

**Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership*
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim)**

Fauziah Ardi Juniariah¹, Yulianita Rahayu², Arie Soleh Permana³, Juju Zuhriatusobah⁴,
Yoyok Prasetyo⁵, Dede Engkos⁶

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Nusantara Bandung

⁶CV. Rabbani Asysa

Email: fauziah.ardi309@gmail.com, nonayulianita@gmail.com, arsol375@gmail.com,
zuhriatusobah@gmail.com, yoyok@uninus.ac.id, dedeengkos2@gmail.com,

ABSTRAK

Kinerja karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim mengalami fluktuasi dalam aspek kedisiplinan, kualitas kerja, dan produktivitas selama empat bulan terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *sampling* jenuh dimana seluruh populasi sebanyak 57 karyawan dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara digital melalui *Google Form* dan dalam bentuk fisik, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi berada dalam kategori cukup tinggi (85,789%) dan gaya kepemimpinan profetik berada dalam kategori tinggi (80,61%), sedangkan kinerja karyawan dikategorikan cukup tinggi (84,13%). Secara parsial, Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -hitung 7,123 > t -tabel 2,005, dan *Prophetic Leadership* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t -hitung 4,500 > t -tabel 2,005. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai F -hitung 66,858 > F -tabel 3,17, menjelaskan 71,2% dari varians kinerja, sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* menciptakan sinergi yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Islam, Kinerja Karyawan, *Prophetic Leadership*

ABSTRACT

Employee Performance in the Marketing Division of CV. Fashion Muslim has experienced fluctuations in aspects of discipline, work quality, and productivity over the past four months. This study aims to describe and analyze the influence of Islamic Organizational Culture and Prophetic Leadership on Employee Performance in the Marketing Division of CV. Fashion Muslim, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique where the entire population of 57 employees were used as respondents. Data were collected through questionnaires distributed digitally via Google Form and in physical form, then analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS 22. The results showed that the implementation of Islamic values in organizational culture was in the fairly high category (85.789%) and the Prophetic Leadership style was in the high category (80.61%), while Employee Performance was categorized as fairly high (84.13%). Partially, Islamic Organizational Culture had a positive and significant effect on Employee Performance with a t-count value of $7.123 > t\text{-table } 2.005$, and Prophetic Leadership also had a positive and significant effect with a t-count value of $4.500 > t\text{-table } 2.005$. Simultaneously, both variables had a very significant effect with an F-count value of $66.858 > F\text{-table } 3.17$, explaining 71.2% of performance variance, while the remaining 28.8% was influenced by other factors such as compensation, work motivation, work environment, and employee competence. This demonstrates that the combination of Islamic Organizational Culture and Prophetic Leadership creates an effective synergy in supporting the improvement of work quality, productivity, and optimal achievement of organizational goals.

Keywords: Employee Performance, Islamic Organizational Culture, Prophetic Leadership

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan tingkat efisiensi dan produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sonntag, 2023). Dalam konteks organisasi modern, kinerja yang baik terlihat dari karyawan yang datang tepat waktu, menyelesaikan target, bekerja sama dengan tim, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Di era globalisasi, perusahaan tidak hanya mengandalkan infrastruktur dan teknologi yang kompleks, tetapi juga memerlukan dukungan sumber daya manusia yang tepercaya untuk mengoperasikannya (Niati et al., 2021).

Di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam, terdapat kebutuhan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam praktik manajemen perusahaan. Budaya Organisasi Islam menjadi semakin relevan sebagai pendekatan alternatif yang tidak hanya mengutamakan pencapaian target bisnis, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan moral karyawan. Budaya Organisasi Islam merupakan sistem nilai,

keyakinan, dan praktik yang didasarkan pada prinsip-prinsip ajaran Islam yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara pencapaian *profit* dan spiritualitas (Maula, Jamil, & Zuana, 2020).

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Prophetic Leadership* atau kepemimpinan profetik yang meneladani sifat-sifat Nabi Muhammad SAW (*Shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*) mulai mendapat perhatian serius sebagai model kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan budaya Indonesia. Penelitian menunjukkan bahwa *Prophetic Leadership* mampu meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Harris Usman Amin 2024).

CV. Fashion Muslim merupakan perusahaan yang bergerak di bidang busana muslim dengan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Berdasarkan data kinerja karyawan Divisi *Marketing* selama empat bulan terakhir (Januari-April 2025), teridentifikasi adanya fluktuasi kinerja dalam aspek kedisiplinan, kualitas kerja, dan produktivitas. Pada aspek kedisiplinan, tingkat kehadiran karyawan menurun dari posisi tinggi di Januari menjadi rendah di Februari dan April. Dari aspek kualitas kerja, komunikasi antar karyawan dan etika kerja menunjukkan ketidakstabilan dengan kecenderungan menurun. Dari aspek produktivitas, pencapaian target penjualan dan pengelolaan prioritas kerja tidak konsisten sepanjang periode tersebut.

Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti karena Divisi *Marketing* merupakan ujung tombak perusahaan dalam menghasilkan *revenue*. Penurunan kinerja di divisi ini dapat mengakibatkan kehilangan peluang penjualan dan penurunan reputasi di mata klien. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aziz dan Mahmud 2024), dan *Islamic Leadership* juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan (Rahman et al. 2022). Namun, masih terbatas studi yang mengkaji hubungan antara kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam konteks perusahaan Indonesia, khususnya pada perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islami seperti CV. Fashion Muslim.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini akan dibahas bagaimana gambaran Budaya Organisasi Islam, *Prophetic Leadership*, dan Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim, adakah pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim, adakah pengaruh *Prophetic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim, serta adakah pengaruh Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan di CV. Fashion Muslim, Jl. Dipatiukur No.44 Bandung, mulai Juni 2025 hingga Oktober 2025. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta mengeksplorasi peran, pengaruh, dan hubungan kausal (sebab-akibat)

yang terjadi diantara variabel-variabel yang ditentukan. Jenis penelitian yang diterapkan merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan populasi seluruh karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi sebanyak 57 karyawan dijadikan responden karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara digital melalui *Google Form* dan dalam bentuk fisik kepada karyawan CV. Fashion Muslim. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tiga variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi Islam (X_1) dengan 16 item pernyataan, *Prophetic Leadership* (X_2) dengan 16 item pernyataan, dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 14 item pernyataan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linieritas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 57 karyawan Divisi *Marketing* CV. Fashion Muslim dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20-23 tahun	21	36,84%
	24-27 tahun	29	50,88%
	28-31 tahun	7	12,28%
Pendidikan	SMA/SMK	9	15,78%
	D3-S1	48	84,22%
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	33,33%
	Perempuan	38	66,67%
Lama Kerja	1-4 tahun	39	68,42%
	5-8 tahun	15	26,32%
	9-13 tahun	3	5,26%

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.281	4.403		1.881	.000
	Budaya Organisasi Islam	0.615	0.086	0.709	7.123	.000
	<i>Prophetic Leadership</i>	0.180	0.040	0.251	4.500	.000

a. *Dependent variable:* Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada tabel yang diatas didapatkan Persamaan regresi:

$$Y = 8,281 + 0,615X_1 + 0,180X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Konstanta sebesar 8,281 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 8,281 satuan
2. Koefisien X_1 sebesar 0,615 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Budaya Organisasi Islam akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,615 satuan
3. Koefisien X_2 sebesar 0,180 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Prophetic Leadership* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,180 satuan

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
Budaya Organisasi Islam	7,123	2,005	0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima
<i>Prophetic Leadership</i>	4,500	2,005	0,000	H_0 ditolak, H_2 diterima

Hasil Pengujian:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t-hitung (7,123) > t-tabel (2,005) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Prophetic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan: Nilai t-hitung (4,500) > t-tabel (2,005) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa *Prophetic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1619.390	2	809.695	66.858	,000 ^b
	Residual	653.979	54	12.111		
	Total	2273.368	56			
a. <i>Dependent variable:</i> Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Prophetic Leadership</i> , Budaya Organisasi Islam						

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung (66,858) > F-tabel (3,17) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,844	0,712	0,702	3,480

Berdasarkan tabel diatas Nilai R^2 sebesar 0,712 atau 71,2% menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* mampu menjelaskan 71,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan.

Pembahasan

Gambaran Budaya Organisasi Islam, *Prophetic Leadership*, dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Budaya Organisasi Islam di CV. Fashion Muslim berada dalam kategori sangat tinggi (85,789%). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah memahami dan menjalankan nilai-nilai Islam dalam aktivitas kerja sehari-hari. Praktik spiritual seperti berdoa sebelum bekerja telah menjadi kebiasaan yang kuat, sejalan dengan penelitian Amaliah, Rahman, dan Hasan (2023) yang menemukan bahwa praktik spiritualitas Islam di tempat kerja secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Prophetic Leadership di CV. Fashion Muslim berada dalam kategori tinggi (80,61%), menunjukkan bahwa para pemimpin telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan profetik dengan baik. Keterbukaan pemimpin dalam mendengarkan pendapat tim menjadi kekuatan utama, yang sejalan dengan temuan Hasibuan dan Nasution (2021) bahwa kepemimpinan yang partisipatif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan berada dalam kategori sangat tinggi (84,13%), dengan kemampuan mengelola prioritas pekerjaan sebagai aspek tertinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Putri dan Wijaya (2022) yang menemukan bahwa kemampuan memprioritaskan tugas secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi 0,615 ($\text{Beta} = 0,709$), $t\text{-hitung } 7,123 > t\text{-tabel } 2,005$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan adalah tingkat efisiensi dan produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sonnentag (2023), kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga mencakup proses dan perilaku yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan, termasuk kolaborasi dan inovasi.

Budaya Organisasi Islam adalah sistem nilai, keyakinan, dan cara kerja yang berlandaskan pada ajaran Islam (Al-Quran dan Hadist) yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara pencapaian *profit* dan spiritualitas. Menurut Ekawa (2020), Budaya Organisasi Islami adalah suatu sistem makna, nilai dan keyakinan yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, standar perilaku dan dimiliki bersama oleh organisasi yang membedakan dengan organisasi lain.

Budaya Organisasi Islam membangun fondasi kokoh melalui integrasi motivasi spiritual, nilai moral, etos kerja profesional, dan lingkungan organisasi yang kondusif. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan dengan Budaya Organisasi Islam yang kuat, mereka cenderung lebih termotivasi, memiliki kesadaran spiritual dalam bekerja, dan memandang pekerjaan bukan sekadar kewajiban mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT.

Hasil ini sejalan dengan temuan Teori Budaya Organisasi Schein yang menjelaskan bahwa nilai-nilai dan asumsi dasar dalam organisasi berperan membentuk sikap serta kinerja karyawan, di mana implementasi nilai-nilai Islam pada seluruh tingkatan budaya organisasi terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aziz dan Mahmud (2024) pada sektor perhotelan syariah yang menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan ($r = 0,698$), tetapi juga kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian tersebut menekankan pentingnya keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dalam perspektif Islam sebagai faktor kunci peningkatan kinerja.

Pengaruh *Prophetic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Prophetic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi 0,180 ($\text{Beta} = 0,251$), $t\text{-hitung } 4,500 > t\text{-tabel } 2,005$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemimpin mengimplementasikan sifat-sifat kenabian (*shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*), maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Prophetic Leadership atau kepemimpinan profetik merupakan model kepemimpinan yang mengadopsi sifat-sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Menurut Harris Usman Amin (2024), kepemimpinan profetik yang didasari oleh sifat kenabian Rasulullah (*shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*) sangat relevan dan harus menjadi prinsip dalam kepemimpinan sebagai pengemban misi sosial profetik yaitu humanisasi, liberasi dan transendensi.

Prophetic Leadership terbukti meningkatkan kinerja karyawan melalui enam dimensi utama: keteladanan pemimpin yang menginspirasi karyawan mengadopsi perilaku positif, kepemimpinan yang melayani menciptakan loyalitas dan motivasi tinggi, komunikasi efektif (*tabligh*) mengurangi ambiguitas peran, kepercayaan (*amanah*) membangun *mutual trust* yang memperkuat komitmen organisasi, kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan (*fathonah*) memberikan arahan strategis yang jelas, dan pemberdayaan karyawan meningkatkan kompetensi serta kepercayaan diri.

Hasil ini sejalan dengan Teori Kepemimpinan Transformasional yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberikan keteladanan moral berpengaruh positif terhadap kinerja, sebagaimana *Prophetic Leadership* terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Rahman et al. (2022) yang menunjukkan bahwa implementasi prinsip kepemimpinan profetik pada UMKM berbasis syariah meningkatkan kinerja karyawan hingga 62,3%, mengonfirmasi bahwa integrasi nilai spiritual, etika, dan manajerial secara holistik menciptakan lingkungan kerja produktif dan bermakna.

Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F\text{-hitung } 66,858 > F\text{-tabel } 3,17$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 71,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 28,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan.

Pengaruh simultan yang signifikan ini terjadi karena adanya sinergi antara kedua variabel. Ketika perusahaan memiliki budaya yang kuat berdasarkan nilai-nilai Islam dan dipimpin oleh pemimpin yang mengimplementasikan prinsip-prinsip *Prophetic Leadership*, tercipta konsistensi antara nilai organisasi dengan praktik kepemimpinan sehari-hari yang menghasilkan iklim kerja kohesif dan kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ahmad dan Abdullah (2022) yang menunjukkan bahwa implementasi simultan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi dan

kepemimpinan profetik meningkatkan *organizational citizenship behavior* secara signifikan. Dengan demikian, pengaruh simultan kedua variabel memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel, mengonfirmasi pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek budaya dan kepemimpinan secara harmonis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Gambaran Variabel Penelitian: Penerapan Budaya Organisasi Islam di CV. Fashion Muslim berada dalam kategori cukup tinggi (85,789%), *Prophetic Leadership* berada dalam kategori tinggi (80,61%), dan Kinerja Karyawan dikategorikan cukup tinggi (84,13%). Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam telah terintegrasi dengan baik dalam praktik organisasi dan kepemimpinan di perusahaan.

Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t\text{-hitung } 7,123 > t\text{-tabel } 2,005$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi Islam akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,615 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan integritas dalam budaya organisasi efektif meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Prophetic Leadership: *Prophetic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t\text{-hitung } 4,500 > t\text{-tabel } 2,005$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Setiap peningkatan satu satuan *Prophetic Leadership* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,180 satuan. Penerapan sifat-sifat kenabian (*shiddiq, amanah, tabligh, fathonah*) dalam kepemimpinan terbukti membangun kepercayaan, memberikan motivasi transformatif, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Budaya Organisasi Islam dan *Prophetic Leadership* secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F\text{-hitung } 66,858 > F\text{-tabel } 3,17$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua variabel mampu menjelaskan 71,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 28,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang optimal dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Abdullah, M. 2022. *Islamic organizational culture and Prophetic Leadership: Impact on organizational citizenship behavior*. Journal of Islamic Management Studies, 5(1), 45-62.
- Amaliah, I., Rahman, A., & Hasan, M. 2023. *The Impact of Islamic Spirituality on Employee Motivation and Performance in the Workplace*. Journal of Islamic Management Studies, 7(2), 145-162.

- Amin, H. U. 2024. Pengembangan Organisasi Melalui Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 6(2), 175-186.
- Aziz, A., & Mahmud, M. 2024. *The Impact of Islamic Organizational Culture on Employee Performance in Sharia-Based Hospitality Sector*. *Journal of Islamic Management Studies*, 7(2), 145-162.
- Ekawa. 2020. Implementasi Nilai-Nilai *Habluminallah* dan *Habluminannas* dalam Budaya Organisasi Islam. *Jurnal Manajemen Islami*.
- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th Ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R., & Nasution, L. 2021. *The Effect of Prophetic Leadership on Employee Performance: The Role of Participative Decision Making*. *Journal of Islamic Business and Management*, 11(1), 78-95.
- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. M. 2013. *Organisational culture: features and framework from Islamic perspective*. *Humanomics*, 29(3), 202-219.
- Putri, D. A., & Wijaya, C. 2022. *The Impact of Task Prioritization on Employee Performance and Productivity in Islamic Organizations*. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 7(2), 112-128.
- Rahman, A., Mahmud, S., & Fauzi, M. 2022. *The Impact of Prophetic Leadership Style on Employee Performance in Islamic-Based SMEs*. *Journal of Islamic Business and Management*, 12(2), 178-195.
- Sonnentag, S. 2023. *Performance concepts and performance theory*. In S. Sonnentag (Ed.), *The Psychology of Performance* (pp. 1-25). Oxford University Press.
- Sugiyono. 2024. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D (2nd ed). Alfabeta.