

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN DI RSUD
MUHAMMADIYAH/AISYIYAH DI JAWA TENGAH**

M. Arif Rida¹, Program Pasca Sarjana Manajemen Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

Email: drarifrido@gmail.com

ABSTRACT

Latar belakang: Sebagai negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam sudah sepantasnya Indonesia menempatkan syariah Islam sebagai hal dominan di semua aspek kehidupan. Dalam hal kinerja peran seorang pemimpin yang mengamalkan nilai-nilai Islam sangat diperlukan dan banyak penelitian telah membuktikan keterkaitannya. Kinerja karyawan rumah sakit juga perlu diperhatikan agar dapat memberikan pelayanan terbaik pada pasien.

Tujuan penelitian: untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan baik secara langsung atau secara tidak langsung yaitu melalui etika kerja Islami dan komitmen karyawan.

Metode: penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan rancangan *cross sectional*. Populasi penelitian yaitu pegawai RSUD/PKU Muhammadiyah di Jawa Tengah. Sampel penelitian adalah 164 pegawai RSUD/PKU Muhammadiyah di Jawa Tengah dengan kriteria: memiliki masa kerja minimal 2 tahun dan pegawai tetap. Adapun untuk pegawai berstatus PNS yang diperbantukan (DPK) dan pegawai yang sedang dinas luar atau tidak ada di lokasi penelitian dieksklusi dari penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan model SEM dengan *software* AMOS 21.

Hasil: Pengujian model fit menghasilkan nilai χ^2 sebesar 1135,8 dengan nilai $p < 0,05$ dan Nilai CMIN/DF sebesar 2,847 diatas 2,00. Nilai GFI sebesar 0,673 kurang dari 0,90, dan nilai AGFI sebesar 0,618 juga kurang dari 0,90. Nilai TLI sebesar 0,813 masih di bawah 0,95 dan nilai CFI sebesar 0,828 juga kurang dari 0,95 serta nilai RMSEA sebesar 0,106 di atas 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model keseluruhan kurang memenuhi kriteria *model fit*. Berdasarkan hasil analisis *regression weights* diperoleh nilai $p < 0,05$ untuk pengaruh kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami dan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan: etos kerja Islami bukan merupakan variabel intervening dari hubungan kepemimpinan Islami dan komitmen terhadap kinerja karyawan, komitmen juga bukan merupakan variabel intervening dari hubungan kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Islami, Komitmen, Kinerja.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi kekuatan penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan untuk menciptakan organisasi yang efektif, menciptakan lingkungan lingkup kerja

yang kondusif, dan dibutuhkan untuk memobilisasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi mencapai tujuan atau *goal* yang telah ditetapkan.¹

Indonesia sebagai negara yang mayoritas penduduknya adalah muslim,

sudah sepantasnya jika dalam hal kepemimpinan menempatkan syariah Islam atau kepemimpinan islami sebagai hal yang dominan.² Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual menjadi solusi atas krisis kepemimpinan yang sering ditemukan pada saat ini. Kepemimpinan spiritual membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan memimpin dengan hati berdasarkan etika religius yang secara ontologis bersumber dari Allah melalui ayat-ayatNya, secara epistemologi digali oleh manusia beriman dan secara aksiologis sejalan dengan ide moral (Islam) atau makarim *al-shari'a*.³ Penelitian sebelumnya menunjukkan para direktur dan CEO yang efektif, dalam hidup dan kepemimpinannya memiliki spiritualitas yang tinggi.⁴ Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa para direktur dan CEO di Amerika adalah orang-orang suci, mistikus yang sangat etis mengembangkan perusahaan. Kepemimpinan spiritualitas sangat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.⁵

Etos kerja Islami juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Etos kerja merupakan pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang untuk berusaha sungguh-sungguh terhadap pekerjaan

yang sedang dilakukan. Amal dan kerja Islami menjadi muara sekaligus pernyataan dari seluruh tujuan hidup orang yang bersumber dari al Qur'an dan Hadits. Amal dan kerja Islami mewakili ibadah seseorang baik berkenaan dengan pelaksanaan amal *ubuddiyah* atau *habluminallah* maupun amal yang berkenaan dengan penegakan *habluminannas*, termasuk pelaksanaan tugas manusia sebagai *khalifatullah fil ardh*.³

Penelitian terdahulu menunjukkan terdapat hubungan kausal antara etos kerja Islami dengan komitmen karyawan pada organisasi, dan menemukan komitmen organisasi sebagai faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.³

Komitmen organisasi merupakan suatu proses yang berjalan dimana karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka pada organisasi dalam bentuk kesuksesan dan prestasi yang tinggi. Membangun komitmen organisasi berdampak positif terhadap perilaku pegawai, yang dapat memperbaiki kinerja baik karyawan maupun organisasi. Kepemimpinan dan etos kerja memiliki hubungan dengan kinerja, baik individu maupun organisasi. Kinerja pegawai merupakan titik awal dalam proses perbaikan kinerja perusahaan.⁶

Kinerja pegawai, dalam Islam dapat dievaluasi dengan berdasarkan sifat Rasul seperti *shiddiq*, *fathonah*, amanah dan *tabligh*, serta sifat-sifat Allah dan berdasarkan surat Al-Fatihah⁷. Firman Allah dalam surat Al

Kahfi ayat 7 juga menyiratkan tentang evaluasi:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.

Ayat tersebut memberikan bahwa kinerja karyawan sangat bervariasi, ada yang baik dan ada yang buruk. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.⁷

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan masih berorientasi pada gaya kepemimpinan yang konvensional, sedangkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap komitmen organisasi masih jarang ditemukan. Penelitian sebelumnya mengetahui pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan BMT di Kecamatan Rembang.⁸ Penelitian lain juga tentang hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini bermaksud mengetahui pengaruh kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap komitmen karyawan pada

organisasi dan kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah di Jawa Tengah.⁹

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausalitas. Sampel penelitian pegawai RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah Jawa Tengah yang dipilih secara *purposive sampling* dengan kriteria: pegawai tetap rumah sakit dan bersedia menjadi responden penelitian. Sedangkan untuk pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperbantukan (DPK), pegawai yang sedang dinas luar dikeluarkan dari penelitian.

Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan sebagai variabel bebas, etos kerja Islami dan komitmen karyawan sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Analisis data yang digunakan meliputi uji statistik deskriptif, pengujian asumsi SEM, uji kelayakan model serta pengujian hipotesis dengan bantuan software AMOS 21.

HASIL

A. Karakteristik Responden

Responden penelitian terbanyak adalah responden umur 41-60 tahun (57,0%). Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 (44,5%) dan hanya sebagian kecil yang merupakan lulusan dari S2 (2,5%). Responden yang menjabat sebagai perawat adalah yang terbanyak (42,1%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-10 tahun (53,0%) dan responden yang belum atau sudah pernah mendapat pelatihan Darul

Arqom hampir sama yaitu 51,1% dan 48,9% (Tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden	f	%
Kelompok Umur		
20-40 tahun	71	43,0
41-60 tahun	93	57,0
Pendidikan		
D3	87	53,0
S1	73	44,5
S2	4	2,5
Jabatan		
Ka. Biro Keperawatan	5	3,0
Manajemen	5	3,0
Perawat	69	42,1
Sub bagian SDI	5	3,0
Wakil direktur	5	3,0
Kepala Pelayanan Medis	10	6,1
Rekam Medis	10	6,1
Dokter	15	9,1
Direktur	40	24,4
Lama kerja		
1-10 tahun	87	53,0
11-20 tahun	43	26,2
21-30 tahun	24	14,6
> 30 tahun	10	6,1
Pelatihan Darul Arqom		
Belum	84	51,1
Sudah	80	48,9

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

B. Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik tiga (3) kategori:¹⁰

- Tinggi : $X \geq M + SD$
- Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- Rendah : $X < M - SD$

Hasil pengujian statistik deskriptif ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi statistik variabel penelitian

	Mean±SD	Kriteria
Kepemimpinan	47,8±6,3	Tinggi
Etos	22,2±2,9	Tinggi
Komitmen	25,2±3,7	Tinggi
Kinerja	32,5±4,7	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Variabel kepemimpinan Islami memiliki total skor berkisar antara 15 – 55 dengan rerata skor sebesar $47,77 \pm 6,31$ termasuk dalam kategori tinggi. Variabel etos kerja Islami memiliki total skor berkisar antara 9 – 25 dengan rerata skor sebesar $22,24 \pm 2,91$ juga termasuk dalam kategori tinggi. Variabel komitmen karyawan memiliki total skor antara 12 – 30 dengan rerata skor sebesar $25,20 \pm 3,69$ juga termasuk dalam kategori tinggi. Variabel kinerja karyawan memiliki total skor antara 16 – 40 dengan rerata skor sebesar $32,45 \pm 4,68$ juga termasuk dalam kategori tinggi.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil pengujian asumsi SEM

a. Asumsi normalitas

Asumsi normalitas data secara multivariat tidak terpenuhi, ditunjukkan dengan nilai c.r. sebesar 74,766 (jauh di atas rentang nilai c.r cut off pada signifikansi 1% yaitu $\pm 2,58$). Secara univariat, juga banyak data yang memiliki distribusi data tidak normal. Konstruk kepemimpinan Islami hanya memiliki dua data yang berdistribusi normal yaitu indikator ke-3 dan ke-5. Kelima indikator konstruk etos kerja Islami semuanya tidak normal. Konstruk komitmen karyawan memiliki lima indikator yang berdistribusi normal yaitu indikator ke-1, 2, 4, 6, dan 7). Indikator konstruk kinerja karyawan

semuanya berdistribusi normal, kecuali indikator ke-5 dan ke-6.

b. Evaluasi keberadaan outlier

Berdasarkan hasil pengujian outlier diperoleh bahwa sebagian besar data mengalami outlier univariat karena memiliki nilai Zscore $\geq \pm 3,0$, kecuali untuk data pada indikator ke-3 konstruk kepemimpinan Islami, indikator ke-2, 5, dan 6 dari konstruk komitmen karyawan, dan indikator ke-1, 2, dan 3 dari konstruk kinerja karyawan.

Hasil perhitungan Mahalanobis *distance* maksimal penelitian ini 102,572 (lebih besar dari nilai cut off 59,70) menunjukkan bahwa dalam analisis ini ditemukan outlier multivariat.

c. Evaluasi multikolinearitas dan singularitas

Hasil analisis dengan AMOS diperoleh nilai determinan matriks kovarians sampel (*determinant of sample covariance matrix*) adalah sebesar 0,000 menunjukkan bahwa data yang digunakan memiliki gejala multikolinearitas dan singularitas

d. Evaluasi validitas dan reliabilitas

Hasil uji kualitas instrumen menunjukkan semua indikator yang digunakan untuk mewakili tiap-tiap variabel menghasilkan nilai estimasi dengan *critical ratio* dua kali lebih besar dari *standard error*, sehingga disimpulkan bahwa indikator-indikator yang mewakili tiap-tiap variabel adalah valid (Tabel 3) dan juga reliabel dengan

Tabel 3. Nilai Estimasi dan Critical Ratio per Indikator

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
K11 <--> Kepemimpinan	1.000				
K10 <--> Kepemimpinan	1.039	.099	10.530	***	par_1
K9 <--> Kepemimpinan	1.194	.090	13.234	***	par_2
K8 <--> Kepemimpinan	1.151	.087	13.210	***	par_3
K7 <--> Kepemimpinan	1.067	.083	12.912	***	par_4
K6 <--> Kepemimpinan	1.070	.090	11.821	***	par_5
K5 <--> Kepemimpinan	1.108	.118	9.354	***	par_6
K4 <--> Kepemimpinan	.893	.087	10.222	***	par_7
K3 <--> Kepemimpinan	.852	.151	5.638	***	par_8
K2 <--> Kepemimpinan	1.003	.083	12.134	***	par_9
K1 <--> Kepemimpinan	.959	.090	10.675	***	par_10
Et1 <--> Etos	1.000				
Et2 <--> Etos	.993	.069	14.436	***	par_11
Et3 <--> Etos	1.081	.069	15.656	***	par_12
Et4 <--> Etos	.900	.062	14.438	***	par_13
Et5 <--> Etos	.884	.066	13.296	***	par_14
Kom6 <--> Komitmen	1.000				
Kom5 <--> Komitmen	1.013	.090	11.304	***	par_18
Kom4 <--> Komitmen	1.011	.088	11.489	***	par_19
Kom3 <--> Komitmen	.930	.085	10.949	***	par_20
Kom2 <--> Komitmen	1.176	.105	11.201	***	par_21
Kom1 <--> Komitmen	.804	.081	9.873	***	par_22
Kin1 <--> Kinerja	1.000				
Kin2 <--> Kinerja	.987	.101	9.783	***	par_23
Kin3 <--> Kinerja	1.105	.102	10.847	***	par_24
Kin4 <--> Kinerja	.966	.085	11.323	***	par_25
Kin5 <--> Kinerja	1.072	.091	11.782	***	par_26
Kin6 <--> Kinerja	.916	.083	11.045	***	par_27
Kin7 <--> Kinerja	.842	.088	9.581	***	par_31
Kin8 <--> Kinerja	.706	.080	8.825	***	par_32

Sumber: Data primer diolah, 2018

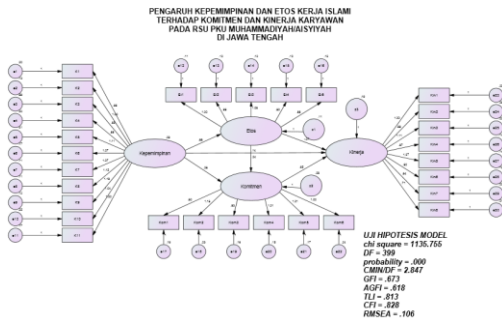
Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel Laten	Apha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,930	Reliabel
Etos kerja Islami	0,931	Reliabel
Komitmen karyawan	0,912	Reliabel
Kinerja karyawan	0,922	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

e. Evaluasi Structural Equation Model

Hasil analisis *full model* ditunjukkan pada Gambar 1 dan Tabel 5. Nilai *chi square* hitung diperoleh sebesar 1135,76 berada dibawah *chi square* tabel untuk derajat kebebasan 399 pada tingkat signifikan 5 % yaitu sebesar 446,57. Nilai probabilitas sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Nilai CMIN/DF sebesar 2,847 diatas 2,00.



Gambar 1. Hasil analisis full model

Tabel 5. Hasil Uji Full Model

Criteria	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
Chi square	446,57	1135,76	Tidak baik
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak baik
GFI	$\geq 0,90$	0,673	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,618	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,813	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,828	Marginal
Cmin/df	$\leq 2,00$	2,847	Tidak baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,106	Tidak baik

Sumber: Data primer diolah, 2018

Nilai GFI sebesar 0,673 kurang dari 0,90, dan nilai AGFI sebesar 0,618 juga kurang dari 0,90. Nilai TLI sebesar 0,813 masih di bawah 0,95 dan nilai CFI sebesar 0,828 juga kurang dari 0,95 serta nilai RMSEA sebesar 0,106 di atas 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model keseluruhan kurang memenuhi kriteria *model fit*.

2. Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Regression Weights

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Etos	← Kepemimpinan	.877	.086	10.171	***	par_15
Komitmen	← Kepemimpinan	.279	.160	1.746	.081	par_16
Komitmen	← Etos	.243	.149	1.631	.103	par_17
Kinerja	← Komitmen	.647	.096	6.738	***	par_28
Kinerja	← Etos	-.073	.128	-.566	.572	par_29
Kinerja	← Kepemimpinan	.143	.138	1.038	.299	par_30

a. **Hipotesis I:** kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap etos kerja Islami.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara kepemimpinan Islami dengan etos kerja Islam adalah sebesar

10,171 ($CR > 2,58$) dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami **diterima**.

b. **Hipotesis II:** kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen karyawan adalah sebesar 1,746 ($< 2,58$) dengan nilai p sebesar 0,081 ($p > 0,001$). Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel kepemimpinan Islami terhadap komitmen karyawan **ditolak**.

c. **Hipotesis III:** etos kerja Islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara etos kerja Islami dengan komitmen karyawan adalah sebesar 1,631 ($< 2,58$) dengan nilai p sebesar 0,103 ($p > 0,001$). Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel etos kerja Islami terhadap komitmen karyawan **ditolak**.

d. **Hipotesis IV:** kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan adalah sebesar 1,038 ($< 2,58$) dengan nilai p sebesar 0,299 ($p > 0,001$). Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa

pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

e. Hipotesis V: etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan adalah sebesar -0,566 ($< -2,58$) dengan nilai p sebesar 0,572 ($p > 0,001$). Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

f. Hipotesis VI: komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR hubungan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 6,738 ($> 2,58$) dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

g. Hipotesis VII: Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa hubungan etos kerja Islami terhadap komitmen karyawan ditolak sehingga hipotesis tentang Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen karyawan juga **ditolak**.

h. Hipotesis VIII: Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan ditolak sehingga hipotesis tentang Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan juga **ditolak**.

i. Hipotesis IX: komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa hubungan kepemimpinan Islami terhadap komitmen karyawan ditolak sehingga hipotesis tentang komitmen karyawan merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan juga **ditolak**.

j. Hipotesis X: komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa hubungan etos kerja terhadap komitmen karyawan ditolak sehingga hipotesis tentang komitmen karyawan merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan juga **ditolak**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami

Terbukti ada pengaruh kepemimpinan Islami terhadap etos kerja Islami. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami

berpengaruh terhadap etos kerja islami. Temuan ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang melaporkan bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan Islami dengan etos kerja Islami, dimana gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh pimpinan di Universitas Islam Sultan Agung yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap etos kerja islami para dosen dan karyawan di institusi pendidikan tersebut.¹¹ Temuan penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian pada para karyawan di unit usaha pada Pondok Pesantren di Jawa Timur bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islami,¹² dan juga relevan dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa pemimpin yang karismatik adalah faktor yang memunculkan etos kerja karyawan yang baik.¹³

2. Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap komitmen karyawan

Kepemimpinan Islami dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Temuan ini berlawanan dengan teori - teori dan penelitian-penelitian empiris yang telah dilakukan. Penelitian sebelumnya menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan manajerial dengan komitmen organisasi dari para guru di *rustam school*.¹⁴ Penelitian lain juga memiliki hasil bahwa perilaku kepemimpinan (dinamika kelompok, komunikasi dan pengambil keputusan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.¹⁵ Penelitian sebelumnya juga menunjukkan terdapat

hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasi pada para pegawai Malaysia Airlines.¹⁶

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi karena dimediasi oleh kepuasan kerja. Apabila kepuasan karyawan tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi,¹⁷ yang dikuatkan oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen dalam organisasi manufaktur non-IT dan sector non-IT di India.¹⁸

Penelitian lain yang juga berbeda dengan hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada organisasi perbankan syariah di Malaysia. Kepemimpinan juga mempengaruhi komitmen karyawan secara tidak langsung melalui mediasi variabel budaya organisasi.¹⁹

Budaya organisasi berperan sebagai variabel moderator dari pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap perilaku kerja Islam yang didalamnya juga melibatkan kinerja karyawan/pegawai. Melalui budaya organisasi islami yang baik maka kepemimpinan islam dan perilaku kerja islami para dosen serta karyawan di Univesitas Islam Sultan Agung Semarang juga dapat meningkat.¹¹

Budaya organisasi tidak disertakan dalam penelitian ini sehingga tidak diketahui apakah kepemimpinan islami dapat menciptakan budaya organisasi di lingkungan RSU PKU Muhammadiyah/

Aisyiyah di Jawa Tengah, atau sebaliknya apakah kepemimpinan Islami ini bisa meningkat dengan adanya budaya organisasi.

3. Pengaruh Etos kerja islami terhadap komitmen karyawan

Etos kerja Islami dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Sementara penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja yang agamis membuat karyawan merasa memiliki ikatan yang berlebihan, mengalami keharusan untuk setia, dan merasa kurang berkomitmen secara instrumental.²⁰ Penelitian lain juga menunjukkan terdapat hubungan kausal antara etos kerja Islami dengan komitmen karyawan pada organisasi.³ Temuan penelitian ini juga tidak relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada para pegawai Bank Umum Libya dimana hubungan positif antara etos kerja Islami dengan ketiga dimensi komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, kontinyu dan normatif.²¹ Penelitian lain yang juga tidak didukung dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Batool *et al.*, bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan yang bekerja di organisasi layanan swasta dan negeri di Islamabad.²² Akan tetapi, ada juga penelitian yang menyatakan bahwa ethos kerja Islami berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan daripada efek kepuasan kerja dan kinerja pekerja di Bank Islam Bandar Lampung Indonesia.²³ Penelitian Novandi dan Ari juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap

komitmen kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya.²⁴

4. Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan Islami dalam penelitian ini juga tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak relevan dengan bukti-bukti empiris sebelumnya. Terdapat pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan BMT di Kecamatan rembang.⁸ Terdapat pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Temanggung.⁹ Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan Islami pimpinan Unissula Semarang terhadap perilaku kerja islami tersebut mencakup komitmen terhadap perjanjian kerja, profesionalitas dalam bekerja, kesungguhan dalam bekerja, amanah dan bertanggung jawab, serta loyalitas dalam bekerja.¹¹

Penelitian Yunita dan Rini juga memiliki hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁵ Penelitian Fahmi dkk juga memperlihatkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.²⁶ Penelitian Agustina juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan,²⁷ dan juga penelitian Desky yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸ Penelitian Huang dkk juga menegaskan bahwa partisipasi pemimpin melalui pengaruh terhadap

kinerja karyawan melalui motivasi. Kemudian, penelitian oleh Hannes dkk juga menemukan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dari sebuah kepemimpinan yang memiliki integritas.³⁰

5. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan

Etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak relevan dengan penelitian sebelumnya yang melaporkan bahwa etos kerja Islami secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.³¹ Ada hubungan positif dan signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.²⁸ Ada hubungan yang berpengaruh antara etos kerja dengan kinerja.³² Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Keumala dan Indra terhadap 149 karyawan bank islam/syariah di Bandar Lampung juga menunjukkan bahwa Etos kerja Islami berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.²³

6. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh komitmen karyawan pada organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan banyak penelitian yang telah dilakukan. Penelitian sebelumnya menemukan ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di unit usaha pondok pesantren di Jawa Timur.¹² Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁵ Penelitian sebelumnya²⁶

juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dosen pada organisasi terhadap kinerjanya sehingga jika dosen memiliki komitmen yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Sedangkan implikasi penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.³⁴

7. Etos kerja islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen kerja karyawan

Efek mediasi etos kerja Islami terhadap hubungan kepemimpinan Islam dengan komitmen kerja karyawan tidak terbukti. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa etos kerja Islami merupakan variabel yang secara positif memoderasi hubungan antara kepemimpinan etis dengan komitmen organisasi.²²

Penelitian terdahulu lainnya menunjukkan hasil penelitian yang berbeda dengan hasil penelitian ini, disebutkan bahwa komitmen karyawan merupakan variabel yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan di unit usaha pondok pesantren di Jawa Timur.¹² Perilaku kepemimpinan secara signifikan memiliki hubungan dengan komitmen karyawan yang memiliki peran penting dalam memediasi budaya kerja karyawan.³⁵

8. Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan

Efek mediasi etos kerja Islami terhadap hubungan kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan juga tidak terbukti. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa etika kerja islami merupakan variabel yang memediasi hubungan antara nilai-nilai islam dengan kinerja karyawan.³¹ Nilai-nilai keislaman bukan termasuk variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini, sehingga juga tidak diketahui apakah kepemimpinan islami yang diterapkan di RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah pada meningkatkan nilai-nilai Islam pada karyawan. Pemahaman atas nilai-nilai agama di dalam bekerja yang terimplementasi dalam sikap dan perilaku kerja yaitu dapat membedakan mana yang baik dan buruk, bermanfaat dan tidak bermanfaat dapat mengantarkan seseorang mencapai kinerja terbaik.³¹

9. Komitmen karyawan merupakan faktor yang memediasi hubungan kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terbukti sebagai variabel intervening dari hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Asyiyah di Jawa Tengah. Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan.³⁶ Temuan ini berbeda dengan temuan terdahulu lainnya bahwa pengaruh kepemimpinan Islami ke kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen karyawan.¹² Komitmen karyawan pada organisasi mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerjaan.³⁷ Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen kerja.³⁸ Penelitian lain menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.³⁹ Komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.⁴⁰ Penelitian lain juga menunjukkan ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kemampuan karyawan, etos kerja rumah sakit, pelayanan pemimpin yang kualitas melalui komitmen karyawan.⁴¹

10. Komitmen karyawan merupakan faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan

Efek mediasi komitmen karyawan pada organisasi terhadap hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak terbukti. Temuan ini menunjukkan hasil yang berlawanan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.³

Penelitian yang berbeda menyatakan etos kerja Islami dengan kinerja karyawan dimediasi oleh faktor komitmen karyawan.³⁷

KESIMPULAN

Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap etos kerja Islami, namun etos kerja Islami tidak terbukti sebagai faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen dan kinerja karyawan. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun komitmen karyawan bukan merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dan etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bennis W., Nanus B, 2006, *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*, PT. Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia, Jakarta.
2. Caniago S.A., 2010, "Kepemimpinan Islam dan Konvensional (sebagai Studi Perbandingan)", *Religia*, Vol. 13, No. 2, 239-254.
3. Sulistyio H., 2010, Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami, *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* 6 (1), 1-16.
4. Alhyasat, K.M.K. 2012. The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*. Vol. 3 Issue: 2, pp.139-154.
5. Ireffin, P., Mechanic, M.A., 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 19*, Issue 3, pp. 33-4.
6. Kreitner, R. dan Kinicki, 2008, *Organizational Behavior*, 8th Edition, McGraw-Hill, Boston.
7. Nizam, S., Sarah, S., Abdullah, M.S., Osman, A. 2015. The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance* 35. 582 – 590.
8. Sutono dan Budiman F.A., 2014, "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang", *Analisis Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 11-28.
9. Wijayanti R., Wadji F., 2012, "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating", *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 13, No. 2, 108-115.
10. Luthans F., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono, dkk. Andi, Yogyakarta.
11. Kusumawati, D.A., 2015, Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami sebagai Variabel Moderasi, *Prosiding Seminar, 2nd Conference in Business, Accounting and Management*, 233-242.
12. Prasetyo A., 2015, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami serta Kinerja Karyawan pada Unit Usaha di Pondok Pesantren Jawa Timur, *Disertasi*, Unair, Surabaya.
13. Charles R.E, Erskine C, Katherine JB, Suny F. 2007. The Effect of Transactional and Transformational Leadership Styles on The Organizational Commitment and

- Job Satisfaction of Customer Contact Personnel. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Vol. 11, No. 1.
14. Amiri E., Ranjbar M., Niknam S., 2015, "Effect of manager's leadership on organizational commitment of school teacher's Rustam city", *Journal of Scientific Research and Development* 2 (4), 159-164.
 15. Chaula C.S, Bambang S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 4; 1234-1244.
 16. Marmaya N.H., Hitam M., Torsiman M., Balakrishnan B.K.P.D., 2011, "Employees' perceptions of Malaysian managers' leadership styles and organizational commitment", *African Journal of Business Management* Vol. 5(5), 1584-1588.
 17. Kadek S.D. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2; 116-125.
 18. Priya C., Venkat R.K., 2009. Organizational Commitment of Information Technology Professionals: Role of Transformational Leadership and Work-Related Beliefs, *Tecnia Journal of Management Studies* Vol. 4 No. 1; 1-13.
 19. Rasid S.Z.A., Manaf M.A.A., Quoquab F., 2013, "Leadership and Organizational Commitment in the Islamic Banking Context: The Role of Organizational Culture as a Mediator", *American Journal of Economics* 2013, 3(5C): 171-176.
 20. Arménio Rego, Miguel Pina e Cunha. 2008. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 Issue: 1, pp.53-75.
 21. Salem dan Agil, 2012, The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7). pp. 260-270.
 22. Batool, S.M.K., Gul, A., Shahzad, K. 2013. Combined Effects of Ethical Leadership and Islamic Work Ethics (IWE) on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Islamic Business and Management*. Vol. 3, No. 1, 35-50.
 23. Keumala H, Indra Caniago. 2012. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 1102-1106.
 24. Novandi A.P dan Ari P., 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. *JESIT* Vol. 1, No. 8; 581-591.
 25. Yunita S.M dan Rini H. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 29, No. 1. 44-58.
 26. Fahmi Z.L.F, Hamid D, Gunawan E.N., 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) P3B JB APP

- Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*; 1-8.
27. Agustina R. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 9 No. 1; 82-93.
 28. Harjoni Desky, 2014, Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe, *INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2; 459-478.
 29. Huang X, Iun J, Liu A, Gong Y. 2010. Does Participative Leadership Enhance Work Performance by Inducing Empowerment or Trust? The Differential Effects on Managerial and Non-Managerial Subordinates. *J. Organiz. Behav.* 31, 122–143.
 30. Hannes L, Michael E.P, Tony S. 2012. Authentic Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Follower Commitment and Performance. *J Bus Ethics* 107:255–264.
 31. Amaliah I, Julia A, Riani W. 2013. Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja. *Mimbar*, Vol. 29, No. 2; 165-174.
 32. Yuyun F, Sigit S, Ngadiman. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi pada Al-Azhar Syifa Budi Solo). *Jupe UNS*, Vol. 1, No. 1; 1-11.
 33. Ishak R, Mansyur R, Syamsu Ini, Rastina K. 2017. Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment to Satisfaction and Performance Lecturer at Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 19 No. 17; 56-67.
 34. Nur Cahyani dan Ahyar Yuniawan. 2010 Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*; 10-23.
 35. Lee H.Y., Kamarul Z.A. 2009. The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership dan Organization Development Journal*. Vol. 30 Iss: 1 pp. 53 – 86.
 36. M. Amin K. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 2 No. 4*; 100-120.
 37. Darwish A. Yousef. 2000. Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 15 Iss 1 pp. 6 - 2
 38. Syahrudin S, Yohanis R, Ruben Itu, Bonifasia E.B. 2016. Effect of Leadership on Employee's Performance Mediated by Cultural Organization, Work Commitment and Motivation. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 8, No. 2; 101-107.
 39. Slamet R, Emiliana S.P, Nurchayati. 2016. Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Reward terhadap Kinerja

- Karyawan. *Media Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 31 No. 2. 144-159.
40. M. Fauzan Baihaqi. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
41. Shafissalam A., Azzuhri M., 2013. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur-*Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.