

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, ETOS KERJA ISLAM TERHADAP  
KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(Studi Pada RSUD Muhammadiyah Gombong)**

PARMIN, S.E., M.M.  
par\_kbm@yahoo.com

**ABSTRAC**

*This study aims to analyze the influence of Islamic leadership, Islamic work ethic, and organizational commitment to employee performance at PKU Muhammadiyah Hospital Gombong. This research was conducted using SPSS Version 22.0 program analysis tools. The population in this study permanent employees of PKU Muhammadiyah Gombong Hospital used the probability side method of 74 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire. This research uses descriptive analysis and statistical methods. Statistical analysis includes validity, reliability, multicollinearity, heterocedasticity tests, normality tests, t tests, coefficient of determination, correlation analysis and path analysis. The results showed that leadership, Islamic work ethic significantly influenced organizational commitment, leadership significantly influenced performance, Islamic work ethic affected performance and organizational commitment affected performance.*

*Keywords: Islamic leadership, Islamic work ethic, organizational commitment, performance*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan saat ini semakin banyak organisasi yang dikelola dengan cara islami/syariah. Pengelolaan perusahaan dengan cara islami secara sederhana merupakan pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuannya dengan tidak melanggar aturan-aturan agama Islam yang didasarkan kepada Al-Quran dan Hadits. Perusahaan yang dikelola dengan cara islami berpandangan bahwa semua kegiatan akan dipertanggungjawabkan di dunia dan di akhirat, sehingga harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, maka setiap unsur perusahaan akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan amanah, sehingga akan berdampak pada kinerja yang terbaik.

Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan antara *job standard* dengan *job performance*. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan sangat

menentukan kinerja dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang membangun suatu perusahaan, oleh sebab itu kinerja dari setiap karyawan akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Jika kinerja karyawan baik/optimal maka perusahaan akan memiliki kesempatan yang besar untuk berhasil, begitupun sebaliknya. Manajemen penilaian kinerja pada RSUD Muhammadiyah Gombong dengan menggunakan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dimana atasan melakukan penilaian kepada bawahan. Periode penilaian SKP untuk jabatan struktural dinilai setiap enam bulan dan untuk jabatan non struktural periode penilaian selama satu tahun. Hasil evaluasi kinerja akan menjadi bahan pertimbangan dan rekomendasi terhadap proses pemberian *reward* dan *punishment*. Berdasarkan wawancara dengan kabag litbang RSUD PKU

Muhamadiyah Gombong selama ini hasil penilaian evaluasi kinerja masuk dalam kategori baik.

Dalam organisasi kepemimpinan memegang peranan sangat penting, seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperjuangkan perubahan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pemimpin dalam mengelola perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang bermacam-macam, salah satunya adalah gaya kepemimpinan Islami. Kepemimpinan yang akan di teliti di sini adalah kepemimpinan islam. Kepemimpinan islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di ridhai Alloh SWT. Sehingga pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar, ia harus mempertanggungjawabkan organisasinya selain itu ia juga bertanggung jawab dihadapan Alloh kelak atas apa yang telah ia perbuat. Maka ia harus mengarahkan, membimbing para pegawainya dengan jelas dan benar menurut syariat Islam. Kemudian ia juga harus memperhatikan para pegawainya. Karena perhatian seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja para pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja seseorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Perilaku kerja atau etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati dan autentik. Etos

kerja merupakan seperangkat nilai yang dipegang dan diimplementasikan oleh sebuah kelompok dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari. Menurut Tasmara etos kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaanya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya memunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Untuk mendorong terhadap peningkatan kinerja pegawai organisasi juga penting untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan Zainudin Sri Kuntjoro (2002). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula Steer (1985).

Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun Zainudin Sri Kuntjoro (2002). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

RSU PKU Muhammadiyah Gombong merupakan salah satu rumah sakit yang cukup berkembang pesat di wilayah Kebumen, hal ini tentunya tidak lepas dari peran karyawan yang merupakan sumber daya aktif dan sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. RSU Muhammadiyah Gombong memberdayakan pegawai yang profesional, berkualitas dan berahlak mulia, dimana tidak hanya kualitas kerja saja tetapi kualitas keagamaanya menjadi bagian penting yang dipataui oleh organisasi. Nilai-nilai islami pada organisasi RSU PKU Muhammadiyah Gombong ini sangat kuat jika dilihat kebijakan mutu yaitu pelayanan yang islami dan sepenuh hati dengan mengedepankan pelayanan prima dan terpercaya didukung oleh sumber daya yang handal, guna memberikan rasa aman dan nyaman kepada semua pelanggan. Untuk dapat mewujudkan

nilai mutu tersebut tentu saja harus di dukung oleh kebijakan dalam pengelolaan pegawai yang baik. Program rekrutmen diawali dengan melakukan proses standar salah persyaratan calon pegawai harus bisa membaca Al Qur'an. Kemudian penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan keahlian serta jenjang karir yang jelas. Usaha yang dilakukan untuk membangun mental kerja pegawai melalui program bimbingan rohani yang dilakukan organisasi berupa pengajian rutin pada setiap bulannya dimana pegawai wajib mengikuti minimal 60% kehadiran dalam satu tahun. Dalam pengelolaan pegawai RSU PKU Muhammadiyah perlu memberikan pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada nilai-nilai Al Qur'an dan Hadist agar kinerja karyawan dapat menunjang perkembangan organisasi, termasuk terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawan itu sendiri.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti 2007:260)

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Secara garis besar, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Mangkunegara, 2000). Variabel kinerja pada penelitian ini dibatasi pada;

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam

- arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  3. Pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi.
  4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  5. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

### Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Porter, Mowday, dkk, (1982) dalam Astri Fitria (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen Allen dan Meyer (1993) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu: *affective*, *normative* dan *continuance*. Komponen *affektive* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (1993) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang

berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affektive* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*.

Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Jenis penelitian komitmen organisasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (*affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*). Komponen *affektive* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti

komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

### **Kepemimpinan Islam**

*Leadership* dalam bahasa Arab disebut dengan *hilafah*. Kepemimpinan islam dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara islami berdasarkan Al-Qur'an dan sunnah

(Ahmad, 2011). Prinsip kepemimpinan berdasarkan Al-Qur'an dan sunnah bukanlah suatu hal yang terbilang baru di lapisan masyarakat. Pola kepemimpinan Rasullullah Muhammad SAW membentuk sebuah paradigma kepemimpinan. Menurut Tasmara (2006), paradigma kepemimpinan dalam islam terdiri dari dua bagian, yaitu:

- a. Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh orang Muslim, azas-azas yang digunakan juga islam, simbol-simbol yang dipakai juga mencerminkan Islam. Hal ini terlepas apakah caranya dalam memimpin itu berpegang pada prinsip-prinsip bila dasar keislaman atau tidak.
- b. Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang didalamnya terdapat nilai-nilai islam yang dipraktekkan dalam mengelola sebuah organisasi, seperti menjaga sifat amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keihlasan, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan tanpa melihat apakah orang-orang yang terlibat di dalamnya muslim atau non muslim.

Beberapa definisi tentang kepemimpinan Islami, yaitu: Menurut Fahmi, dkk. (2014: 217) 'Kepemimpinan syariah/islami adalah kepemimpinan yang mengandung aspek-

aspek yang terdapat pada pengertian kepemimpinan pada umumnya, namun pada kepemimpinan syariah terdapat nilai-nilai agama yang mendasarinya'.

Menurut Sinn (2006) dalam Fahmi (2014: 210) "Kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, kemanusiaan, dan fokus terhadap tujuan organisasi sesuai dengan nilai-nilai islam." Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang mengandung unsur-unsur kepemimpinan pada umumnya namun didasarkan pada nilai-nilai islam sebagai pondasi dasarnya. Perbedaan antara kepemimpinan konvensional dan islami terletak pada nilai-nilai yang mendasarinya, kepemimpinan konvensional didasari oleh ilmu dan logika berfikir, sementara kepemimpinan islami didasari hal yang sama dengan intervensi nilai-nilai agama.

### **Etos Kerja Islam**

Menurut Sinamo (2005:5), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas, itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Etos kerja islam; menurut Asifudin (2004:234) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etos kerja islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam

melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Ahamd Janan Asifudin (204:110) menyebutkan dalam bukunya bahwa terdapat tiga dimensi etos kerja islam, yaitu sebagai berikut:

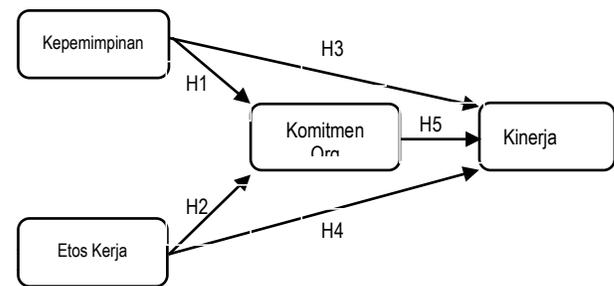
1. Kerja merupakan penjabaran akidah  
Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan, yang meliputi; niat beribadah, tidak malas-malasan, percaya jaminan rezeki dari Allah.
2. Kerja dilandasi ilmu  
Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja yang berdasarkan dari wahyu Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Ilmu berdasarkan sunnatulloh atau hukum alam yang muncul melalui penemuan menjadikan karyawan bersikap kreatif, memiliki keahlian, memiliki peencanaan, disiplin, tidak mementingkan diri sendiri dan profesional.
3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya  
Pegawai yang beretos kerja islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggungjawab sesuai dengan ajaran islam. Bekerja dengan meneladani nilai agama menjadikan karyawan dapat; bertanggungjawab, tawakal dan belajar dari pengalaman.

### Model Empiris

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyangkut kepemimpinan islam, etos kerja islam, dan komitmen organisasi, yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut;

**Gambar 1. Model Empiris**



### Hipotesis

Berdasarkan model empiris di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1 : Kepemimpinan islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. H2 : Etos kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. H3 : Kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja.
4. H4 : Etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja.
5. H5 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

### METODE PENELITIAN

#### Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kepemimpinan islam dan etos kerja islam sebagai variabel bebas, serta komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Subyek dan populasi penelitian ini adalah pegawai tetap RSU PKU Muhammadiyah Gombong berjumlah 281 orang.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode *probability sampling*. Dalam hal ini sampel penelitiannya adalah pegawai tetap RSU

PKU Muhammadiyah Gombang yang berjumlah 74 orang.

### Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 22.00.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r$  hitung > dari nilai  $r$  tabel. maka diperoleh  $r$  tabel = 0,2287 dari 74 responden. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan islam, etos kerja islam, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan islam	0,904	0,60	Reliabel
Etos kerja islam	0,825	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,772	0,60	Reliabel

Dapat diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam semua variabel dinyatakan reliabel (handal). Hal tersebut dapat dilihat pada *cronbach's alpha* yang nilainya > 0,60.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural I**

No	Variabel Bebas	Collinierity Tolerance	Statistic VIF
1	Kepemimpinan islam	0,443	2,306
2	Etos kerja islam	0,443	2,306

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas Struktural II**

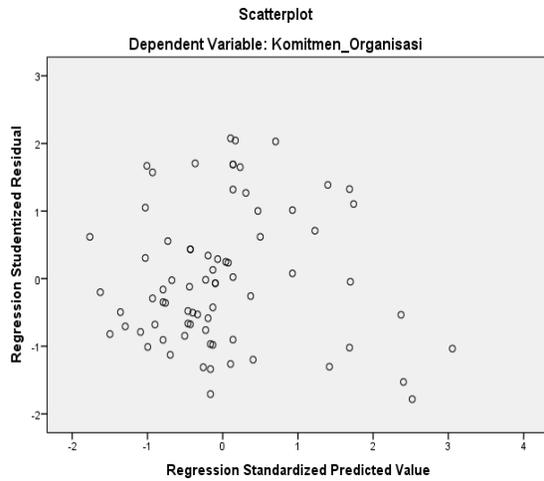
No	Variabel Bebas	Collinierity Tolerance	Statistic VIF
1	Kepemimpinan islam	0,374	2,677
2	Etos kerja islam	0,402	2,490
3	Komitmen organisasi	0,681	1,162

Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

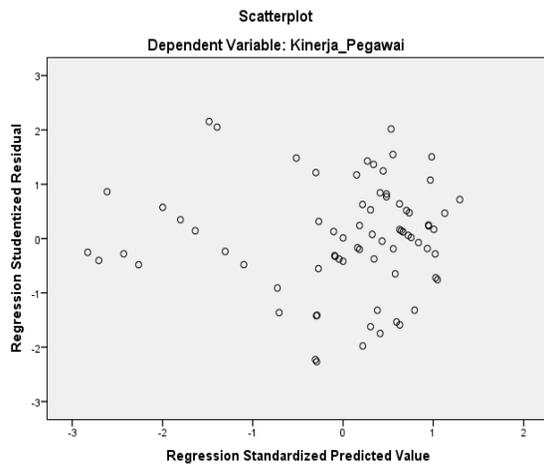
### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural I**



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural II**

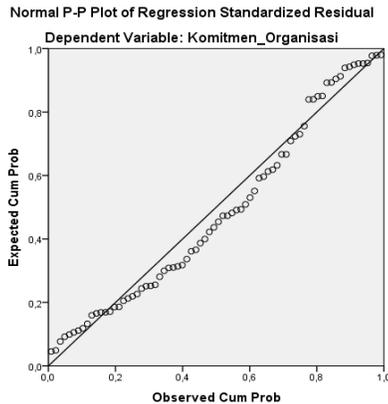


Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

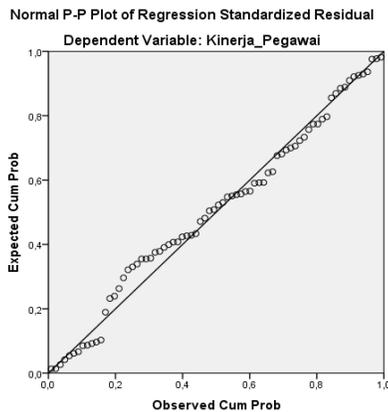
**Uji Normalitas**

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot

**Gambar 4. Uji Normalitas Persamaan Struktural I**



**Gambar 5. Uji Normalitas Persamaan Struktural II**



Berdasarkan pada gambar diatas (*Normal P.P Plot OF Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi penelitian.

**Uji t (Parsial)**

Uji parsial digunakan untuk menguji, signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel mediasi dan variabel terikat.

**Tabel 4. Uji t Persamaan Struktural I**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	77,538	6,393		12,128	,000
1 Kepemimpinan islam	,648	,191	,565	3,378	,001
Etos kerja islam	,577	,243	,397	2,378	,020

a. Dependent Variabel : Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa:

1. Variabel kepemimpinan islam mempunyai nilai t hitung 3,378 > t tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,001 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti bahwa kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Variabel etos kerja islam mempunyai nilai t hitung 2,378 > t tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,020 > dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Tabel 5. Uji t Persamaan Struktural II**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,736	4,826		3,053	,003
1 Kepemimpinan islam	,279	,089	,404	3,138	,002
Etos kerja islam	,334	,109	,382	3,072	,003
Komitmen organisasi	,247	,051	,278	2,917	,022

a. Dependent Variabel: Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa

1. Variabel kepemimpinan islam mempunyai nilai t hitung 3,138 > t tabel

- 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,002 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti bahwa kepemimpinan islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel etos kerja islam mempunyai nilai t hitung 3,072 > t tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,003 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti bahwa etos kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai t hitung 2,917 > t tabel 1,993 dengan tingkat signifikan 0,022 < dari  $\alpha = 0,05$ , yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,373 <sup>a</sup>	,139	,115	5,448

- a. Predictors: (Constant), Mutasi, Kompensasi  
b. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0,115 artinya kontribusi variabel kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap komitmen organisasi pada pegawai RSUD Muhammadiyah Gombong adalah 11,5%, sedangkan sisanya (100-11,5) = 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 <sup>a</sup>	,566	,547	2,346

- a. Predictors: (Constant), kepemimpinan islam, etos kerja islam, komitmen organisasi.  
b. Dependen Variabel : Kinerja

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0,547 artinya kontribusi variabel kepemimpinan islam, etos kerja islam, dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah 54,7%, sedangkan sisanya (100-54,7) = 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

**Analisis Korelasi**

**Tabel 8. Analisis Korelasi**

	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.629**	.765**
Sig. (2-tailed)		.000	.012
N	74	74	74
X2 Pearson Correlation	.629**	1	.634**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	74	74	74
X3 Pearson Correlation	.765**	.634**	1
Sig. (2-tailed)	.012	.000	
N	74	74	74

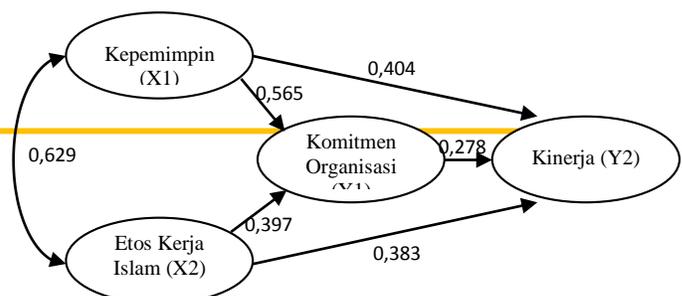
\*\*Correlations is significant as the 0,01 (2-tailed).

Diperoleh angka korelasi antar variabel kepemimpinan islam dengan etos kerja islam sebesar 0,629 artinya korelasi antar variabel adalah kuat, angka korelasi antar variabel etos kerja islam dengan komitmen organisasi sebesar 0,765 artinya korelasi antar variabel adalah sangat kuat.

**Diagram Analisis Jalur**

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Gambar Diagram Jalur**



Berdasarkan gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan islam berpengaruh sebesar 0,565 terhadap variabel komitmen organisasi, variabel etos kerja islam berpengaruh sebesar 0,397 terhadap variabel komitmen organisasi, variabel kepemimpinan islam berpengaruh sebesar 0,404 terhadap variabel kinerja, variabel etos kerja islam berpengaruh sebesar 0,383 terhadap kinerja, variabel komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,278 terhadap kinerja.

### Implikasi Manajerial

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islam terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,378 > t_{tabel}$  sebesar 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis H1 diterima. Artinya bahwa kepemimpinan islam yang dilakukan dapat memberikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.

#### 2. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis etos kerja islam

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,377 > t_{tabel}$  sebesar 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$  maka hipotesis H2 diterima. Artinya etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa etos kerja islam yang di terapkan pegawai mampu memberikan peningkatan komitmen pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.

#### 3. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,138 > t_{tabel}$  sebesar 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka hipotesis H3 diterima. Artinya kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan islam yang diterapkan oleh pimpinan dilakukan dapat memberikan dampak perubahan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,388 > t_{tabel}$  sebesar 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  maka hipotesis H4 diterima. Artinya etos kerja yang islami pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.

#### 5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,917 > t_{tabel}$  sebesar  $1,993$  dengan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$  maka hipotesis  $H_5$  diterima. Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik komitmen pegawai akan semakin meningkatkan kinerja RSU PKU Muhammadiyah Gombong.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Kepemimpinan islam merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Etos kerja islam merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Etos kerja islam merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.
5. Komitmen organisasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSU PKU Muhammadiyah Gombong.

### Saran

Adapun beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak RSU PKU Muhammadiyah Gombong sebaiknya perlu meningkatkan proses kepemimpinan islami yang dapat menjadikan role model bagi pegawai. Pimpinan untuk dapat menjalankan kepemimpinan yang berdasarkan pada nilai-nilai islam seperti menjaga sifat amanah, selalu jujur, dapat berlaku adil terhadap semua pegawai, mengedepankan musyawarah dalam pengambilan keputusan, ihsan dalam melaksanakan tugas, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi.
2. Bagi RSU PKU Muhammadiyah Gombong untuk terus mendorong dan memperhatikan etos kerja islami yang di internalisasikan pada diri pegawai seperti dalam bekerja harus berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan, yang meliputi; niat beribadah, tidak malas-malasan, percaya jaminan rezeki dari Allah sehingga dalam memberikan pelayanan kepada pasien bisa sepenuh hati dengan di landasi oleh nilai-nilai islami.
3. Bagi pihak RSU PKU Muhammadiyah Gombong untuk memperhatikan faktor yang dapat mendorong terhadap peningkatan komitmen organisasi salah satunya dengan menekankan kepada para pegawai untuk memiliki rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, selalu mendorong kepada karyawan untuk dapat mengerjakan apa yang menjadi tugas dan kewajibannya dan perlunya menekankan pentingnya kesetiaan terhadap organisasi.
4. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil variabel lain di luar penelitian ini..

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar P, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat. Hal 256.
- Robbins, SP. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, SP, & Timothy A Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Sarwono, Jonatha. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Siagaan, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Subiyanto, Ibnu. 2000. *Metode Penelitian Manajemen dan Akutansi*, Edisi 3. Yogyakarta: AMP YKPN
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo, 2007. *Sistem Manajemen Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ahmad Janan Asifudin, 2004, *Etos Kerja Islami*, Muhammadiyah University Press, Surakarta. Akbar, Toriqul Hajjil. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Komitmen Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Surabaya*. Surabaya: Unair.
- Indica, I Wayan Marsalia. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*. Bogor: Grafika Mardi Yuana