

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bab ini menampilkan hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden dan penyajian hasil komputasi (hasil evaluasi) yang meliputi analisis konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) dan analisis model penuh dari *Structural Equation Modeling (Full model of Structural Equation Modeling)* yang menjadi kesatuan langkah dalam pengujian hipotesis. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 164 pegawai RSUD/PKU Muhammadiyah/Aisyiyah Jawa Tengah.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Data deskripsi responden ini menggambarkan beberapa kondisi responden (pegawai RSUD/PKU Muhammadiyah/Aisyiyah Jawa Tengah), yang ditampilkan secara statistik deskriptif. Data deskriptif responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana keadaan responden yang dijadikan obyek penelitian yang meliputi gambaran tentang usia, agama, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, jabatan, lama bekerja, dan keikutsertaan dalam pelatihan Darul Arqom.

Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh,

diketahui bahwa jumlah data pada semua indikator (X1-X30) lengkap sesuai dengan jumlah responden. Jawaban responden mempunyai nilai minimal 1 dan maksimal 5 pada semua indikator.

a. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Responden Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Prosentase
20-40 tahun	70	43,0
41-60 tahun	93	57,0
Total	164	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan umur diketahui bahwa umur termuda dari responden adalah 20 tahun dan tertua 60 tahun, dari kisaran umur tersebut dibedakan menjadi dua kelompok 20-40 tahun dan 41-60 tahun. Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa 93 orang (57,0%) berumur 41-60 tahun dan sebanyak 70 orang (43,0%) berumur 20-40 tahun.

b. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
D3	87	53,0
S1	73	44,5
S2	4	2,5
Jumlah	164	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan D3 adalah yang terbanyak yaitu 87 orang (53,0%), berikutnya adalah pegawai dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 73 orang (44,5%), dan hanya ada 4 orang (2,5%) pegawai yang memiliki pendidikan S2.

c. Karakteristik Responden Menurut Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kepala 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
Jumlah	164	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa dari 164 responden, responden dalam penelitian ini terdiri dari perawat sebanyak 69 orang (42,1%), direktur sebanyak 40 orang (24,4%), dokter sebanyak 15 orang (9,1%), kepala pelayanan medis dan rekam medis masing-masing sebanyak 10 orang (6,1%), dan masing-masing sebanyak 5 orang (3,0%) adalah kepala biro keperawatan, manajemen, subbag SDI dan wakil direktur.

d. Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

Tabel 4.4. Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

Masa Kerja Responden (tahun)	Frekuensi	Prosentase
1-10 tahun	87	53,0
11-20 tahun	43	26,2
21-30 tahun	24	14,6
> 30 tahun	10	6,1
Jumlah	164	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.4 menunjukkan dari 164 responden, sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 87 orang (53,0%), berikutnya adalah responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 43 orang (26,2%), responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 24 orang (14,6%), dan pegawai dengan masa kerja > 30 tahun sebanyak 10 orang (6,1%).

e. Karakteristik Responden Menurut Pelatihan Darul Arqom

Tabel 4.5. Distribusi Responden Menurut Pelatihan Darul Arqom

Pelatihan Darul Arqom	Frekuensi	Prosentase
Belum	84	51,1
Sudah	80	48,9
Jumlah	164	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.5 menunjukkan dari 164 responden, ada 84 orang (51,1%) pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan Darul Arqom dan ad 80 orang (48,9%) yang sudah pernah mengikuti pelatihan Darul Arqom.

2. Deskripsi 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: tinggi, sedang, dan rendah menurut kaidah yang dikemukakan oleh Azwar (2009) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang: $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah: $X < M - SD$

Variabel kepemimpinan Islami diukur dengan 11 item pertanyaan, sehingga diperoleh total skor minimum sebesar 11 (1×11) dan total skor maksimum sebesar 55 (5×11), dari total skor tersebut diperoleh nilai rerata teoritis sebesar 33 dan standar deviasi sebesar 7,33. Pembagian kategori variabel kepemimpinan Islami adalah:

- a. Tinggi : $> 40,33$
- b. Sedang: $25,67 - 40,33$
- c. Rendah: $< 25,66$

Variabel etos kerja Islami diukur dengan 5 item pertanyaan, sehingga diperoleh total skor minimum sebesar 5 (1×5) dan total skor maksimum sebesar 25 (5×5), dari total skor tersebut diperoleh nilai rerata teoritis sebesar 15 dan standar deviasi sebesar 3,33 sehingga pembagian kategori variabel etos kerja Islami adalah:

- a. Tinggi : $> 18,33$
- b. Sedang: $11,67 - 18,33$
- c. Rendah: $< 11,66$

Variabel komitmen karyawan diukur dengan 6 item pertanyaan, sehingga diperoleh total skor minimum sebesar 6 (1×6) dan total skor maksimum sebesar 30 (5×6), dari total skor tersebut diperoleh

nilai rerata teoritis sebesar 18 dan standar deviasi sebesar 4,00 sehingga pembagian kategori variabel komitmen karyawan adalah:

- a. Tinggi : > 22
- b. Sedang: 14,00 – 22,00
- c. Rendah: $< 14,00$

Variabel kinerja karyawan diukur dengan 8 item pertanyaan, sehingga diperoleh total skor minimum sebesar 8 (1 x 8) dan total skor maksimum sebesar 40 (5 x 8), dari total skor tersebut diperoleh nilai rerata teoritis sebesar 24 dan standar deviasi sebesar 5,33 sehingga pembagian kategori variabel komitmen karyawan adalah:

- a. Tinggi : $> 29,35$
- b. Sedang: 18,68 – 29,34
- c. Rendah: $< 18,67$

Berdasarkan hasil penghitungan kategori deskriptif yang telah dilakukan, maka hasil analisis deskriptif untuk tiap-tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Deskripsi statistik variabel penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean±SD	Kategori
Kepemimpinan	164	15,00	55,00	47,77 ± 6,31	Tinggi
Etos	164	9,00	25,00	22,24 ± 2,91	Tinggi
Komitmen	164	12,00	30,00	25,20 ± 3,69	Tinggi
Kinerja	164	16,00	40,00	32,45 ± 4,68	Tinggi

Tabel 4.6 menunjukkan total skor kepemimpinan Islami berkisar antara 15 – 55 dengan rerata skor sebesar $47,77 \pm 6,31$ termasuk dalam kategori tinggi. Total skor variabel etos kerja Islami berkisar antara 9 – 25 dengan rerata skor sebesar $22,24 \pm 2,91$ juga termasuk dalam kategori tinggi. Total skor variabel komitmen karyawan berkisar antara 12 – 30 dengan rerata skor sebesar $25,20 \pm 3,69$ juga termasuk dalam kategori tinggi. Total skor variabel kinerja karyawan berkisar antara 16 – 40 dengan rerata skor sebesar $32,45 \pm 4,68$ juga termasuk dalam kategori tinggi.

3. Pengujian Asumsi SEM

a. Analisis normalitas data

Asumsi normalitas data menjadi salah satu syarat pemodelan SEM. Pengujian normalitas dilakukan dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada *skewness* data berada diantara rentang antara $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0.01, maka data penelitian yang digunakan dapat dikatakan normal. 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 (Lampiran 5).

b. Evaluasi keberadaan data outlier

Outlier merupakan observasi dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya. Pengujian ada tidaknya outlier univariate dilakukan dengan menganalisis nilai Zscore dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai Zscore lebih besar $\pm 3,0$ maka akan dikategorikan sebagai outlier.

1) Univariate Outlier

Pengujian univariate outlier ini menggunakan bantuan program SPSS 22,00. 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 (Lampiran 4).

2) **Multivariate Outlier**

Outlier pada tingkat multivariate dapat dilihat dari jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*). Jarak Mahalanobis menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional. Nilai cut off Mahalanobis distance dihitung berdasarkan nilai pada derajat kebebasan atau degrees of freedom (df) sebesar jumlah indikator yang dalam penelitian ini ada 30 indikator pada tingkat kemaknaan $p < 0,001$. Nilai cut off Mahalanobis distance yang didapat adalah $\chi^2(30, 0.001) = 59,70$. Hasil perhitungan Mahalanobis *distance* maksimal dalam penelitian adalah 102,572 (Lampiran 5) sehingga dinyatakan bahwa dalam analisis ini ditemukan outlier multivariat. Jumlah data yang memiliki jarak Mahalanobis $> 59,70$ sebanyak 21 data pengamatan.

Outlier pada tingkat multivariate dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada

alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2005).

c. Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas

Evaluasi multikolinearitas dan singularitas diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol (Tabachnick & Fidell, 1998 dalam Ferdinand, 2011). Dari hasil pengolahan data pada penelitian ini, nilai determinan matriks kovarians sampel (*determinant of sample covariance matrix*) adalah sebesar 0,000 (Lampiran 5) menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki gejala multikolinearitas dan singularitas.

d. Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap ini dilakukan interpretasi dan modifikasi dari model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Model yang telah diestimasi, diharapkan memiliki residual yang kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersifat simetrik. Batas keamanan jumlah residual yaitu 0,05, jumlah residual yang $> 0,05$ dari semua residual kovarian memerlukan modifikasi model dengan dukungan landasan teoritis. Residual yang bernilai besar ($>2,58$) dapat dilakukan modifikasi dengan menambah sebuah alur baru terhadap model yang

diestimasi. Pada penelitian ini hanya ada satu nilai standardized residual covariance yang lebih besar dari $\pm 2,58$ (Lampiran 5), sehingga dengan demikian model tidak begitu memerlukan modifikasi yang berarti.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak (sahih) dan tidaknya pertanyaan. Kriteria keputusannya adalah dengan *convergent validity*. Sebuah indikator dimensi menunjukkan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator itu lebih besar dua kali dari standar errornya (Anderson & Gerbing, 1988 dalam Ferdinand, 2006) atau dapat juga dengan kriteria bila setiap indikator memiliki *Critical Ratio* yang nilainya dua kali lebih besar dari *standar errornya*, hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut secara valid mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model yang diajukan. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4.7. 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

Data yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator menghasilkan nilai estimasi dengan *critical ratio*

dua kali lebih besar dari standard *error*nya, sehingga disimpulkan bahwa indikator-indikator yang mewakili tiap-tiap variabel adalah valid. Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis reliabilitas variabel dengan uji cronbach alpha, yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. 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

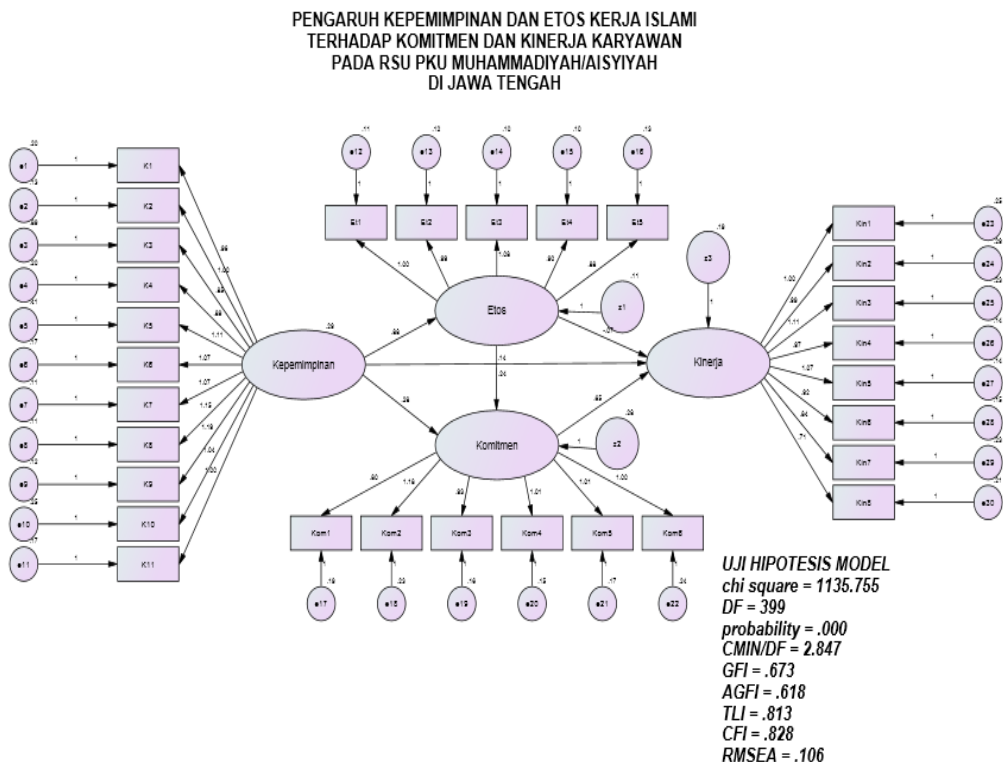
Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha (*cronbach alpha*) di atas 0,70 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian (konstruk) yang meliputi kepemimpinan Islami, etos kerja Islami, komitmen dan kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

4. Analisis *Structural Equation Model*

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara *full model* yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model

dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Hasil Uji *Structural Equation Model Full Model*

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar 4.1 analisis *full model* dapat ditunjukkan bahwa belum memenuhi kriteria *fit model*, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak *full model* yang dirangkum dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Uji Kelayakan Model

Criteria	Cut of Value	Hasil	Evaluasi
<i>Chi square</i>	χ^2 dengan df: 399, p = 5% =	1135,76	Tidak fit
<i>Probability</i>	446,57	0,000	Tidak fit
GFI	$\geq 0,05$	0,673	Moderat
AGFI	$\geq 0,90$	0,618	Moderat
TLI	$\geq 0,90$	0,813	Moderat
CFI	$\geq 0,95$	0,828	Moderat
Cmin/df	$\geq 0,95$	2,847	Tidak fit
RMSEA	$\leq 2,00$ $\leq 0,08$	0,106	Tidak fit

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil perhitungan uji *chi square* pada *full model* memperoleh nilai *chi square* sebesar 1135,76 ada 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. 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*.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian didasarkan pada hasil *Regression Weights* dari analisis *Structural Equation Modeling*. Hipotesis penelitian dikatakan diterima jika nilai *critical ratio* (CR)

dan nilai *probability* (p) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan yaitu diatas 2,58 untuk $p < 0,001$. Hasil analisis pengujian hipotesis penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Hipotesis (*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. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Hipotesis I penelitian ini adalah 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. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi RSUD PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Hipotesis II penelitian ini adalah 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. Etos kerja islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi RSUD PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Hipotesis III penelitian ini adalah 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. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Hipotesis IV penelitian ini adalah 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. Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Hipotesis V penelitian ini adalah 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. Komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Hipotesis VI penelitian ini adalah 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. Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen kerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Hipotesis VII penelitian ini adalah 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. Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.**

Hipotesis VIII penelitian ini adalah 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. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.**

Hipotesis IX penelitian ini adalah 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. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiah di Jawa Tengah.**

Hipotesis X penelitian ini adalah 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**.

B. Pembahasan

- 1. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap etos kerja islami karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiah di Jawa Tengah.**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap etos kerja islami. Temuan ini relevan dengan penelitian Kusumawati (2015) 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. Temuan penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Prasetyo (2015) bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islami dari para karyawan di unit usaha pada Pondok Pesantren di Jawa Timur. Kemudian penelitian Charles R. Emery dkk (2007) menegaskan bahwa pemimpin yang karismatik adalah faktor yang memunculkan etos kerja karyawan yang baik.

2. Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

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 amiri dkk (2015) menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan manajerial dengan komitmen organisasi dari para guru di *rustam school*. Penelitian Chaula dan Bambang (2013) juga memiliki hasil bahwa perilaku kepemimpinan (dinamika kelompok, komunikasi dan pengambil

keputusan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Penelitian Marmaya dkk (2011) juga menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasi pada para pegawai Malaysia Airlines. Berbeda dengan penelitian Kadek (2013) 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. Hal ini juga dikuatkan oleh penelitian Priya dan Venkat (2009) bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen dalam organisasi manufaktur non-IT dan sector non-IT di India.

Penelitian Rasid dkk (2013) juga menemukan 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.

Penelitian Kusumawati (2015) juga menunjukkan bahwa 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.

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. Etos kerja islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

Etos kerja Islami dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi. Ditunjukkan dalam penelitian Armenio dkk (2008) bahwa etos kerja yang agamis membuat karyawan merasa memiliki ikatan yang berlebihan, mengalami keharusan untuk setia, dan merasa kurang berkomitmen secara instrumental. Temuan ini berbeda dengan penelitian Sulistyو (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kausal antara etos kerja Islami dengan komitmen karyawan pada organisasi. Temuan penelitian ini juga tidak relevan dengan hasil penelitian Salem dan Agil (2012) yang menyatakan terdapat hubungan positif

antara etos kerja Islami dengan ketiga dimensi komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, kontinyu dan normatif pada pegawai Bank Umum Libya. Penelitian lain yang juga tidak didukung dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Batool *et al.*, (2013) bahwa etos kerja Islami berpengaruh terhadap komitmen karyawan yang bekerja di organisasi layanan swasta dan negeri di Islamabad. Akan tetapi, Keumala dan Keumala dan Indra (2012) menyatakan bahwa ethos kerja Islami memiliki pengaruh besar terhadap komitmen kerja karyawan daripada efek kepuasan kerja dan kinerja pekerja di Bank Islam Bandar Lampung Indonesia. Kemudian didukung dengan penelitian Novandi dan Ari (2014) yang juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya.

4. Kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

Kepemimpinan Islami dalam penelitian ini juga tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak relevan dengan bukti-bukti empiris sebelumnya. Sutono dan Budiman (2014) menemukan terdapat pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan BMT di Kecamatan rembang. Penelitian Wijayanti dan Wadji (2012) juga menemukan ada pengaruh kepemimpinan Islami

terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Temanggung. Penelitian Kusumawati (2015) juga menunjukkan ada 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.

Penelitian yang dilakukan Yunita dan Rini (2014) juga memiliki hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fahmi dkk (2014) juga memperlihatkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Agustina (2013) juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Harjoni Desky (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Huang dkk (2010) juga menegaskan bahwa partisipasi pemimpin melalui pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Kemudian, penelitian oleh Hannes dkk (2012) juga menemukan bahwa ada pengaruh terhadap kinerja karyawan dari sebuah kepemimpinan yang memiliki integritas.

5. Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

Etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini tidak relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amaliah dkk (2013) yang melaporkan bahwa etos kerja Islami secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Harjoni Desky (2014) juga menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yuyun dkk (2013) menunjukkan hal yang sama yaitu adanya hubungan yang berpengaruh antara etos kerja dengan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Keumala dan Indra (2012) 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.

6. Komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah.

Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh komitmen karyawan pada organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan banyak penelitian yang telah dilakukan. Penelitian

Prasetyo (2015) menemukan ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di unit usaha pondok pesantren di Jawa Timur. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yunita dan Rini (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fahmi dkk (2014) juga menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian dari Ishak dkk (2017) memberikan hasil bahwa 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 Nur Cahyani dan Ahyar (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

7. Etos kerja islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan komitmen kerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

Efek mediasi etos kerja Islami terhadap hubungan antara kepemimpinan Islam dengan komitmen kerja karyawan tidak terbukti. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Batool *et al.*, (2013) menemukan bahwa etos kerja Islami merupakan variabel yang secara

positif memoderasi hubungan antara kepemimpinan etis dengan komitmen organisasi.

Penelitian Prasetyo (2015) 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. Hal ini juga didukung oleh penelitian Lee Yiing dan Kamarul Zaman (2009) bahwa perilaku kepemimpinan secara signifikan memiliki hubungan dengan komitmen karyawan yang memiliki peran penting dalam memediasi budaya kerja karyawan.

8. Etos kerja Islami merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinana Islami dengan kinerja karyawan RSU PKU Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

Efek mediasi etos kerja Islami terhadap hubungan antara kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan juga tidak terbukti. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amaliah dkk (2013) menyebutkan bahwa etika kerja islami merupakan variabel yang memediasi hubungan antara nilai-nilai islam dengan kinerja karyawan. Nilai-nilai keislaman bukan termasuk variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini, sehingga juga tidak diketahui apakah kepemimpinan islami yang diterapkan di RSU PKU

Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah pada meningkatkan nilai-nilai Islam pada karyawan. Menurut Amaliah dkk (2013) 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.

9. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terbukti sebagai variabel intervening dari hubungan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah. Penelitian ini didukung oleh penelitian M. Amin (2011) yang menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada organisasi tidak dapat memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2015) bahwa pengaruh kepemimpinan Islami ke kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen karyawan. Penelitian Darwish (2006) juga menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan

kinerja pekerjaan. Sedang penelitian (Syahrudin dkk (2016) mengatakan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen kerja. Penelitian Slamet dkk (2016) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian M. Fauzan (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Ria Mardiana (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel kemampuan karyawan, etos kerja rumah sakit, pelayanan pemimpin yang kualitas melalui komitmen karyawan.

10. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah/Aisyiyah di Jawa Tengah

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 Sulistyono (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang memediasi hubungan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan.

Akan tetapi, pernyataan sebaliknya diungkapkan dalam penelitian Darwish (2000) bahwa etos kerja Islami dengan kinerja karyawan dimediasi oleh faktor komitmen karyawan.