



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Gina Octaviani, Muhardi*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 29/8/2022

Revised : 17/12/2022

Published : 30/12/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2

No. : 2

Halaman : 57-62

Terbitan : **Desember 2022**

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan, kedisiplinan pegawai dan etos kerja yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam merupakan variabel yang dapat mendorong adanya perubahan perilaku para pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Oleh karena itu, untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja para pegawai yang berada di lingkungan PAD I BPPD Kota Bandung, hal ini diukur melalui variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan etos kerja Islami karena sebagian besar para pegawai di BPPD Kota Bandung beragama Islam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja para pegawai di lingkungan PAD I di BPPD Balai Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif verifikatif dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan etos kerja Islami berpengaruh. Serta Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Disiplin; Etos Kerja.

ABSTRACT

Leadership style, employee discipline and work ethic in accordance with Islamic teachings are variables that can encourage changes in employee behavior in carrying out their work activities. Therefore, to measure the extent to which the performance level of employees in the Bandung City BPPD PAD I environment, this is measured through the variables of leadership style, discipline and Islamic work ethic because most of the employees at BPPD Bandung City are Muslim. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, work discipline and Islamic work ethic on the performance of employees in the PAD I environment at BPPD City Hall Bandung. The research method used is descriptive analysis verification using multiple linear regression formula. The results showed that leadership style had no effect on performance, work discipline had an effect on performance and Islamic work ethic had an effect. As well as Leadership Style, Work Discipline and Islamic Work Ethic together have an effect on Employee Performance in PAD I at BPPD Bandung City.

Keywords : Leadership; Discipline; Work Ethic.

@ 2022 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dan sikap pemimpin yang kurang tegas dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan serta mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan, kedua variable tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja para pegawai pada PAD I di BPPD Kota Bandung. Dalam hal ini, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Rahardjo, 2012), Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Supriyatno, 2007). Karyawan yang disiplin serta didukung dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini juga akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja dari karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.

Selain dari dimensi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah nilai-nilai etis yang dimilikinya. Dalam hal ini, etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, sehingga timbullah kerja (Janan, 2013). Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Sebagai sikap hidup yang mendasar, etos kerja Islam merupakan cerminan dari besarnya tanggung jawab karyawan (Alimuddin, 2020) maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden. Nilai-nilai transenden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas, yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian, yang menentukan kualitas eksistensial dalam hidupnya. Dalam hal ini, Etos kerja islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Kerja Islam yaitu Al-Mujahadah atau kerja keras yang optimal (Faraby, 2016).

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Variabel independent ini adalah Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja Islami ke variabel Dependent adalah kinerja karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel pengambilan sampel secara sengaja dengan menentukan sampel dari total populasi sebanyak 55 orang pegawai PAD I di BPPD Balai Kota Bandung.

Teknik analisis data menggunakan penghitungan statistik melalui penggunaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

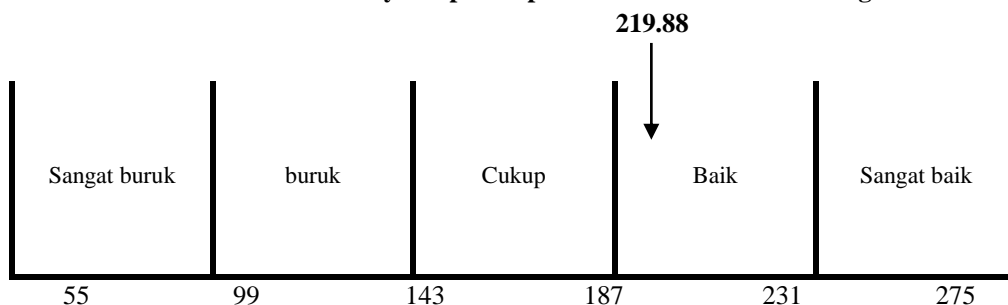
Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi (kinerja)
- a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka pengikatan ataupun penurunan variabel dependen.
- X₁₂₃ = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami.

C. Hasil dan Pembahasan

Gaya kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Indikator Gaya Kepemimpinan menggunakan teori perilaku, bentuk interaksi sesama pegawai, kemampuan dalam leadership, kualitas pribadi dan potensi pengembangan diri (Robbins, 2017). Berdasarkan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada para responden mengenai Gaya Kepemimpinan di PAD I di BPPD Kota Bandung secara faktual memiliki total skor 219.88 atau sebesar 79.95%. Untuk lebih jelasnya, maka skor dari kuisisioner Gaya Kepemimpinan di PAD I di BPPD Kota Bandung dapat dilihat dari interval garis kontinum berikut :

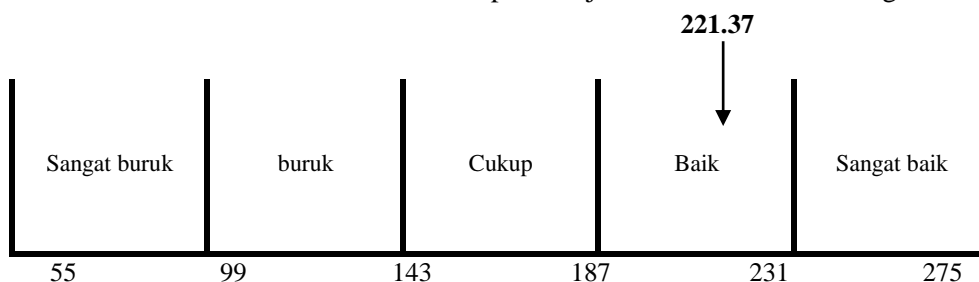
Gambar 1.
Garis Kontinum Gaya Kepemimpinan di BPPD Kota Bandung



Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh persentase secara keseluruhan memiliki skor 219.88 dari total skor 275 dan berada pada interval baik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan di PAD I di BPPD Kota Bandung sudah baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu variable yang penting untuk dinilai dan diukur karena dapat mendeskripsikan kondisi pegawai yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Indikator Disiplin Kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Keith Davis (2012) dengan indikator yang meliputi : presensi (kehadiran), penggunaan jam kerja, tanggung-jawab dan tingkat perputaran pegawai (Davis, 2018). Berdasarkan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada para responden mengenai Disiplin Kerja di PAD I di BPPD Kota Bandung secara faktual memiliki total skor 221.37 atau sebesar 80.49%. Untuk lebih jelasnya, maka skor dari kuisisioner Disiplin Kerja di PAD I di BPPD Kota Bandung dapat dilihat dari interval garis kontinum berikut :

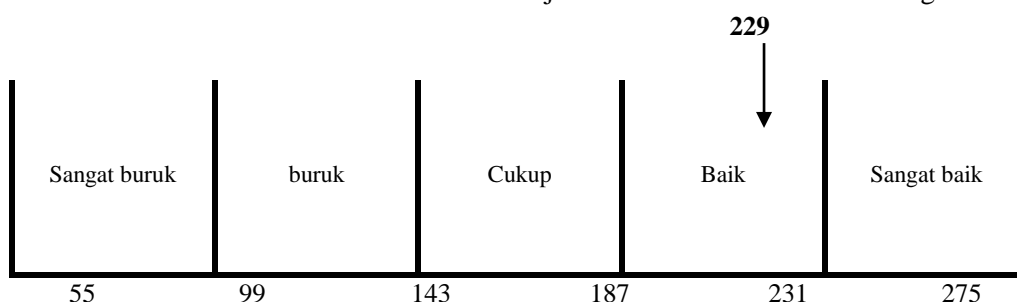
Gambar 2. **Garis Kontinum Disiplin Kerja di BPPD Kota Bandung**



Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh persentase secara keseluruhan memiliki skor 221.37 dari total skor 275 dan berada pada interval baik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja para pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung sudah baik.

Etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Seluruh pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung yang menjadi sampel penelitian seluruhnya beragama Islam, maka sangat relevan jika diukur etos kerja para pegawai tersebut sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Indikator Etos Kerja Islami dalam penelitian ini menggunakan teori dari Toto (Tasmara, 2002) dengan indikator yang meliputi : Berorientasi pada waktu, Bekerja sebaik-baiknya (*itqan*), Leadership (*khalifah fil ardi*) (Tasmara, 2002). Berdasarkan hasil kuisioner yang dibagikan kepada para responden mengenai Etos Kerja Islami di PAD I di BPPD Kota Bandung secara faktual memiliki total skor 229 atau sebesar 83.27%. Untuk lebih jelasnya, maka skor dari kuisioner Etos kerja Islami di PAD I di BPPD Kota Bandung dapat dilihat pada garis kontinum berikut :

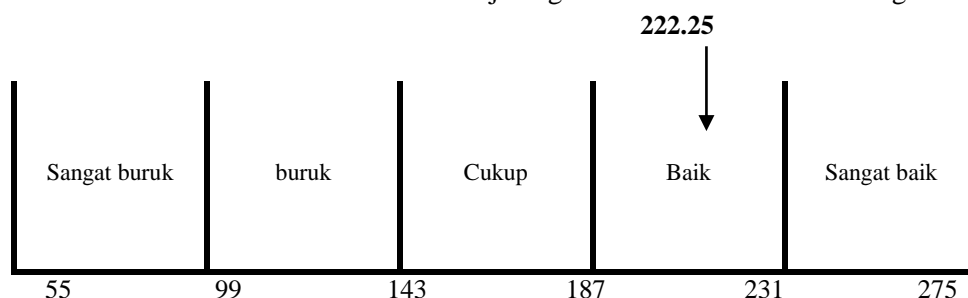
Gambar 3. Garis Kontinum Etos Kerja Islami di BPPD Kota Bandung



Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh persentase secara keseluruhan memiliki skor 229 dari total skor 275 dan berada pada interval baik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Etos Kerja Islami para pegawai yang beragama Islam di PAD I di BPPD Kota Bandung sudah baik.

Terkait kinerja para pegawai di lingkungan PAD I di BPPD Kota Bandung, hal ini dapat diukur melalui hasil dari kerja karyawan tersebut. Indikator dari kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang meliputi kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan interaksi dalam bekerjasama dengan rekan kerja (Mitchel, 2013). Gambaran kinerja para pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung berdasarkan hasil kuesioner secara faktual memiliki total skor 222.25 atau sebesar 80.81%. Untuk lebih jelasnya, maka skor dari kuisioner Kinerja para pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung dapat dilihat dari interval garis kontinum berikut :

Gambar 4. Garis Kontinum Kinerja Pegawai di BPPD Kota Bandung



Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh persentase secara keseluruhan memiliki skor 222.25 dari total skor 275 dan berada pada interval baik, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja para pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung sudah baik.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja pegawai dilakukan melalui uji ANOVA atau uji F yang Nilainya dapat diambil dari tabel Anova (b) dalam SPSS. Kriteria dari uji F ini adalah jika F hitung > F tabel atau nilai probabilitas signifikansi < 0,05. Jika memenuhi kriteria, artinya semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil output dari data uji F :

Tabel 1. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 278.218 | 3 | 92.739 | 29.581 | .000 ^b |
| Residual | 159.891 | 51 | 3.135 | | |
| Total | 438.109 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 29.581 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung atau dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung. Kemudian berdasarkan tampilan output SPSS model summary, besarnya *adjusted R Square* adalah 0.635, hal ini berarti 63.5% variabel Kinerja Pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami. Sedangkan sisanya sebesar 36.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

D. Kesimpulan

Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja para Karyawan PAD I di BPPD Kota Bandung berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 29.581 dengan probabilitas 0.000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung atau dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung.

Daftar Pustaka

Alimuddin, A. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 10–19. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5640](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5640)

Davis, K. & J. W. N. (2018). *Human Behavior*.

Gina Octaviani *et al.* *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami, ...*

Faraby, M. E. (2016). Etos Kerja Islam Masyarakat Etnis Madura. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 3(1), 21–38.
<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v3i1.3095>

Janan, A. (2013). *Etos Kerja Islam*.

Mitchel, T. d. L. (2013). *People and Organization; An Introduction to Organizational Behavior*.

Rahardjo, M. (2012). *Model Pembelajaran Inovatif*.

Robbins, S. P. & J. T. A. (2017). *Organizational Behavior Edition 15th*.

Supriyatno. (2007). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 2, No, 22–34.

Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Excelent*, Vol. 9, No.

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*.