ABSTRAK

Ahmad Giyas Surahman (NIM. 2249030013). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islam, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Cita Indonesia Bersih".

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan layanan PT Cita Indonesia Bersih sebagai perusahaan jasa kebersihan dan facility service. Kondisi empiris menunjukkan adanya fluktuasi keluar-masuk karyawan, ketimpangan rasio supervisi leader terhadap mitra sekitar 1:12, penyebaran tenaga kerja pada berbagai lokasi, serta adanya personel nonaktif. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi konsistensi penerapan standar operasional, kualitas pelayanan, dan pencapaian kinerja, sehingga motivasi kerja, Kepemimpinan Islam, dan budaya organisasi dipandang sebagai faktor yang perlu dianalisis.

Penelitian diarahkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan Islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Cita Indonesia Bersih, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan antarvariabel dibangun atas pemikiran bahwa motivasi kerja menjadi energi pendorong bagi karyawan dalam mencapai target, Kepemimpinan Islam berfungsi memberikan arah, supervisi, dan penggerak perilaku kerja, sedangkan budaya organisasi membentuk nilai, norma, kedisiplinan, dan standar perilaku bersama. Pemikiran tersebut didukung teori hierarki kebutuhan Maslow, teori Kepemimpinan Islam situasional Hersey dan Blanchard, serta konsep budaya organisasi Robbins dan Judge. Integrasi ketiganya diperkirakan mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif diterapkan terhadap seluruh 123 karyawan aktif (Rangers) PT Cita Indonesia Bersih melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data diperoleh melalui observasi dan kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t = 9,477), Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan (t = 8,257), serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan (t = 9,227). Budaya organisasi menjadi variabel dengan kontribusi terbesar melalui koefisien regresi 0,498. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan F = 143,899 dan Adjusted R Square 0,777, sehingga 77,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 22,3% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Ahmad Giyas Surahman (NIM. 2249030013). *"The Influence of Work Motivation, Islamic Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance at PT Cita Indonesia Bersih".*

Employee performance plays a crucial role in maintaining the quality and sustainability of services at PT Cita Indonesia Bersih, a company engaged in cleaning and facility services. Empirical conditions indicate fluctuations in employee turnover, an imbalanced leader-to-partner supervision ratio of approximately 1:12, employees dispersed across multiple work locations, and a proportion of inactive personnel. These circumstances may affect the consistency of operational standards, service quality, and performance achievement, making work motivation, Islamic Leadership, and organizational culture important factors to investigate.

The study aims to determine and analyze the effects of work motivation, Islamic Leadership, and organizational culture on employee performance at PT Cita Indonesia Bersih, both partially and simultaneously, while identifying the variable that contributes most strongly to improving employee performance.

The relationships among the variables are based on the proposition that work motivation provides the driving force for employees to achieve organizational targets, Islamic Leadership provides direction, supervision, and behavioral guidance, while organizational culture establishes shared values, norms, discipline, and standards of conduct. This framework draws on Maslow's hierarchy of needs, Hersey and Blanchard's situational Islamic Leadership theory, and Robbins and Judge's organizational culture perspective. Their integration is expected to provide a comprehensive explanation of variations in employee performance.

A quantitative approach using a descriptive-verificative method was applied to all 123 active employees (Rangers) of PT Cita Indonesia Bersih through saturated sampling or a census. Data were obtained through observation and Likert-scale questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with statistical software.

The findings demonstrate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance (t = 9.477), Islamic Leadership has a positive and significant effect (t = 8.257), and organizational culture also has a positive and significant effect (t = 9.227). Organizational culture provides the largest contribution, with a regression coefficient of 0.498. Simultaneously, the three variables have a positive and significant effect, with F = 143.899 and an Adjusted R Square of 0.777, indicating that 77.7% of the variation in employee performance is explained by the model, while the remaining 22.3% is attributable to other factors.

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

الملخص

أحمد غياث سوراحمان، الرقم الجامعي :٢٢٤٩٠٣٠٠١٣ .تأثير دافعية العمل والقيادة والثقافة التنظيمية في أداء الموظفين في شركة سيتا إندونيسيا برسيه.

يمثل أداء الموظفين عاملًا أساسيًا في المحافظة على جودة الخدمات واستمراريتها في شركة سيتا إندونيسيا برسيه ،التي تعمل في مجال خدمات النظافة وإدارة المرافق .وتظهر الظروف الواقعية تقلبًا في معدلات دخول الموظفين وخروجهم وعدم التوازن بين عدد القادة والعاملين بنسبة تقارب قائدًا واحدًا لكل اثني عشر عاملًا، إلى جانب انتشار العاملين في مواقع عمل متعددة ووجود نسبة من العاملين غير النشطين .وقد تؤثر هذه الظروف في انتظام تطبيق معايير العمل وجودة الخدمات ومستوى الأداء، مما يجعل دافعية العمل والقيادة والثقافة التنظيمية عوامل مهمة تستحق التحليل.

تهدف الدراسة إلى معرفة وتحليل تأثير دافعية العمل والقيادة والثقافة التنظيمية في أداء موظفي شركة سيتا إندونيسيا برسيه بصورة جزئية ومتزامنة، فضلًا عن تحديد المتغير الذي يقدم أكبر إسهام في تحسين أداء الموظفين.

تقوم العلاقات بين المتغيرات على تصور يرى أن دافعية العمل تمثل القوة المحركة للموظف نحو تحقيق الأهداف، وأن القيادة تؤدي دور التوجيه والإشراف وتحريك السلوك الوظيفي، بينما تعمل الثقافة التنظيمية على تشكيل القيم والمعايير والانضباط وأنماط السلوك المشتركة .ويستند هذا التصور إلى نظرية ماسلو في تدرج الحاجات، ونظرية القيادة الموقفية لهيرسي وبلانشارد، ومفهوم الثقافة التنظيمية عند روبنز وجودج، بما يتيح تفسيرًا أكثر شمولًا للتغير في أداء الموظفين.

اعتمدت الدراسة مدخلًا كميًا بأسلوب وصفي تحققي، وشملت جميع الموظفين النشطين البالغ عددهم ١٢٣ موظفًا باستخدام أسلوب الحصر الشامل .وجُمعت البيانات عن طريق الملاحظة والاستبانة وفق مقياس ليكرت، ثم حُللت من خلال اختبارات الصدق والثبات والافتراضات الإحصائية، والانحدار الخطي المتعدد، واختبار ت، واختبار ف، ومعامل التحديد باستخدام برنامج إحصائي متخصص.

أظهرت النتائج أن دافعية العمل تؤثر إيجابيًا ودالًا إحصائيًا في أداء الموظفين بقيمة ت بلغت ٩,٤٧٧، وأن القيادة تؤثر إيجابيًا ودالًا بقيمة ٨,٢٥٧، كما تؤثر الثقافة التنظيمية إيجابيًا ودالًا بقيمة ٩,٢٢٧ .وكانت الثقافة التنظيمية أكثر المتغيرات إسهامًا بمعامل انحدار بلغ ٠,٤٩٨ .كما ظهر تأثير إيجابي ودال للمتغيرات الثلاثة مجتمعة بقيمة ف بلغت ١٤٣,٨٩٩، وبلغ معامل التحديد المعدل ٠,٧٧٧، مما يعني أن ٧٧,٧٪ من التغير في أداء الموظفين تفسره المتغيرات الثلاثة، بينما تعود نسبة ٢٢,٣٪ إلى عوامل أخرى.

الكلمات المفتاحية: دافعية العمل، القيادة، الثقافة التنظيمية، أداء الموظفين.