

ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TENGAH

Saimatun Nisak¹, Adityawarman²
^{1,2}Universitas Diponegoro, Indonesia
Email: saimatunnisak20@gmail.com

Abstract

his study aims to examine the effect of Islamic work ethic, work discipline, and leadership style on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Central Java Province. Population in this research is employees at the Regional Office of the Ministry of Religious Central Java Province. 72 respondents are sample that are taken by using purposive random sampling techniques. Data collection method in this study uses questionnaire and processed by SPSS Statistics 23. Data are analysed by multiple linear regression analysis, goodness of fit test, and coefficient of determination. Determination coefficient shows that employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Central Java Province is 87,2% affected by Islamic work ethic, work discipline, and leadership style. The rest 12,8% is explained by other variables outside this study. Then, Islamic work ethic, work discipline, and leadership style have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Central Java Province either simultaneously or partially. Furthermore, among these three variables, the most dominant effect is Islamic work ethic.

Keywords: *Islamic Work Ethic, Work Discipline, Leadership Style, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau lembaga yang berbentuk pemerintahan maupun swasta, pastinya memiliki tujuan yang akan dicapai baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang sangat penting sebagai penggerak jalannya suatu organisasi. Sebab keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dapat diukur melalui kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu usaha yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islami. Etos kerja Islami, dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Menurut Asifudin (2004:234) etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Selain itu, dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas juga didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Untuk itu disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan sebagai wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja agar tercipta keharmonisan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003). Menurut teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (1971) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi pegawai untuk prestasi dalam melaksanakan kinerja yang optimal.

Namun, penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan beberapa peneliti menunjukkan hasil yang bervariasi. Desky (2014), salah satunya, yang meneliti terkait etos kerja Islami, menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Shafissalam dan Azzuhri (2013) menunjukkan hasil analisis etos kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Dapu (2015); Suci dan Mohamad (2015) menunjukkan hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang berbeda dihasilkan oleh Kurniawan dan Aprih (2012) yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Elqadri (2015); Chandra dan Priyono (2016) dengan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukwadi dan Yonathan (2014) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Di Indonesia, agama berperan sangat penting dalam kehidupan sehingga penting kiranya pemerintah turut hadir dalam mengatur keberagaman masyarakat Indonesia. Maka Kementerian Agama menjadi sebuah kementerian yang amat penting dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang keagamaan. Kementerian Agama seharusnya dapat dijadikan contoh kepada masyarakat akan penerapan nilai-nilai luhur agama yang dianut masyarakat Indonesia. Namun, korupsi-korupsi masih terjadi di lingkungan Kementerian Agama. Dalam tiga masa pemerintahan Indonesia, Kementerian Agama sering kali terkena kasus korupsi. Sejak era pemerintahan Megawati Soekarnoputri, tercatat terdapat kasus besar

korupsi Kementerian Agama yang menjadi sorotan. Kasus-kasus tersebut merugikan negara hingga ratusan miliar rupiah, dalam Katadata.co.id (23 Maret 2019). Komisi Pemberantas Korupsi (2019) menyebutkan kerugian negara akibat kasus korupsi Kementerian Agama sebesar 16 miliar. Sehingga masyarakat mempunyai pemikiran buruk terhadap Kementerian Agama dimana korupsi yang dilakukan oknum-oknum di dalam lingkungan kementerian agama secara tak langsung menggambarkan tingkat kinerja pegawai yang relatif masih rendah.

Penelitian ini memfokuskan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik pegawai sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Privinsi Jawa Tengah sebagai salah satu representasi kementerian agama di Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan. Selain itu, diharapkan mampu memberi kemanfaatan bagi lembaga agar kualitas kinerja pegawai meningkat. Maka dari itu tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan RENJA (Rencana Kerja) ataupun RENSTRA (Rencana Strategi) yang diterapkan.

Penelitian yang dilakukan ini berdasarkan adanya research gap dan fenomena gap yang sangat merugikan masyarakat terkait korupsi yang terjadi di lingkungan Kementerian Agama yang mengindikasikan adanya masalah kinerja pegawai. Hal ini juga menjadikan masyarakat mempunyai pemikiran buruk terhadap Kementerian Agama. Sedangkan yang menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah adanya penggabungan beberapa variabel dalam research gap dan dijadikan pembahasan untuk diolah sehingga menghasilkan penelitian yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Mas'ud, 2004). Lalu Robbins (2008) menjelaskan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kemudian Mangkunegara (2013) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu proses untuk mencapai hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasilnya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Maka dari itu, kinerja pegawai harus diukur dan dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan dalam kriteria pekerjaan. Lalu hasilnya dikomunikasikan kepada seluruh pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995):

1. Faktor individu, meliputi kemampuan dan keterampilan (etos kerja, disiplin kerja), latar belakang (keluarga, pengalaman, dll), dan demografis (asal usul, umur, dst).
2. Faktor organisasi, meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, sumber daya, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar.

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Tsui et all (1997), dalam Mas'ud (2004) meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerja, pengetahuan, dan kreativitas.

Etos Kerja Islami

Asifudin (2004) mengatakan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap-Nya. Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2002). Sehingga etos kerja Islami merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi amal shaleh, dan karena itu mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah SWT (Istiadi, 2013).

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi pembeda dari etos kerja dalam Islami yaitu dilihat dari segi nilai dan cara dalam mencapai tujuannya. Di mana seorang muslim bekerja merupakan kewajiban untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Dari prinsip itulah maka semangat pegawai akan terdorong dan terhindar dari perbuatan yang merusak serta mendapatkan nilai yang lebih bermanfaat karena cara meraihnya dengan jalan halal. Dengan demikian, etos kerja Islami merupakan cara kerja seseorang yang niatnya lebih mengutamakan akhirat untuk mendapatkan ridha dari Allah SWT sehingga pekerjaannya mampu mendatangkan materi sekaligus amal yang mulia.

Asifudin (2004) menyebutkan terdapat tiga indikator etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah, di mana keyakinan seorang muslim bahwa bekerja dengan niat ibadah karena Allah untuk mencari ridha-Nya. Karakteristik ini menjadi pembeda etos kerja Islami dengan etos kerja lainnya. Hal inilah yang timbul dan tergal dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran dari Aqidah).
2. Kerja dilandasi ilmu, di mana pada hakikatnya agar terkendali oleh tujuan yang baik. Jika ilmu dan iman tidak ditanamkan pada seseorang maka kemungkinan besar melahirkan keserakahan dan egois dengan beorientasi pada pengejaran materi saja. Oleh karena itu, tanpa ilmu dan iman seseorang mudah tergelincir dan salah arah, karena dilandasi pada pemikiran yang tidak proporsional.

3. Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya, di mana pada dasarnya merupakan amanah yang harus dikerjakan sebaik-baiknya dengan bertanggung jawab sesuai syariat Islam.

Disiplin Kerja

Salah satu fungsi operatif yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Sebab semakin baik disiplin kerja dari pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku atau perbuatan yang sesuai dengan norma-norma sosial dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atas pelanggarannya. Dengan adanya disiplin kerja maka proses pekerjaan akan lancar dan sesuai dengan peraturan.

Adapun indikator dalam disiplin kerja menurut Sutrisno (2011):

1. Ketepatan waktu, yaitu realisasi tindakan disiplin oleh para pegawai atau tenaga kerja seperti datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang baik.
2. Tanggung jawab, yaitu sikap di mana seseorang mampu menanggung segala sesuatu yang dia perbuat. Dalam hal ini pegawai atau tenaga kerja akan senantiasa menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab penuh atas hasil yang ia peroleh.
3. Ketaatan, yaitu tindakan disiplin di mana karyawan atau tenaga kerja mampu mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai. Nawawi (2003) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Kemudian Hasibuan (2000) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan gaya kepemimpinan. Menurut teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (1971) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang

lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang bisa dicapai dengan usaha yang serius. Selain itu, dalam teori ini Robbins (2007) menjelaskan bahwa Path goal theory leadership adalah teori kepemimpinan yang menyatakan terdapat dua variabel kontijensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan kinerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat diambil manfaatnya.

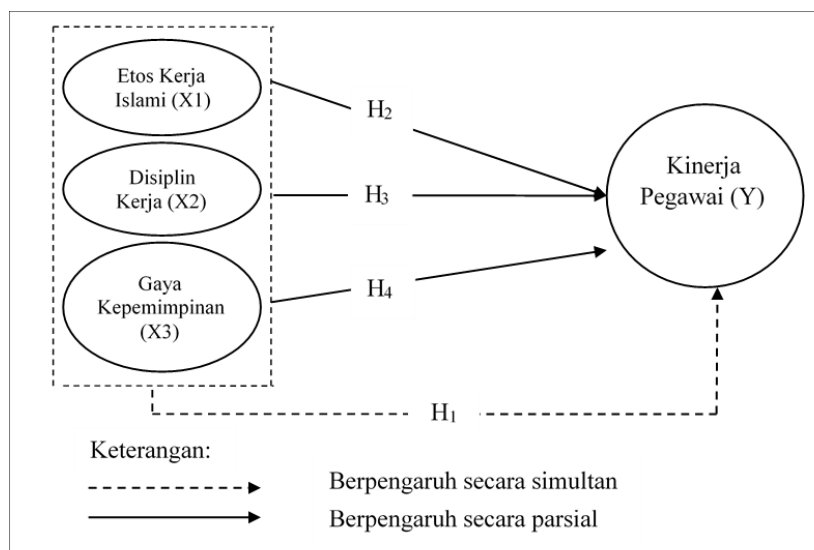
Menurut Singh-Sengupta, Sunita (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004), mengidentifikasi lima indikator gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan ide, saran kepada pegawai sebelum pengambilan keputusan.
2. Gaya pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan yang memperhatikan bawahan dalam memberikan arahan, bimbingan, bantuan, bersikap baik, dan peningkatan karier serta menghargai bawahan yang bekerja dengan tepat waktu.
3. Gaya otoriter, yaitu gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengutamakan kekuasaan dan tidak membutuhkan pokok pikiran dari bawahan, sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan.
4. Gaya birokrasi, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga yang secara efektif bisa menjalankan tujuan lembaga jika pegawai dapat mengikuti alur atau prosedur secara rutin.
5. Gaya berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas. Pemimpin meyakinkan kepada pegawai bahwa tugas-tugas harus dilaksanakan sesuai dengan keinginan pemimpin.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori di atas maka kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah seperti berikut:

H1: Etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah

H2: Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah

H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel independen yaitu etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel dependen. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan pengujian data menggunakan program SPSS Statistics 23. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam kuesioner adalah skala likert dengan rentang nilai 1-5. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 250 orang (PMA No. 12 Tahun 2018) dan jumlah sampel berdasarkan pendekatan statistik dengan rumus Slovin (Umar, 2007:78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n : jumlah sampel

N : ukuran populasi

e : margin of error, yaitu persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

Dengan menggunakan perhitungan rumus di atas maka sampel yang digunakan sebanyak 72 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan purposive random sampling atau pengambilan sampel bertujuan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif regresi linier berganda.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan dalam menjelaskan hasil tanggapan responden terhadap setiap pernyataan atau pertanyaan dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan analisis indeks dengan teknik skoring. Teknik skoring yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, dengan rumus:

$$\text{Nilai indeks} = [(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)] / 5$$

Sedangkan untuk memperoleh jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan three box method (Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F \times 5)/5 = (72 \times 5)/5 = 72$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F \times 1)/5 = (72 \times 1)/5 = 14,4$$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor tertinggi sebesar 14.4 dan skor terendah sebesar 72, dengan rentang sebesar 57,6. Dengan menggunakan three box method, maka rentang 57,6 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 19,2 di mana akan digunakan sebagai dasar interpretasi indeks, sebagai berikut:

$$14,4 - 33,6 : \text{Kategori rendah}$$

$$33,7 - 52,8 : \text{Kategori sedang}$$

$$52,9 - 72,0 : \text{Kategori tinggi}$$

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda melalui program SPSS Statistics 23. Adapun beberapa tahapan pengujian kuantitatif dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004). Adapun hasil rata-rata indeks analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata Indeks	Kategori
Etos Kerja Islami	61,83	Tinggi
Disiplin Kerja	60,93	Tinggi
Gaya Kepemimpinan	61,78	Tinggi
Kinerja Pegawai	61,7	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata indeks seluruh variabel termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa responden menganggap seluruh variabel yaitu etos kerja Islami, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah memiliki kualitas yang unggul.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah syarat-syarat deteksi pelanggaran asumsi klasik tidak terjadi, maka dapat dilakukan pengolahan data penelitian. Tabel 2 berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data menggunakan program *SPSS Statistics 23*:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
Konstanta	-5,759	2,397	
Etos Kerja Islami	,829	,178	,389
Disiplin Kerja	,433	,153	,227
Gaya Kepemimpinan	,382	,079	,384

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,759 + 0,829 X_1 + 0,433 X_2 + 0,382 X_3$$

Persamaan koefisien regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta bernilai negatif yang secara matematis menunjukkan bahwa jika rata-rata variabel etos kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan bersifat tetap atau bernilai 0, maka akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel etos kerja Islami (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti jika pegawai memiliki etos kerja Islami yang tinggi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat, dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya.
3. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti jika disiplin kerja dilaksanakan sesuai aturan lembaga, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan, dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya.
4. Variabel gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti jika gaya kepemimpinan dari atasan profesional, maka kinerja pegawai meningkat, dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya.

Variabel etos kerja Islami berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan variabel etos kerja Islami (X_1) memiliki nilai koefisien yang paling tinggi dibandingkan variabel independen lainnya yang mana setelahnya diikuti oleh variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel gaya kepemimpinan (X_3).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang diteliti memiliki tingkat kelayakan yang tinggi dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian F dapat dilihat dari hasil yang ditampilkan dari tabel ANOVA,

dengan syarat F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji F Anova

Model	F	Sig
Regression	154,665	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari Tabel 3 menunjukkan hasil uji F dinyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 154,665 > F tabel sebesar 2,74 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Kesimpulannya bahwa secara simultan variabel independen yang digunakan yaitu etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai, yang berarti H1 diterima.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T statistik digunakan guna menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Uji T pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria jika T tabel > T hitung, maka Ho diterima dan Ha ditolak, jika T tabel < T hitung, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini juga menggunakan kriteria apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, begitu juga sebaliknya. Hasil uji T pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	T Hitung	T Tabel	Sig	Keterangan
(Constant)	-2,403	1,66757	0,019	
Etos Kerja Islami	4,665	1,66757	0,000	H ₂ diterima
Disiplin Kerja	2,835	1,66757	0,006	H ₃ diterima
Gaya Kepemimpinan	4,836	1,66757	0,000	H ₄ diterima

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien Determinasi (R²) sering juga disebut dengan koefisien majemuk (multiple coefficient of determinaton). Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
0,934 ^a	0,872	0,867	1,284

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah R Square. Hasil uji koefisien determinasi model regresi sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa 87,2% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh etos kerja Islami (X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3), sedangkan sisanya (100% - 87,2% = 12,8%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada variabel etos kerja Islami (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini, bahwa etos kerja Islami termasuk variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi etos kerja Islami maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah semakin meningkat. Hasil uji T pada variabel etos kerja Islami diketahui bahwa nilai T hitung (4,665) > T tabel (1,66757) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Diperkuat juga dari hasil tanggapan responden memberikan penilaian baik terhadap etos kerja Islami dengan rata-rata nilai indeks yang dihasilkan dari tanggapan responden sebesar 61,83 yang berarti memiliki kategori “tinggi”. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis etos kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah (H_2) diterima.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014) yang menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Asifudin (2004:234) yang mengatakan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadap-Nya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi linier berganda pada variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika disiplin kerja pegawai dilaksanakan dengan tepat sesuai aturan lembaga, maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah cenderung akan mengalami kenaikan, dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya. Hasil uji T pada variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai T hitung T hitung (2,835) > T tabel

(1,66757) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006, yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Diperkuat juga dari hasil tanggapan responden memberikan penilaian yang baik terhadap disiplin kerja. Nilai rata-rata nilai indeks yang dihasilkan dari tanggapan responden sebesar 60,93 yang berarti memiliki kategori “tinggi”. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah (H_3) diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dapu (2015); Suci dan Mohamad (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Didukung juga oleh teori Sutrisno (2011) yang mengatakan bahwa bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin kerja yang baik dari pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, maka prestasi kinerja dapat dicapainya dengan maksimal. Sebaliknya tanpa disiplin kerja yang baik, maka lembaga sulit dalam mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada variabel gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan dari atasan profesional, maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah cenderung meningkat, dengan mengasumsikan ketiadaan variabel independen lainnya. Hasil uji T diketahui bahwa nilai T hitung untuk gaya kepemimpinan (X_3) sebesar $4,836 > T$ tabel (1,66757) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Diperkuat juga dari hasil tanggapan responden memberikan penilaian yang baik terhadap gaya kepemimpinan, dengan rata-rata nilai indeks yang dihasilkan dari tanggapan responden sebesar 61,78 yang berarti memiliki kategori “tinggi”. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah (H_4) diterima.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elqadri (2015); Chandra dan Priyono (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung juga oleh teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2003) bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Begitu juga teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House (1971) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan yang tepat

akan memotivasi pegawai untuk berprestasi dalam melaksanakan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.
2. Etos kerja Islami menjadi salah satu variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.
3. Rata-rata kontribusi variabel di luar model regresi memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.
4. Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh etos kerja Islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan sebesar 87,2%. Sisanya sebesar 12,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Ferdinand, Augusty Tae. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chandra, Teddy dan Prayono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance-Studies in the Scool of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, Vol. 9. No. 1.
- Dapu, Valensia Angelina Westi. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3. No. 3.
- Desky, Harjoni. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8. No. 2.
- Elqadri. Zaenal Mustafa, dkk. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employee-PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, Vol. 8. No. 10.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (1995). *Organisasi*, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Istiadi, Agung. (2013). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Komisi Pemberantas Korupsi. (2019). *Laporan Investigasi Kasus Korupsi Kementerian Agama*: Jakarta.
- Kurniawan, Indra dan Aprih Santoso. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang. *Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM*, Vol. 1. No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, H. Hadari. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku I, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Shafissalam, Alfa dan Azzuhri Misbahuddin. (2013). *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur*. Skripsi. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Singh-Sengupta, Sunita. (1997). 'Leadership: A style or an Influence Process'. *Ijir*, Vol. 32. No. 32.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Suci, Rahayu Puji dan Mohamad Syafi'i Idrus. (2015). *The Influence of Employee Training and Work Discipline against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*. *Review of European Studies*, Vol. 7. No. 11.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwadi, Ronald dan Yonathan. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan UKM*. *Jurnal Teknik dan Ilmu Komputer*, Vol. 3. No. 11.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tsui, A.S., J.L. Pearce, L.W. Porter, and A.M. Tripoli. (1997). *Alternative Approach to the Employee- Organization Relationship: Does Investment in Employee Pay Off?*. *Academy og Management Jounal*, Vol. 40 No. 5.
- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.