakan, “Kapankah (datangnya) janji (azab) ini jika kamu (Nabi Muhammad dan para pengikutmu) adalah orang-orang benar?”

قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ ۗ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ ۖ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Aku tidak kuasa (menolak) mudarat dan tidak pula (mendatangkan) manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki.” Setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba,

mereka tidak dapat meminta penundaan sesaat pun dan tidak (pula) dapat meminta percepatan.”

Dalam jurnal penelitian (Yuni & Azizah, 2022) ayat tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan tempat berkumpulnya individu dengan berbagai perilaku, adat, kebiasaan, dan norm. Unsur-unsur tersebut secara alami akan membentuk dan memengaruhi visi, misi, serta tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediasi antara kepemimpinan islami dan kinerja karyawan Lafayette *Coffe & Eatery* di Kota Malang. Hasil statistik menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,001 yang menegaskan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan. Secara spesifik, penelitian ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara yang menghubungkan antara kepemimpinan islami dan kinerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Artinya, pemimpin yang menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan islami sesuai dengan agama islam seperti kejujuran, amanah, menekankan keadilan, dan selalu bermusyawarah dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan keagamaan dan professional karyawan secara bersamaan. Dengan hal tersebut, membuat karyawan merasa dihargai sebagai individu sehingga akan menimbulkan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan dalam

penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamtari (2024). Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan islami dan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian oleh Daud et al., (2014) dalam Maksum & Fikriah (2020) yang menjelaskan tentang sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin islami. Salah satu sifat yang pertama adalah *Al-Sidq* yaitu konsisten antara perkataan dan perbuatan. Di mana seorang pemimpin harus selalu berkata yang sebenarnya dari dasar hati, dan menunjukkan ketenangan dalam jiwa. Dasar sifat *Al-Sidq* adalah Al-Quran surat Al-Najm ayat 4-5:

إِنَّ هُوَ إِلَّا وَحْيٌ يُوحَىٰ

Artinya: “*Ia (Al-Qur’an itu) tidak lain, kecuali wahyu yang disampaikan kepadanya*”

عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَىٰ

Artinya: “*yang diajarkan kepadanya oleh (malaikat) yang sangat kuat (Jibril)*”

4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Analisis dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan Lafayette Coffe & Eatery. Hasil statistik menunjukkan nilai *P Values* sebesar 0,002 yang dapat memperkuat temuan pada penelitian ini. Penelitian ini menyoroti bahwa karyawan Lafayette menunjukkan adanya budaya organisasi yang unik dan sangat baik dalam menerapkan aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Budaya organisasi terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Lafayette Coffe & Eatery. Ketika nilai-nilai, norma, dan aturan selaras dengan kebutuhan karyawan akan membuat mereka merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional dan keagamaan. Kondisi ini dapat meningkatkan rasa loyalitas dalam pekerjaan yang menjadikan hal tersebut kepuasan kerja bagi mereka. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Qorfianalda & Wulandari (2020). Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memberikan hasil yang positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Dalam ajaran islam, Nabi Muhammad SAW mengatakan pada orang-orang mukmin: ‘Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional” baik dalam pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qrdawi,2004) dalam (Hidayat,2008). Hal tersebut juga di cantumkan dalam Al-Quran surat At- Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”

4.5.5 Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Terhadap Budaya Organisasi (X2)

Hasil pengujian dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) memberikan hasil bahwa kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi di Lafayette Coffe & Eatery dengan nilai *P Values* sebesar 0,000.

Hal tersebut dapat diindikasikan bahwa *Lafayette Coffe & Eatery* telah berhasil dalam menerapkan karakter kepemimpinan islami yang senantiasa berpegang teguh pada Al-Quran dan Hadist sehingga dapat menciptakan system budaya organisasi yang bersifat islami seperti mengganti music menjadi lantunan murotal, kewajiban beribadah wajib pada karyawan yang beragama muslim, serta kewajiban dalam penggunaan pakaian tertutup untuk akses masuk pada kafe.

Keberhasilan tersebut tidak lepas dari adanya komitmen para pendirinya yang memiliki visi untuk menciptakan ruang kuliner yang tidak hanya menyajikan hidangan berkualitas, namun juga menjadi wadah untuk menumbuhkan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penerapannya, system berbasis syariah di *Lafayette Coffe & Eatery* tersebut mencerminkan berbagai macam aspek operasional mereka.

Selain menghadirkan suasana yang nyaman dengan lantunan murotal, kafe ini juga secara rutin mengurangi produktivitas karyawannya salaam waktu shalat wajib dan menyediakan fasilitas mushola yang bersih dan nyaman bagi pengunjung dan karyawan. Didukung dengan dekorasi interior yang dipenuhi dengan kutipan inspratif dari Al-Quran dan Hadist semakin memperkuat identitas islami kafe tersebut. Kebijakan dalam berpakaian sopan dan tertutup tidak hanya diberlakukan untuk pengunjung tetapi juga juga menjadi standar bagi seluruh karyawan, mencerminkan komitmen Lafayette dalam menghormati nilai-nilai kesopanan dan kesantunan dalam Islam.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi yang telah dijelaskan, maka peneliti menghasilkan beberapa temuan yaitu:

1. Kepemimpinan islami memiliki korelasi secara langsung dengan kinerja karyawan Lafayette *Coffe & Eatery* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dengan penerapan sikap yang adil dan amanah akan menciptakan suasana kerja yang positif, maka kualitas kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat.
2. Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lafayette *Coffe & Eatery*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan berhasil sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Kepuasan kerja terbukti memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan islami dan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan karakter kepemimpinan yang didasarkan pada Al-Quran dan Hadist cenderung mendorong kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.
4. Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang

diterapkan oleh Lafayette *Coffe & Eatery* mampu memenuhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

5. Kepemimpinan islami memiliki korelasi secara langsung dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh Lafayette *Coffe & Eatery* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dengan penerapan karakter kepemimpinan yang didasarkan pada syariat islam sehingga secara langsung menjadi faktor terbentuknya budaya organisasi yang memiliki unsur keislaman.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan pada penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis ingin mengajukan beberapa rekomendasi dan saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak – pihak terkait.

1. Bagi Lafayette *Coffe & Eatery*
 - a. Disarankan kepada pemimpin untuk terus menerapkan karakter kepemimpinan islami seperti jujur, adil, dan amanah dapat membangun suasana kerja yang positif dan nyaman, sehingga terjadi peningkatan produktivitas pada karyawan.
 - b. Memperhatikan budaya organisasi untuk terus dipertahankan dan dikembangkan agar memperkuat visi, misi, dan tujuan dari Lafayette sendiri.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup dengan menambahkan variabel seperti *turnover intention*, *organizational citizenship behavior* (OCB), atau motivasi kerja.

Sehingga analisis yang dilakukan akan menjadi lebih mendalam dan komprehensif.

- b. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk melibatkan lebih banyak sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih relevan dan dapat mewakili kondisi secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Afriansyah, R., Dahmiri, D., & Khalik, I. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi*. 4(6).
- Amelia, K. R., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 163–175. <https://doi.org/10.36085/Jems.V4i1.4441>
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan*. 3.
- Anggraeni, S., & Cahyono, E. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Nada Surya Tunggal)*. 5.
- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta)*. 10.
- Bahri, E. H. (2018). *Program Studi S2 Ekonomi Islam*.
- Desri, S., Nazaruddin, E., Sabila, S. S., & Alfiana, M. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. *AL-DYAS*, 2(3), 631–636. <https://doi.org/10.58578/Aldyas.V2i3.1486>
- Dewi, W. A. (2023). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang 2023*.
- Dwinanda G., Basalamah S., Alam R., & Arifin Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104–126. <https://doi.org/10.52103/jms.v3i1.911>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi*:

Journal Of Islamic Economics And Banking, 1(2), 73–80.
<https://doi.org/10.25217/Srikandi.V1i2.2514>

- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*. 3(2).
- Hartini, K., & Gustama, D. F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Indonesia*. 2.
- Herminingsih, A., (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal:Manajemen Sumberdaya Manusia*, 22-37
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang*.
- Hidayatullah, G. G. C. (2021). *Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi* 3.
- Kamaluddin, I., & Firdaus, M. C. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toserba Langgeng Sawangan 2019). *Journal Of Islamic Economics And Philanthropy*, 2(03), 438.
<https://doi.org/10.21111/Jiep.V2i03.3781>
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 442–460. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V3i3.853>
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Siti Aishah, H., Wan Mohd. Fazrul Azdi, W. R., Mohd. Rumaizuddin, G., Yuseri, A., Mohd. Rosmizi, A. R., Muhammad, H., Mohd. Azhar, I. R., Abdullah, A. G., Muhammad Yusuf, K., & Khairunneezam, M. N. (2015). Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153.
<https://doi.org/10.18769/ijasos.29171>

- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat*. 3.
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal Of Islamic Banking And Finance*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). *BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA Nnpengaruhnya TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 18.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parenden, A. (2024). *Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt. Kima Kota Makassar*.
- Pratama, R., & Amali Rivai, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(2), 141–154. <https://doi.org/10.35814/jrb.v4i2.1953>
- Putra, A. P. Y., Hilwana, A. L. Z., Al, M. F., Hafiz, M. Z., & Maesaroh, S. S. (2023). *Pengaruh Siaran Langsung Dan Konten Promosi Terhadap Minat Beli Mahasiswa Bisnis Digital UPI Di Tiktok Shop*.
- Putra B. A. K., Bilqis S., & Hellyani C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Puspitasari, J., & Kadeni, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mata Hati Coffee Shop. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 12(2), 132–145. <https://doi.org/10.51747/ecobuss.v12i2.1973>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan: The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job

- Satisfaction and Job Loyalty. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 976. <https://doi.org/10.29040/Jiei.V8i1.4723>
- Rihyanti, E. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Syariah*. 3(1).
- Rivai, M. B. A., & Arifin, I. H. A. (2023). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=Vuooeaaqbj>
- Rivai, V. (2004). *Memimpin Dalam Abad ke-21*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinta S. E., Iswati, Aisyah S., & Fitriyasari A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 530–548. <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i3.2333>
- Sri Mulyani. (2022). KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN ISLAM MENURUT PROF HAMKA DALAM TAFSIR AL-AZHAR. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 65–73. <https://doi.org/10.55210/Arribhu.V3i1.809>
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Kuningan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3279–3296. <https://doi.org/10.32670/Fairvalue.V4i8.1377>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48–61.
- Sunanda, W. D. (2020). *The Effect Of Islamic Leadership And Religiosity Towards Employee's Job Performance Through Employee's Job Satisfaction As An Intervening Variable(Case Study At Waroeng Spesial Sambal)*. 17.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013a). Metode penelitian sumber daya manusia teori, kuisisioner, dan analisis data. *Sugiyono, PD (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: CV. Alvabeta.*

- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013b). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. *Cetakan II*.
- Suryani, N. K. (2022). *Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris)*.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2).
- Syafrizal, R. (2019). *Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)*.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Wijayanti, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*.
- Yasin, H. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep*.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yuni, F. W., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *Al-Mikraj : Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN: 2745-4584)*, 2(2), 38–51. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>
- Zilazaini, Ardila. N, Anjani R. , Silitonga, S. P., & Safitri, R. E. (2022). Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Islam. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01), 86–99. <https://doi.org/10.24252/edu.v2i01.29907>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : [210501110244](#)
Nama : Zidny Mahira
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lafayette Coffe & Eatery

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 September 2024	Mengajukan pertemuan awal dan pengajuan judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	26 September 2024	Mengajukan revisi judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	30 September 2024	Bimbingan revisi judul terbaru dan Acc revisi judul	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	7 Oktober 2024	Bimbingan bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	17 Oktober 2024	Bimbingan bab 1-3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	24 Oktober 2024	Bimbingan hasil revisi bab1-3 dan acc seminar proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	28 November 2024	Bimbingan Finalisasi bab 1-3 setelah Seminar Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

8	3 Maret 2025	Bimbingan bab 4-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	4 Maret 2025	Bimbingan bab 1-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
10	6 Maret 2025	ACC Sidang Akhir	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 6 Maret 2025

Dosen Pembimbing



Setiani, M.M

Lampiran 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Zidny Mahira
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 22 Desember 2002
Alamat asal : Jalan Gadang gang 17B No.38 RT 03 RW 03
Malang
Telepon/HP : 08557079135
E-Mail : zidnymahira22@gmail.com

Pendidikan Formal

2009-2015 : SDN Gadang 1 Malang

2015-2018 : MTs Khadijah Malang

2018-2021 : SMAN 6 Malang

Riwayat Kepanitiaan

Panitia Makrab Manajemen 2021

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LAFAYETTE *COFFE & EATERY*

Dengan Hormat,

Assalamualaikum wr.wb

Saya Zidny Mahira mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana, saya bertujuan untuk memohon mengenai penelitian saya yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LAFAYETTE *COFFE & EATERY*” dengan memberikan beberapa jawaban dari beberapa pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini. Informasi yang saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan terhadap publik. Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaanya dan kerja sama meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamualaikum wr.wb

Hormat Saya

Zidny Mahira

Lampiran 4

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isi identitas diri anda dengan mengisi data sebagai berikut:

- a. Nama :
- b. Kategori Kerja :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Tekan angka pada salah satu jawaban yang telah dipilih yang disesuaikan dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

Keterangan

- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
- TS (Tidak setuju) = 2
- N (Netral) = 3
- S (Setuju) = 4
- SS (Sangat Setuju) = 5

III. DAFTAR PERTANYAAN**A. KEPEMIMPINAN ISLAMIS**

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin dapat mengelola tugas dengan efisien					
2.	Pemimpin memiliki kemampuan yang kuat dalam mengatur karyawan					
3.	Pemimpin dapat memaksimalkan hasil pekerjaannya					
4.	Pemimpin memberikan teladan yang kuat dalam hal disiplin dan kerja keras					
5.	Pemimpin menunjukkan sikap baik dan berakhlak mulia kepada saya dan masyarakat					

6.	Pemimpin konsisten mempraktikkan keagamaan dalam tempat kerja					
7.	Pemimpin menunjukkan sikap komitmen dalam nilai keagamaan di tempat kerja					
8.	Pemimpin membuat keputusan yang baik berdasarkan pengetahuan dan pengalaman					
9.	Pemimpin mendengarkan dan merespon dengan bijaksana, jika saya ada masalah					
10.	Pemimpin memberikan saya potensial karena memberikan saya tanggungjawab dan kepercayaan					
11.	Pemimpin dapat menola emosi dengan baik dan tenang dalam mengambil keputusan meskipun kondisi tidak baik					

B. BUDAYA ORGANISASI

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya taat pada aturan					
2.	Saya mengetahui ada peraturan di tempat kerja					
3.	Saya jujur dalam bekerja					
4.	Saya bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan					
5.	Saya cermat dan teliti dalam bekerja					
6.	Saya melakukan pelayanan yang baik					
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pelanggan dan masyarakat sekitar					

C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mencapai hasil sesuai target pekerjaan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya sigap dan tanggap dalam bekerja					
4.	Saya produktif dalam bekerja					
5.	Saya efektif dalam penggunaan materi					
6.	Saya efektif dalam sumberdaya					
7.	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan					
8.	Lafayette menanamkan rasa tanggungjawab kepada saya					
9.	Saya membantu teman kerja saya yang memiliki jobdecs yang sama					
10.	Saya tidak bergantung kepada teman saya ketika melakukan pekerjaan					

D. KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan kapasitas saya					
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan saya					
3.	Tempat kerja saya memiliki fasilitas sesuai pekerjaan saya					
4.	Gaji saya sesuai dengan					

	kebutuhan hidup					
5.	Ada evaluasi kerja untuk kenaikan jabatan					
6.	Saya mendapati jenjang karir di tempat kerja saya					
7.	Pemimpin mendukung saya dalam bekerja					
8.	Pemimpin bersikap baik pada saya					
9.	Pemimpin memberikan saya solusi ketika saya ada masalah					
10.	Saya dan teman kerja memiliki hubungan yang baik					
11.	Saya dan teman saya saling mendukung					
12.	Teman saya memberikan saya solusi ketika saya ada masalah					
13.	Lingkungan kerja saya nyaman					

Lampiran 5



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Zidny Mahira
 NIM : [210501110244](#)
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lafayette Coffe & Eatery**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	16%	9%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Maret 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 6



Keterangan:

- Larangan penggunaan baju tidak sopan
- Informasi jika menggunakan baju tidak sopan, maka bersedia memakai baju yang disediakan oleh Lafayette
- Baju Lafayette tampak depan
- Baju tampak belakang
- Rok lilit
- Afirmasi positif di lingkungan Lafayette
- Finger print untuk absen sholat di mushola wanita