

**Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Islami dan Pelatihan: Peran Penting Kepuasan Kerja di KSU Ja'far Medika Syariah Karanganyar**

**Sujarwanto, Sutianingsih**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

sujarwantoalastuwo@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to evaluate the influence of employee training and Islamic leadership on employee performance, by utilizing the intervening variable of employee job satisfaction. This study uses a quantitative methodology and is causal associative. It is known that this study involved 84 employees as a sample. Proper and trustworthy questionnaires are used to collect data. Multiple linear regression analysis techniques were used to analyze the data. The results of the study show that: Employee performance increases significantly due to the positive and significant influence caused by employee training, Islamic leadership and job satisfaction. Job satisfaction mediates a statistically significant relationship between training, Islamic leadership and performance.*

**Keywords:** Employee training, Islamic leadership, job satisfaction, employee performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan pegawai dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai, dengan memanfaatkan variabel *intervening* kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan bersifat asosiatif kausal. Diketahui penelitian ini melibatkan 84 pegawai sebagai sampel. Kuesioner yang tepat dan dapat dipercaya digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kinerja pegawai meningkat secara signifikan karena adanya pengaruh yang positif dan signifikan yang ditimbulkan oleh pelatihan pegawai, kepemimpinan Islam dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan yang signifikan secara statistik antara pelatihan, kepemimpinan Islam dan kinerja.

**Kata kunci:** pelatihan karyawan, kepemimpinan islami, kepuasan kerja, kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Kemampuan suatu perusahaan untuk bertahan dalam bisnisnya dalam jangka panjang sangat bergantung pada beberapa divisi, termasuk sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah tulang punggung perusahaan mana pun dan merupakan aset paling berharga (Wirawan, 2015). Darmawati dan Indartono (2015) menyatakan bahwa kinerja dan efikasi suatu organisasi berbanding terbalik dengan kaliber dan efisiensi sumber daya manusia yang dimilikinya saat ini. Lebih lanjut, Gomes (2003) menekankan perlunya pengembangan elemen manusia, yang

merupakan sumber daya potensial, sehingga dapat memberikan kontribusi yang paling efektif terhadap pengembangan diri organisasi dan kemajuan secara keseluruhan. Untuk mengukur nilai karyawan bagi organisasi, manajer melihat metrik seperti jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan untuk pekerjaan tertentu. Kinerja merupakan faktor penting lainnya yang berkontribusi terhadap hasil dan pencapaian perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh Indartono dan Chen (2010). Oleh karena itu, untuk mencapai efisiensi operasional yang maksimal, dunia usaha membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja atau prestasi kerja yang tinggi.

Agar perusahaan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kredibel dan berdaya saing dalam mencapai tujuannya, diperlukan adanya media atau forum. Hal ini diperlukan agar para pekerja dapat meningkatkan pelatihan dan potensi bakatnya, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya. Menurut Juwita (2019), pembentukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, berkualitas, dan selaras dengan tujuan bisnis memerlukan pemanfaatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai media atau formatnya. Persiapan diperlukan bagi pekerja yang merasa belum menguasai seluruh persyaratan. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan maka pegawai akan berupaya untuk mengembangkan, menggarap, dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Pendorong utama peningkatan kinerja pegawai adalah sumber daya manusia yang meliputi pelatihan dan pengembangan.

Kepemimpinan Islam, bukan pelatihan saja, yang menentukan kinerja (Jumaing et al., 2017). Salah satu definisi kepemimpinan Islam yang ditawarkan oleh Subhan (2013) adalah kemampuan menginspirasi orang lain untuk mencontoh diri sendiri dalam melakukan tindakan yang sesuai dengan ajaran Islam. Akibatnya wewangnya terkesan mengikuti staf atau bawahannya. Salah satu definisi pemimpin adalah seseorang yang dapat mengartikulasikan tujuan dan sasaran jangka panjang suatu organisasi. Komponen lain yang berperan penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi adalah kepemimpinan para anggotanya. Jika seorang pemimpin mampu mengelola organisasinya sedemikian rupa sehingga dapat mengantisipasi dan mencapai tujuan dalam jangka waktu tertentu, maka pemimpin tersebut dianggap berhasil. Menurut sejarah teori kepemimpinan, jenis kepemimpinan yang paling efektif adalah yang diwujudkan dalam akidah Islam. Misalnya saja model kepemimpinan yang dikenal dengan kepemimpinan Nabi yang merupakan manusia terhebat dalam sejarah umat manusia, dan orang tersebut adalah Rasulullah SAW (Sunarji, 2016). Khilafah adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam bahasa Arab. Sebagaimana dikemukakan oleh Aziz dan Shofawati (2015), Suatu organisasi dapat mencapai kepemimpinan Islami dengan berkonsultasi dengan sumber-sumber Islam, yang kemudian dapat diterapkan dengan menerapkan prinsip-prinsip dan praktik Islami yang bersumber dari Sunnah dan Al-Qur'an. Menurut perspektif alternatif yang dikemukakan Wijayanti dan Meftahudin (2016), salah satu ciri pemimpin yang baik adalah

kemampuan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya sangat bergantung pada kinerjanya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi, berkomitmen terhadap perusahaan, dan sangat terlibat dalam pekerjaannya, yang ke semuanya akan memungkinkannya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, rendahnya kinerja karyawan, tingginya tingkat ketidakhadiran kerja, dan rendahnya pengabdian terhadap bisnis merupakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui puas tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) ditandai dengan disposisi emosional yang positif dan senang terhadap pekerjaan seseorang. Prestasi kerja, semangat kerja, dan disiplin kerja semuanya berperan dalam menentukan pola pikir tersebut. Ada tiga cara untuk merasa bahagia dengan pekerjaan: di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau dengan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Beberapa hal yang dapat membuat seorang pekerja bahagia dalam bekerja adalah mendapatkan pujian atas pekerjaannya, penempatannya, perlakuannya, peralatannya, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.. Kepuasan kerja dalam bekerja merupakan kenikmatan yang dialami dalam bekerja. Meskipun gaji merupakan faktor yang signifikan, namun karyawan yang lebih tertarik untuk merasakan kepuasan kerja di tempat kerja akan menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada penerimaan kompensasi atas usahanya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pelatihan Karyawan**

Abdullah (2020), Untuk mencegah tindakan penipuan di masa depan, setiap perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan diberikan pelatihan, lokakarya, pembinaan, pendampingan, dan kesempatan pembelajaran lainnya sebagai bagian dari praktik pelatihan dan pengembangan. Tujuan dari praktik ini adalah untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi karyawan untuk menjalankan fungsi posisinya dengan kemampuan terbaiknya dengan tetap mematuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Sudiantini dan Shinta (2018) berpendapat tentang pelatihan adalah intervensi terencana yang bertujuan untuk meningkatkan aspek kinerja individu. Pelatihan sepenuhnya terfokus pada peningkatan kemampuan yang tampaknya penting untuk mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2004), pelatihan merupakan proses yang membantu orang memperoleh keterampilan yang penting untuk keberhasilan suatu bisnis. Pelatihan dapat dilihat dari sudut pandang yang terisolasi atau ekspansif, dan strategi ini saling berhubungan dengan tujuan perusahaan yang berbeda. Karyawan memperoleh keterampilan dan informasi yang nyata dan dapat ditransfer melalui pelatihan yang dapat mereka terapkan pada tingkat yang berbeda-beda sepanjang karier mereka. Untuk menciptakan dan

membekali manusia agar berkinerja lebih baik, pelatihan didefinisikan oleh Kasmir (2016) sebagai proses peningkatan pengetahuan, kemampuan, bakat, dan perilaku.

### **Kepemimpinan Islami**

Salah satu definisi kepemimpinan Islam yang ditawarkan oleh Subhan (2013) adalah kemampuan menginspirasi orang lain untuk mencontoh diri sendiri dalam melakukan tindakan yang sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini dilakukan sedemikian rupa sehingga kekuasaan yang dimilikinya mempunyai dampak mengikuti bawahan atau stafnya. Sederhananya, kepemimpinan merupakan pelengkap kualitas-kualitas yang tidak ada dalam kepemimpinan itu sendiri. Abdul Hakim (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan lebih dari sekedar gelar; ini adalah proses interaktif yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal dalam bisnis. Selain itu, terdapat hubungan yang kuat antara struktur dan motivasi. Perusahaan harus memenuhi tanggung jawab besar ini untuk menjamin bahwa para manajer dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang paling efektif demi kepentingan stafnya dan peningkatan kinerja organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kemampuan menilai situasi saat ini secara akurat sangat penting agar gaya kepemimpinan pemimpin yang kompeten bisa efektif. Jalur komunikasi yang kuat antara manajer dan karyawannya juga memainkan peran utama dalam seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya.

Cara pemimpin menjalankan kepemimpinan berubah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini memungkinkan mereka menginspirasi bawahannya untuk memberikan kontribusi paling berharga bagi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang sukses mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut penelitian Mosadeghard, ada sejumlah gaya kepemimpinan yang berbeda. Ini termasuk transformasional, situasional, transaksional, demokratis, karismatik, otoriter, dan birokratis (Mosadeghard et al., 2013).

### **Kepuasan Kerja**

Sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya itulah yang merupakan kepuasan kerja, menurut Robbins (2003). Secara khusus, menurut Luthans (2014), kepuasan kerja merupakan indikasi kepuasan karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan keuntungan bagi bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang mereka peroleh di tempat kerja memenuhi apa yang diyakini penting bagi mereka. Pengalaman yang dimiliki karyawan dalam lingkungan yang selaras dengan nilai-nilai mereka sendiri, seperti apa yang mereka inginkan dan apa yang dipercayakan kepada mereka dari pekerjaannya, dikatakan sebagai pendorong kebahagiaan kerja. Menurut sudut pandang ini, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap individu secara keseluruhan serta umpan balik terhadap kinerja mereka. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya mungkin dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Seseorang yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung merasa senang dengan pekerjaannya, menurut Robbins dan

Judge (2016). Sebaliknya, mereka yang tidak bahagia cenderung merasa buruk terhadap pekerjaannya. Menurut Yudha (2018), keadaan emosional seorang karyawan dapat digambarkan sebagai kepuasan kerja jika tidak ada waktu tertentu dimana nilai ketidakseimbangan yang diprediksinya terpenuhi. Kompensasi karyawan dapat berbentuk penyelesaian moneter dan non-moneter.

### Kinerja Karyawan

Apabila seorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan yang diberikan kepadanya, maka hasilnya adalah yang disebut dengan kinerja (Mangkunegara & Hasibuan, 2000). Dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja adalah kombinasi perilaku dan pencapaian apa yang diharapkan darinya, serta pilihan atau sebagian kriteria yang merupakan bagian dari tugas yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kinerja dalam pekerjaan pada umumnya berkaitan dengan seberapa sukses seseorang mampu menyelesaikan tugasnya. Menurut Jex dan Britt (2014), kinerja dapat didefinisikan sebagai setiap dan seluruh tindakan yang dilakukan oleh pekerja selama mereka bekerja.

Menurut Dhani (2016), seorang karyawan dapat beroperasi pada tingkat yang tinggi ketika keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya (Dhani Sukaryanti, 2016). Jika persyaratan ini terpenuhi, akan ada peningkatan tanggung jawab terkait pekerjaan dan keinginan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan melakukan pekerjaan dengan benar. Hal ini terutama disebabkan karena mereka yang memiliki kinerja tinggi biasanya disebut sebagai orang produktif, sedangkan individu yang tingkat kinerjanya tidak memenuhi ambang batas dianggap sebagai individu yang tidak produktif atau berkinerja buruk.

### METODE PENELITIAN

Fokus inti penelitian ini terletak pada pemanfaatan prosedur kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data dalam bentuk numerik. Penelitian asosiatif kausal meneliti hubungan antara suatu variabel tertentu dengan variabel lain yang mempunyai hubungan sebab akibat. Studi ini meneliti dampak pelatihan staf dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator. Survei ini diikuti oleh 84 pegawai. Sampel terdiri dari 84 karyawan yang dipilih menggunakan metode *non probability* dan *saturation sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**  
Sumber: Pengolahan Data 2024

Variabel	r hitung
Pelatihan Karyawan	0,497

	0,640
	0,686
	0,731
	0,606
Kepemimpinan Islam	0,681
	0,666
	0,656
	0,687
	0,556
Kepuasan Kerja	0,501
	0,665
	0,721
	0,824
	0,601
Kinerja Karayawan	0,673
	0,744
	0,589
	0,738
	0,678

Karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,212 maka hasil uji validitas seluruh variabel adalah valid seperti terlihat pada tabel di atas. Oleh karena itu, semua indikator menunjukkan validitas semua variabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber: Pengolahan Data 2024

Variabel	Cronbach ALPHA
Pelatihan Karyawan	0,621
Kepemimpinan Islam	0,643
Kepuasan Kerja	0,684
Kinerja Karyawan	0,715

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan, kepemimpinan Islam, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dengan mempunyai nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6.

**Analisis Regresi Berganda Model 1 dan 2**

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda Model 1**

Sumber: Pengolahan Data 2024

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.707	1.647		-1.037	.303
	Pelatihan Karyawan	.512	.084	.478	6.093	.000
	Kepemimpinan Islam	.256	.067	.267	3.839	.000
	Kepuasan Kerja	.299	.087	.274	3.426	.001

Konstantanya adalah -1,707. Kinerja Pegawai sebesar -1,707 pada saat Pelatihan Pegawai, Kepemimpinan Islami, dan Kepuasan Kerja bernilai nol. Koefisien regresi pelatihan pegawai sebesar 0,478 menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,478 setiap peningkatan pelatihan sebesar 1% dengan asumsi tidak ada perubahan pada variabel independen lainnya. Pelatihan karyawan dan kinerja berkorelasi positif yang ditunjukkan oleh koefisien pelatihan karyawan. Kepemimpinan Islami memiliki koefisien regresi sebesar 0,267 yang mencerminkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,267 untuk setiap kenaikan variabel sebesar 1%, dengan asumsi tidak ada faktor independen lain yang berubah. Kinerja pegawai berkorelasi positif dengan kepemimpinan Islami. Dengan asumsi faktor independen lainnya tetap, maka peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,274. Koefisien kepuasan kerja yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda Model 2**

Sumber: Pengolahan Data 2024

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.764	1.959		3.452	.001
	Pelatihan Karyawan	.499	.092	.509	5.456	.000
	Kepemimpinan Islam	.201	.082	.228	2.448	.017

Konstantanya adalah 6,764. Tanpa pelatihan karyawan dan kepemimpinan Islami, kepuasan kerja adalah 6.764. Koefisien regresi pelatihan pegawai sebesar 0,509 menunjukkan adanya peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,509 setiap kenaikan pelatihan pegawai sebesar 1% dengan asumsi tidak ada perubahan pada variabel independen lainnya. Pelatihan karyawan dan kepuasan kerja berkorelasi positif yang ditunjukkan oleh koefisien pelatihan karyawan. Koefisien regresi kepemimpinan Islam sebesar 0,228. Sekalipun seluruh variabel independen tetap

sama, peningkatan kepemimpinan Islami sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,228. Koefisien kepemimpinan Islam yang positif menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara kepemimpinan Islam dengan kepuasan kerja.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F**

Sumber: Pengolahan Data 2024

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.020	3	130.340	60.433	.000 <sup>b</sup>
	Residual	172.540	80	2.157		
	Total	563.560	83			

Temuan pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 60,433 dengan nilai probabilitas 0,00 ( $\text{Sig.}0.00 < 0,05$ ) untuk variabel independen. Pelatihan kerja, kepemimpinan Islami, dan kebahagiaan kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Uji t (Parsial)

Hasil uji t ditampilkan pada Tabel 3 dan 4. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel pelatihan karyawan sebesar 6,093. Nilai t tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Variabel pelatihan pegawai mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja yang dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis nol ( $H_0$ ) dan diterimanya hipotesis alternatif ( $H_1$ ). Variabel kepemimpinan Islam mempunyai nilai t hitung sebesar 3,839. Nilai t-statistik sebesar 2,012 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Berdasarkan temuan penelitian, kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_2$ . Tingkat kepuasan kerja sebesar 3,426. Nilai t tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini memberikan bukti yang menentang hipotesis nol ( $H_0$ ) dan mendukung hipotesis alternatif ( $H_3$ ) dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa hal tersebut mempunyai dampak parsial terhadap kinerja. Variabel pelatihan pegawai mempunyai nilai t hitung sebesar 5,456. Nilai t-statistik sebesar 2,012 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Variabel pelatihan karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, karena hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_4$ ) didukung. Variabel kepemimpinan Islam mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,448 melebihi nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,012. Selain itu, nilai sig sebesar 0,017 lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Bukti tersebut membantah hipotesis nol ( $H_0$ ) dan mendukung hipotesis alternatif ( $H_5$ ) mengenai kepemimpinan Islam, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam mempunyai dampak parsial terhadap kepuasan kerja.

## Uji Sobel

**Tabel 6. Hasil Uji Sobel**

Sumber: Pengolahan Data 2024

Variabel	Nilai Sobel	Nilai Probabilitas
Pelatihan Karyawan	2,737	0,003
Kepemimpinan Islam	2,084	0,018

Berdasarkan hasil pelatihan karyawan mempunyai nilai sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil,  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Untuk kepemimpinan Islam ditemukan nilai kemungkinan sebesar  $0,018 < 0,05$ . Kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima hasilnya.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Sumber: Pengolahan Data 2024

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.682	1.46859

Pelatihan Pegawai, Kepemimpinan Islami, dan Kepuasan Kerja berkorelasi sebesar 68,2% dengan Kinerja Pegawai, berdasarkan uji R<sup>2</sup>. Artinya Pelatihan Karyawan, Kepemimpinan Islami, dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar 68,2% terhadap model regresi dan mempunyai hubungan yang kuat, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara pelatihan staf dan kinerja. Menurut penelitian yang dikutip dalam Hardityo dan Fahrullah (2021) serta Edizal dan Noviantoro (2022), variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020), Efrina (2022), Sutianingsih & Yulianto (2021) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja berkorelasi kuat dan signifikan secara statistik, menurut uji hipotesis ketiga. Senada dengan temuan penelitian Sunanda (2020) dan Novalia dkk. (2021) juga menemukan hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Uji hipotesis keempat menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara pelatihan staf dan kepuasan kerja. Temuan ini menguatkan temuan Setiawan dkk. (2021) yang menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Uji hipotesis kelima menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara kebahagiaan kerja dengan variabel kepemimpinan Islami. Sunanda (2020), Novalia et al.(2021) dan Sutianingsih & Yulianto (2021) semuanya menemukan bahwa variabel kepemimpinan Islami mempengaruhi kepuasan kerja secara positif secara signifikan, sehingga memberikan kredibilitas pada temuan ini.

Uji hipotesis keenam menemukan bahwa melalui kepuasan kerja sebagai mediator, pelatihan staf berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Didukung dengan penelitian Setiawan et al. (2021), penelitian ini menemukan bahwa pelatihan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020) Damayanti & Sutianingsih (2023) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Pelatihan pegawai, kepemimpinan Islami, dan kebahagiaan kerja semuanya mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan besar terhadap kinerja personel, berdasarkan hasil dan pembahasan. Kebahagiaan karyawan dalam bekerja memediasi hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara pelatihan dan kinerja. Kebahagiaan pegawai memediasi hubungan kepemimpinan Islami dengan produktivitas kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, peneliti ingin memberikan saran untuk KSU Ja'far Medika Syariah Karanganyar untuk meningkatkan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih signifikan. Hal ini dikarenakan variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki nilai paling rendah. Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya, kembangkan penelitian tentang kinerja karyawan dengan cara meneliti kinerja karyawan dengan tidak menggunakan variabel pelatihan karyawan, kepemimpinan Islam dan kepuasan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, A. (2020). Relationship the work culture and training programs within performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 92–101.
- Aziz, R., & Shofawati, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan islami dan Budaya organisasi islami Terhadap Motivasi kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(6).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Satu)*. Gava Media.
- Damayanti, P. R., & Sutioningsih, S. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 4779–4787.
- Darmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 49–64.
- Edizal, A. E., & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1357–1370.
- 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.
- Hardityo, A. F., & Fahrullah, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja islami karyawan pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 78–87.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indartono, S., & Chen, C.-H. V. (2010). MODERATION OF GENDER ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TASK CHARACTERISTICS AND PERFORMANCE. *International Journal of Organizational Innovation*, 2(4).
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). *The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance*.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(2), 1–11.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta:

*Rajawali Pers, 72.*

- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). ANDI.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2000). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2004). Human resource management: international Student Edition. *South-Western. Thomson*.
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2016). Essential of Organization Behavior. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Subhan, M. (2013). Kepemimpinan islami dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan islam. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 139–154.
- Sudiantini, D., & Shinta, N. D. (2018). Pengaruh media pembelajaran terhadap kemampuan berpikir kreatif dan penalaran matematis siswa. *Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran Matematika*, 11(1).
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20–36.
- Sunarji, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Jurnal Human Falah*, 3(2).
- Sutianingsih, S., & Yulianto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 54–63.
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185–192.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.