

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Ratna Wijayanti¹ dan Farid Wajdi²

¹STAINU Temanggung

Jalan Suwandi-Suwardi, Temanggung 56229

² Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani, Tromol Pos, 1 Pabelan Kartasura, Surakarta

ABSTRACT

The aim of this research is to look for influence of the Islamic leadership, work motivation and job satisfaction that moderated by work duration to the competence of the worker. This observation is done by 4 BMT in Temanggung regency. Total of the sample was 60 respondences which use stratified sampling method. Data analysed by moderated regression analysis (MRA). Result of the analysis data show that variable of the Islamic leadership influence positive significant on the competency of the workers, eventhough the variable of work motivation, job satisfaction, the variable of interaction of the work duration with the islamic leader, interaction of work duration with the work motivation and interaction of work duration with job satisfication are not influence positive significant to the competence of the worker. Role of the leader is very important for the worker competence in Temanggung regency, so as the leader must be able to lead all the workers well as the syari'ah regularity or practice work of the bank.

Keywords: *Islamic leadership, job satisfication, Work motivation, Work duration, and the workers competence*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin. Peran pemimpin ini sangat diharapkan dapat meningkatkan prestasi karyawan, sehingga dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai. Misalnya dalam meningkatkan kinerja karyawannya..

Menurut Hasibuan (200:170) selain faktor motivasi dan kepuasan kerja, kepe-

mimpinan yang Islami juga mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer dapat berpengaruh terhadap karyawan, karena seorang pimpinan dapat mempengaruhi karyawannya dengan memberikan pengarahan dan dukungan sehingga menimbulkan moti-

vasi kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada *Al-qur'an* dan *hadist* (Rivai&Arifin, 2009: 105).

Baitul Maal Wat Tamwil atau dengan istilah populernya yang dikenal BMT ini adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) maupun deposito, yang kemudian menyalurkannya dana itu kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan yang berdasarkan prinsip syariah melalui mekanisme yang lazim dalam dunia perbankan. BMT berorientasi sosial keagamaan, ia tidak dapat dimanipulasi untuk kepentingan bisnis atau mencari laba atau profit (Ilmi, 2002: 67).

BMT dalam menjalankan kegiatan utamanya berdasarkan prinsip syariah, harus mempunyai keunggulan kompetitif (Ilmi,2002:65), yang hanya akan diperoleh dari seorang pemimpin yang Islami dan karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. Robbins (2000, 2006:152) menyebutkan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, Penelitian ini diberi judul "Pengaruh kepemimpinan islami Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Moderating" Adapun tujuan yang hendak dicapai me-

lalui penelitian ini adalah: menganalisis hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Islami

Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada *Al-Qur'an* dan *Hadist*. Para pakar setelah menelusuri *Al-Qur'an* dan *hadist* (Rivai& Arifin:2009, 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu, *pertama, Ash-Shidq*, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya., *Kedua, Al-amanah*, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. *Ketiga, Al-Fathanah*, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun. *Keempat, At-Tabligh*, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan "keterbukaan"

Motivasi

Menurut Luthans (2006:270) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Kepuasan Kerja

Menurut Hani handoko (1996:193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Locke memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.(Locke, dalam Luthas,; 2006).

Lama Kerja

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Sedangkan kajian mengenai masa kerjapasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif yang berhubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara penelitian senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2006:152).

Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Ghiselli dan Brown (dalam Moh As'ad, 2004:22) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement*, yang diperoleh seseorang dari perbuatan-

perbuatannya. (Lawler and Poter, dalam Moh. As'ad, 2004). Sedangkan Moh As'ad menyebutnya pengertian kinerja, yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi di empat BMT yang ada di Kabupaten Temanggung, yaitu *BMT Al Quddus*, *BMT Al Khalim*, *BMT Sarwotomo* dan *BMT An nur*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling jenuh* atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 85) yaitu sejumlah 60 orang. Sedangkan subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di 4 BMT tersebut.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penyusunan skala pengukuran digunakan metode *skala likert* (Sugiyono, 2012: 93), dimana setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 7. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (7) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heterosdastisitas, dan uji normalitas) dan analisis Regresiserta uji hipotesis (yaitu uji t dan uji F) dan uji ketepatan model atau goodness of fit suatu model yaitu koefisien determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian dapat disajikan rekapitulasi hasil uji parsial sebagaimana Tabel berikut ini:

Tabel. 1
Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Penelitian	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Islami	2.133	.038	H ₁ Diterima
Motivasi Kerja	.787	.435	H ₂ Tidak Diterima
Kepuasan Kerja	-.167	.868	H ₃ Tidak Diterima
Moderasi Kepemimpinan Islami Dengan Lama Kerja	-.403	.689	H ₄ Tidak Diterima
Moderasi Motivasi Kerja Dengan Lama Kerja	-.444	.659	H ₅ Tidak Diterima
Moderasi Kepuasan Kerja Dengan Lama Kerja	.557	.580	H ₆ Tidak Diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2013

Tabel.2
Hasil Analisis Regresi dan *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Std. Error	t Hitung	p-Value
(Constant)	1.031	1.535	.671	.505
Kep. Islami	.511	.239	2.133	.038
Motivasi Kerja	.230	.293	.787	.435
Kepuasan kerja	-.047	.283	-.167	.868
Mod_Lama Kerja	.133	.227	.585	.561
Moderasi_1	-.013	.033	-.403	.689
Moderasi_2	-.022	.048	-.444	.659
Moderasi_3	.025	.045	.557	.580
F Hitung	4,044			
Sig.	0,001			
R ²	0,352 (35,2%)			
Adjusted R Square	0,265 (26,5%)			

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2013

Didasarkan pada hasil analisis koefisien regresi sebagaimana disajikan pada Tabel.2 di atas maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,031 + 0,511X_1 + 0,230X_2 - 0,047X_3$$

(0,038) (0,435) (0,868)

$$+ 0,133X_4 - 0,013X_5 - 0,022X_6$$

(0,561) (0,689) (0,659)

$$+ 0,025X_7 + e$$

(0,580)

Berdasarkan hasil analisis di atas sebagaimana disajikan pada (Tabel 1 dan Tabel 2,) maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel kepemimpinan islami menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} sebesar 2,133 dengan tingkat signifikan sebesar 0,038 lebih kecil dari α sama dengan 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa, dengan tingkat keyakinan 95% variabel kepemimpinan islam berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi; "Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan", diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Widayati (2010) yang menunjukkan bahwa, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bahkan paling dominan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Aspek-aspek dalam kepemimpinan islami berupa; keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan,

kemampuan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, ketergantungan pada kekuasaan formalnya, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan secaranyata memberikan dampak pada pencapaian kinerja karyawan (Rivai dan Arvian, 2009).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} sebesar 0,787 dengan tingkat signifikan sebesar 0,435 lebih besar dari α sama dengan 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi; "Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan", tidak diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiyanto dan Oetomo (2011) yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada pencapaian kinerja karyawan melalui perilaku warga organisasi (OCB) pada pemerintah Kabupaten Magetan.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa, pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} sebesar negatif 0,167 dengan tingkat signifikan sebesar 0,868 lebih besar dari α sama dengan 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa, variabel kepuasan kerja tidak-

berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi; "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan", tidak diterima. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Widayati (2010) yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja dapat memoderating semua variabel kinerja dan Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa, aspek-aspek dalam kepuasan kerja berupa; pekerjaan sangat menarik, lebih suka melaksanakan pekerjaan lain, tunjangan yang diperoleh cukup banyak, organisasi memberi gaji lebih baik daripada pesaing, melaksanakan pekerjaan dengan baik, akan dipromosikan. Supervisor memberi dukungan, supervisor mempunyai motivasi kerja tinggi, meminta rekan melakukan pekerjaan, pekerjaan tersebut selesai, dan menikmati bekerja dengan teman-teman yang ada di lingkungan kerja (Mas'ud, 2004).

Menurut (Luthans, 2006) bahwa, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Lama Kerja Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islami menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} sebesar negatif 0,403 dengan tingkat signifikan sebesar 0,689 lebih besar dari α sama dengan 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa, variabel interaksi variabel lama kerja dengan kepemimpinan islamitidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga hipotesis keempat yang berbunyi; "Lama kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan", tidak diterima. Hasil ini mendukung temuan Pramono (2004) bahwa umur bisa memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan lama kerja tidak terbukti memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa, interaksi yang terjadi antara kepemimpinan islami dengan lama kerja memberikan dampak yang rendah dalam pencapaian kinerja karyawan.

Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap produktivitas telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan produktivitas kerja seorang karyawan (Robbins, 2006).

Lama Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis interaksi variabel lama kerja dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} sebesar negatif 0,444 dengan tingkat signifikan sebesar positif 0,685 lebih besar dari α sama dengan 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa, variabel interaksi variabel lama kerja dengan motivasi kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelimayang berbunyi; "Lama kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan", tidak diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa, interaksi yang terjadi antara motivasi kerja dengan lama kerja memberikan dampak dalam pencapaian kinerja karyawan.

Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Hasil ini senada

dengan hasil penelitian Mulyanto dan Widayati (2010) yang menunjukkan bahwa, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bahkan paling dominan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Lama Kerja Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis interaksi variabel lama kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa, nilai t_{hitung} sebesar positif 0,557 dengan tingkat signifikan sebesar positif 0,580 lebih besar dari t_{tabel} sama dengan 0,05. Hasil ini mempunyai arti bahwa, variabel interaksi variabel lama kerja dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam yang berbunyi, "Lama kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan", tidak diterima.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Mulyanto dan Widayati (2010) yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja dapat memoderating semua variabel kinerja dan Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa, interaksi yang terjadi antara kepuasan kerja dengan lama kerja memberikan dampak yang rendah dalam pencapaian kinerja karyawan. Masa kerja atau lama kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bahwa dari semua variabel independen hanya kepemimpinan islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran pemimpin sangat menentukan dalam kerja karyawan di BMT kabupaten Temanggung.
- b. Pemimpin haruslah betul-betul dapat mengarahkan karyawan baik secara aturan syari'ah maupun dalam kerja praktek perbankan. Arahan ini tidak cukup hanya motivasi, kepuasan kerja dan lama kerja tetapi kepemimpinan islami yang lebih penting dalam menentukan kinerja karyawan pada kasus di BMT kabupaten Temanggung.

Saran

- a. Pihak manajemen dapat melakukan analisis lebih cermat dalam melakukan penilaian kinerja.
- b. Bagi Akademisi agar dapat menggunakan metode pengambilan sampel yang lain, menambah parameter sampel, serta melakukan pengembangan penelitian terhadap variabel lain seperti; komitmen organisasi, budaya kerja, kompetensi karyawan, dan variabel keuangan, sehingga hasil yang dicapai akan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty
- Budiyanto dan Oetomo. 2011. *The Effect Of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*. World Academy of Science, Engineering and Technology 75, 2011.
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilmi, MakhalulSM. 2002. *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: UII Press.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyono. 2007. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Mnajerial Terhadap Kinerja Usaha Pedagang kaki Lima (Suatu Survey pada Pusat Perdagangan dan Wisata di Kota Surakarta)*. Benefit, Vol 11, No 1, Juni 2007.
- Pramono, Galih. 2004. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta)*. Skripsi di publikasikan. www.digilib.uns.ac.id.
- Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kalitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Veitsal Rivai dan Arifin Arvian. 2009. *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.