

Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan

Malida Nur Anisa^{*}, Yayat Rahmat Hidayat, Ira Siti Rohmah Maulida

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*nuranisa.malida58@gmail.com,yayatrahmathidayat@unisba.ac.id,
ira.siti@unisba.ac.id

Abstract. The leadership influence on a employees's performance in a background is with the old leadership shift to a new leadership, and so there has been many employee performance change in the Pratama Al-Hikmah Pangalengan clinic. Under influence of a long time, the performance of an employee was not very good. On the other hand, when leadership is replaced with a new employee performance starts to improve and a lot of good changes are made. Then the issue that arises is how much Islamic leadership will affect the performance of employees. The purpose of this research is to know about the influence Islamic leadership has on employee's performance. This data is obtained from the distribution of questionnaires over 20 respondents, using quantitative research methods, by data collection using simplicity through questionnaires and data analysis techniques using SPSS 22.00 (Statistical Package for the Social Sciences) for windows. Research has found that the influence of Islamic leadership in a partial and simultaneously positive and significant way to the performance of employees in the Pratama Al-Hikmah Pangalengan clinic, an influence of 92,90% and 7,10% to other variables meaning that a free variant of Islamic leadership (X) can significantly affect the performance of employees.

Keywords: *Islamic leadership, Employee Performance.*

Abstrak. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dilatarbelakangi dengan pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, sehingga telah banyak terjadi perubahan kinerja karyawan di Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan. Saat masih dibawah kepemimpinan yang lama kinerja karyawan sangat tidak baik. Sebaliknya, saat kepemimpinan diganti dengan yang baru kinerja karyawan mulai membaik dan banyak memberikan perubahan baik. Maka permasalahan yang timbul adalah seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 20 responden, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan simple jenuh melalui kuesioner dan teknik analisis data menggunakan perhitungan statistik dengan software SPSS 22.00 (Statistical Package for the Social Sciences) for windows. Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan Islam secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan, pengaruh tersebut sebesar 92,90% dan 7,10% dipengaruhi variabel lain. Artinya variabel bebas kepemimpinan Islam (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan organisasinya. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena dua keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya pada perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari karyawan.

Fenomena kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja karyawan terjadi di Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan. Semenjak pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, telah terjadi banyak perubahan kinerja karyawan di lingkungan karyawan Klinik. Saat masih dibawah kepemimpinan yang lama, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik. Dilihat dari kepemimpinannya yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Sebaliknya, saat kepemimpinan dipegang oleh kepemimpinan yang baru, kinerja karyawan mulai membaik dan hampir tidak ada konflik dengan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Bagaimana dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan?". Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap karyawan.

B. Metodologi Penelitian

Pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Menurut Kartini Kartono (2005:20) kepemimpinan yaitu kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu. Dari segi ajaran Islam berarti kepemimpinan adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama hidup di dunia dan hidup di akhirat kelak. Oleh karena itu, pada hakikatnya kepemimpinan adalah :

1. Kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan tindakan seseorang, memberi inspirasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Proses memberi contoh atau mempengaruhi dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan.
3. Seni mengarahkan orang dengan cara kepercayaan, kepatuhan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Anwar Prabu (2004:67) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi lain dari kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dapat disimpulkan dari pengertian kinerja diatas bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang dalam melakukan kegiatan yang diberikan oleh pemimpinnya, dengan bertanggung jawab agar mencapai hasil yang diharapkan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar

dari r tabel sebesar 0,3783 dan tingkat signifikan dari masing-masing variabel kurang dari 0,0001. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid. Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari dari r tabel (0,3783) yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: Kepemimpinan Islam (X) sebesar 0,855 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,849.

Pada nilai Koefisien Regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan Islam dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah 0,863 dengan konstanta sebesar 3,000. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian adalah $Y = 3,000 + 0,863X$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien kinerja karyawan Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, perlu melihat dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai r adalah sebesar 0,925, yang artinya besar pengaruh variabel independen (kepemimpinan Islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 0,925. Hal ini berarti 92,50% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan Islam. Sedangkan sisanya 7,50% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan, berdasarkan skor rata-rata jawaban responden yaitu 80,5. Dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan sudah baik dan keterkaitan erat dan sangat berpengaruh positif.
2. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan baik secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan. Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 22.00 for windows dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan adalah sebesar 92,50%. Dibuktikan dari hasil analisis data pada tabel uji koefisien determinasi (R^2) terlihat bahwa R Square Adjusted adalah sebesar 0,925, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kepemimpinan Islam (X) sebesar 92,50%. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 92,50% sedangkan sisanya 7,50% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Kotler P. Manajemen Pemasaran [Internet]. Jakarta: Indeks; 2005. Available from: Handoko, Hani T. (2003). Manajemen. Yogyakarta: BPFEE
- [2] Kartono, Kartini. (2005). Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [3] Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Putri, Riksa. Marisya., Ibrahim, Andri. Mohamad., & Maulida, Ira. Rohmah. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Quality Assurance terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Al Salaam Cabang Kota Bandung. Prosiding Hukum Ekonomi Syariah.
- [5] Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.