

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPOT RAWON ROSOBO MOJOAGUNG

Fitrian Ansori

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: fitrianansori@gmail.com

Sri Abidah Suryaningsih

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: sriabidah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah seluruh karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan Islami (X1) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi kerja Islami secara parsial memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara simultan variabel kepemimpinan Islami (X1) dan Motivasi Kerja Islami (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : *kepemimpinan Islami, motivasi kerja Islami, kinerja karyawan*

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership and motivation of Islamic work on employee performance at Depot Rawon Rosobo Mojoagung. This research was conducted using an associative quantitative approach. The samples used in the study were all employees at the Depot Rawon Rosobo Mojoagung, amounting to 37 people. This study used a questionnaire that was measured using a Likert scale and analyzed using SPSS version 23.

The results of this study indicate that partially Islamic leadership variables (X1) do not significantly influence employee performance variables (Y). The motivation variable of Islamic work partially influences significantly on employee performance variables (Y). Simultaneously Islamic leadership variables (X1) and Islamic Work Motivation (X2) have a significant influence on employee performance variables (Y).

Keywords: *Islamic leadership, Islamic work motivation, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan dalam menjalankan suatu perusahaan atau industri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan elemen antara lain sumber daya alam, modal usaha, teknologi yang digunakan, dan sumber daya manusia yang ada. Dengan ketersediaannya sumber daya alam yang mendukung, modal usaha yang cukup, dan diiringi dengan teknologi yang canggih serta berkembang sekalipun, tidak akan bisa suatu perusahaan untuk memanfaatkan secara optimal faktor-faktor tersebut tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia yang mumpuni. Maka, keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola dan menjalankan usahanya dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk bekerja serta berperilaku dalam menjalankan peran dan juga tugasnya dalam suatu perusahaan (Ibnatul, 2014).

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bergerak bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan sosok pemimpin yang memiliki peran untuk memberikan pengaruh kepada orang lain atau bawahannya demi meningkatkan kapasitas, kemampuan, dan kinerja karyawan (Siagian, 2009). Di dalam agama Islam, kepemimpinan sebagai bentuk dari permufakatan, adil, dan keleluasaan dalam berfikir. Kesepakatan dalam pengambilan keputusan dapat diperoleh dari permufakatan, dengan melakukan permufakatan seluruh pihak dapat bersuara untuk memberikan masukan sehingga dapat dijadikan sebagai keputusan apabila semua pihak mensepakatinya, jadi bukan hanya pemimpin yang memiliki hak dan kekuasaan. Sosok pemimpin juga harus mampu bertindak adil dalam memberikan kebijakan dan tidak memihak, yang salah maka harus ditegur atau diberi sangsi dan yang benar maka harus dibela atau disanjung. Pemimpin juga harus memberi keleluasaan bagi anggota atau karyawannya untuk berfikir terkait tindakan positif untuk kemajuan perusahaan, sehingga karyawan merasa dianggap dan dihargai (Siti, 2015).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, seorang pemimpin dalam kepemimpinannya lebih meningkatkan motivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerja para karyawannya. Pemberian motivasi dalam pekerjaan sebagai upaya untuk membangkitkan dan mempertahankan perilaku baik yang ada hubungannya dengan kinerja. Motivasi yang juga merupakan upaya, dorongan hati, dan antusiasme kerja para karyawan yang dilakukan tanpa ada paksaan dan penuh komitmen tinggi. Motivasi kerja dalam agama islam merupakan upaya guna mencari nafkah yang juga merupakan unsur dari ibadah, dengan orientasi tidak hanya untuk kehidupan di dunia saja melainkan juga untuk kehidupan di akhirat (Mangkunegara, 2013).

Depot Rawon Rosobo merupakan rumah makan yang menu utama untuk disajikan kepada para pelanggannya adalah rawon. Berbeda dengan masakan rawon pada umumnya, depot ini menyajikan masakan rawon dengan rempah-

rempah khasnya dan terdapat potongan daging empal 3 lapis yang cukup besar dengan bumbu sendiri di atasnya. Berdirinya depot ini semenjak tahun 1980 yang pada saat itu masih seperti warung biasa yang menyajikan berbagai macam menu makanan kepada pelanggannya dan belum memiliki menu khusus untuk disajikan sebagai pembeda dengan warung yang lainnya. Pendirinya adalah Abah Qodir begitulah panggilan akrabnya oleh masyarakat sekitar, sebagai seorang pemimpin dalam perusahaannya yang memiliki kemampuan dan strategi untuk memberikan pengaruh terhadap bawahannya untuk bertindak melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan (Hasil wawancara, 2018).

Sebagai pemilik dan pemimpin dalam perusahaannya, Abah Qodir memiliki strategi khusus untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. Diantara strategi yang dilakukannya adalah mewajibkan bagi seluruh karyawannya untuk mengutamakan ibadah, hal ini merujuk pada falsafah Imam Al Ghazali yang mengungkapkan bahwa seorang pemimpin haruslah paham akan ajaran agama yang hukumnya fardu'ain dalam mempelajarinya (Aminah, 2010). Selain itu juga menerapkan prinsip keikhlasan dan kesabaran, hal ini terdapat pada salah satu indikator kepemimpinan yaitu pengendalian emosi dan seperti seruan Allah SWT kepada umatnya untuk berhati lembut dan tidak bersifat kasar atau emosi karena sesungguhnya Allah SWT bersama orang-orang yang bersabar. Kemudian lebih mengutamakan pelayanan dari pada keuntungan, sebagai seorang pemimpin yang selalu menghimbau kepada karyawannya untuk bekerja keras dalam menjalankan tugas serta melayani pelanggan dengan penuh kebaikan. Hal ini ada kaitannya juga dengan salah satu indikator kepemimpinan yaitu etos kerja.

Motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya dengan tujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan juga agar lebih semangat lagi dalam bekerja yaitu dengan mengajak umroh karyawannya yang dinilai taat dalam beribadah, memiliki etos kerja yang tinggi dan semangat dalam bekerja. Hal ini juga menjadi motivasi bagi karyawan yang lainnya untuk dapat lebih taat dalam hal ibadah, meningkatkan etos kerja, dan semakin semangat lagi dalam bekerja. Pemberian motivasi seperti ini merupakan salah satu dari indikator motivasi kerja islami yaitu motivasi ibadah, dimana setiap apa yang dikerjakan di dunia ini semata-mata dan tak lain hanya untuk Allah SWT serta untuk memperoleh ridhoNya (Rahmila, 2012).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Zainuri (2014) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Wijayanti (2015) dalam penelitiannya menyatakan variabel kepemimpinan

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Wijayanti dan Wajdi (2016) bahwa di dalam penelitiannya hanya variabel kepemimpinan Islami yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Harahap (2016) dalam penelitiannya menyatakan variabel kepemimpinan Islam dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Inaray, dkk, (2017) menyatakan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Fahrullah (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Depot Rawon Rosobo Mojoagung. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Depot Rawon Rosobo Mojoagung yang berjumlah 37 orang, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana sampling ini melibatkan seluruh karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung yang berjumlah 37 orang.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada seluruh karyawan Depot Rawon Rosobo Mojoagung untuk diisi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji alat ukur yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, teknik analisis linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji T serta uji F, pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Uji T pada penelitian kali ini bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Masing-masing variabel bebas dinilai berpengaruh apabila nilai signifikansi $< 0,15$ atau nilai t hitung $>$ dari t tabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji T dalam penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.29	8.699		0.608	0.547
Kepemimpinan Islami (X1)	0.209	0.19	0.208	1.1	0.279
Motivasi Kerja Islami (X2)	0.629	0.412	0.288	1.527	0.136

Berdasarkan perolehan hasil yang tertera pada tabel hasil uji T, dapat diketahui nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan Islami adalah $0,279 > 0,15$. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja Islami nilai signifikansinya adalah $0,136 < 0,15$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan Islami tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, untuk variabel motivasi kerja Islami yang secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antar kedua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari $0,15$ atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka secara simultan atau bersamaan variabel X dapat mempengaruhi variabel Y, kemudian apabila nilai sig lebih besar dari $0,15$ atau nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel maka tidak ada pengaruh variabel X secara simultan atau bersamaan terhadap variabel Y. Berikut merupakan tabel Uji F :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	84.802	2	42.401	4.127	0.025 ^b
Residual	349.306	34	10.274		
Total	434.108	36			

Berdasarkan perolehan hasil yang tertera pada tabel 4.30, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja Islami yang secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan nominal $0,025 < 0,15$ dan untuk nilai F hitung $4,127 > F$ tabel $3,27$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja Islami secara simultan atau bersamaan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan teori dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan Islami tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel motivasi kerja Islami secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan secara simultan atau bersamaan variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja Islami berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Strategi kepemimpinan Islami yang telah diterapkan dan motivasi kerja Islami yang telah diberikan diharapkan agar bisa lebih ditingkatkan lagi kualitas dalam pengimplementasiannya, karena dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dari kepemimpinan dan motivasi kerja Islami berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan yang ditentukan dan diharapkan.

5. REFERENSI

- Ahmad Zainuri (2014). Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati.
- Aminah, Siti Chaniago. (2010). Kepemimpinan Islam Dan Konvensional.
- Dwi Wahyu Wijayanti (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.
- Fahrullah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami Karyawan Di Rumah Sakit Islam Telung Agung. *Al-Uqud : Journal of Islamic Economic*, Vol 2, No 2, Juli 2018. Halaman 121-140.
- Ibnatul Mujabah, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang
- Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Rosda Karya

- Nawawi, Adari. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta : Ugm Press
- Rahmila Sari, Dll. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*
- Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta
- Siti Mustofiah. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja*
- Sunarji Harahap (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. Tbk Kantor Cabang Pembantu Suka Ramai Medan.*