

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal)

Hishna Syadiida Rahman, Fuad Mas'ud
Magister Manajemen Universitas Diponegoro
Email : hishna.syadiida@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit membutuhkan fondasi organisasi yang kuat untuk dapat bertahan dalam persaingan industri kesehatan. Dalam hal ini, sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan karena memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi dan terlatih merupakan salah satu elemen utama keberhasilan organisasi. Sehingga pemimpin perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam organisasi. Islam percaya bahwa kepemimpinan adalah misi, tanggung jawab tidak hanya kepada anggota yang mereka pimpin, tetapi juga bertanggung jawab kepada Allah SWT. Kepemimpinan Islam adalah kegiatan yang bertujuan membimbing, mendampingi dan membimbing ke jalan berkah Allah SWT. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder berupa informasi dari jurnal publikasi, website atau media lainnya. Sampel penelitian meliputi karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal yang sudah bekerja selama 2. Teknis analisis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan Structural Equation Modeling atau SEM (Structural Equation Modeling) selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Islam, budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Islam dan motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil Sobel Test, motivasi kerja Islam memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat namun budaya organisasi Islam tidak memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja Islam memediasi pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja perawat sedangkan budaya organisasi Islam memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja Islam.

Kata Kunci : Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam, Kinerja Perawat, Motivasi Kerja Islam

Abstract

Hospitals need a strong organizational foundation to survive in the competitive healthcare industry. In this case, human resources cannot be separated because having competent, motivated and trained employees is one of the main elements of organizational success. So that company leaders must pay attention to the performance of their employees. Leadership style is a factor of success or failure of leaders in organizations. Islam believes that leadership is a mission, a responsibility not only to the members they lead, but also to Allah SWT. Islamic leadership is an activity that aims to guide, accompany and guide to the path of Allah's blessings. This study uses primary data and secondary data in the form of information from published journals, websites or other media. The research sample includes employees of the Islamic Hospital of Muhammadiyah Kendal who have worked for 2. The technical analysis in this study was carried out using descriptive analysis and Structural Equation Modeling or SEM (Structural Equation Modeling)

then tested the hypothesis. The results of hypothesis testing state that Islamic leadership has no effect on nurse performance, Islamic organizational culture has a positive effect on nurse performance, Islamic leadership has a positive effect on Islamic organizational culture, Islamic leadership has a positive effect on Islamic work motivation, Islamic organizational culture has a positive effect on Islamic work motivation. and Islamic work motivation has a positive effect on the performance of nurses. Based on the results of the Sobel Test, Islamic work motivation mediates the influence of Islamic leadership on nurse performance, but Islamic organizational culture does not mediate the influence of Islamic leadership on nurse performance. Islamic work motivation mediates the influence of Islamic organizational culture on nurse performance while Islamic organizational culture mediates the influence of Islamic leadership on Islamic work motivation.

Keyword: *Islamic Leadership, Islamic Organizational Culture, Nurse Performance, Islamic Work Motivation*

1. Pendahuluan

Sumber daya adalah merupakan salah satu asset utama bagi perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan dan target perusahaan, sehingga perusahaan dapat membentuk SDM yang kuat dan mampu menghadapi berbagai perubahan suatu tantangan. Oleh karena itu, sangat penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan sumber daya manusianya. Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi dilembaga profit yang berbentuk industri. Rumah sakit merupakan bagian integral dari masyarakat dan organisasi kesehatan yang berfungsi untuk menyediakan pelayanan pengobatan dan pencegahan penyakit yang komprehensif kepada masyarakat (WHO, 2020). Rumah sakit membutuhkan fondasi organisasi yang sangat kuat untuk dapat bertahan dalam persaingan industri kesehatan. Dalam hal ini, sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan karena memiliki karyawan yang kompeten, termotivasi dan terlatih merupakan salah satu elemen utama dari sebuah organisasi dan diharapkan menjadi penentu utama keberhasilan organisasi. Salah satu faktor penentu bagi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Karena itu, pemimpin perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya, karena menurunnya kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Sarabi Asiabar, Kafaei Mehr, Arabloo, & Safari, 2019). Berdasarkan data sensus

penduduk terbaru, 87% penduduk Indonesia menyatakan diri sebagai Muslim (Statista, 2020). Islam tentu saja mempengaruhi penganutnya untuk mempraktikkan konsep-konsep Islam dan teori sosial Islam dalam kehidupan sehari-hari, tidak terkecuali dalam praktik sumber daya manusia (SDM). Populasi penelitian ini menggunakan RSI yang notabene mempunyai karyawan yang seluruhnya beragama Islam, sedangkan menurut (Rice, 1999), Islam dianggap sebagai satu-satunya agama yang membimbing pengikutnya di semua bidang kehidupan, termasuk praktik manajemen SDM.

Kepemimpinan ialah faktor penting dalam mengukur kerangka kerja di antara karyawan dan organisasi (Hakim, 2012). Gaya kepemimpinan merupakan faktor keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam organisasi, banyak pimpinan mengalami kegagalan karena gaya kepemimpinannya tidak cocok, sehingga sulit untuk melakukan penyesuaian dengan yang dipimpin (Nowack, 2003). Islam percaya bahwa kepemimpinan adalah misi, tanggung jawab tidak hanya kepada anggota yang mereka pimpin, tetapi juga bertanggung jawab kepada Allah SWT (Faris, Abdalla, Faris, & Abdalla, 2018). Kepemimpinan Islam adalah kegiatan yang bertujuan membimbing, mendampingi dan membimbing ke jalan berkah Allah SWT (Faris et al., 2018). Begitu kepemimpinan Islam diarahkan pada Ridho Allah, organisasi akan membawa sumber daya

kepemimpinannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu mencapai kesejahteraan bersama Ridho Allah SWT Al-Baqoroh yang disebutkan dalam Q.S. Al-Baqoroh ayat 207. Selain meningkatkan kepemimpinan, dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi faktor lain yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah contoh, norma, kepercayaan, nilai-nilai yang diterapkan pada organisasi. Dalam Islam, budaya adalah norma, aturan yang harus diikuti dan dilaksanakan berdasarkan ajaran Islam seperti Alquran dan Hadits (Mariyanti et al., 2020). Budaya organisasi Islam menjadi salah satu faktor peningkat karakter seorang karyawan Islami (Ekawati et al., 2019).

Penting untuk memahami motivasi kerja Islam, termasuk iman, berbakti dan aturan lainnya dalam Islam (Hakim, 2012). Mereka harus memahami sepenuhnya motivasi kinerja Islam agar dapat memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. SDM yang di landasi dengan prinsip-prinsip

Islam dianggap memiliki pengaruh positif pada organisasi (Rana & Malik, 2017). Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal mempunyai visi “Menjadi Rumah Sakit Kelas B dan Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan yang Termuka di Nusantara dengan Pelayanan Prima, Professional dan Islami pada tahun 2020”, berarti RSI Kabupaten Kendal harus dapat bersaing dengan rumah sakit lainnya didalam Kabupaten Kendal dan sekitarnya antar lain yaitu RSUD Dr. H. Soewondo, RS Baitul Hikmah, dan RS Muhammadiyah Darus Istiqomah. Agar kepercayaan dan reputasi yang baik dapat dibangun di masyarakat Kabupaten Kendal, kinerja organisasinya harus ditingkatkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM dan Kepala Perawat RSI Muhammadiyah Kendal diperoleh hasil bahwa terdapat permasalahan sedikitnya kinerja perawat yang tidak stabil. Kondisi seperti ini dapat mengganggu pelayanan keperawatan.

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Perawat Tetap tahun 2019 -2020

No	Tahun	Jumlah Perawat	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1.	2019	201	0	1	115	85
2.	2020	226	0	4	124	98

Sumber Data Penilaian Kinerja Rumah Sakit Islam Kendal Tahun 2019 dan 2020

Dari segi manajemen dan operasional, perkembangan manajemen rumah sakit sangat kuat dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan lingkungan terutama rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, termasuk tenaga perawat, dan pimpinan.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Perawat

Kinerja karyawan adalah penilaian atas evaluasi dan efektivitas seseorang atau sekelompok pekerja (Hanaysha, 2016). Untuk

mencapai kinerja dan pelayanan kesehatan salah satu upayanya ialah dengan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang adil dan terjangkau. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan sangat tergantung sumber daya manusia yang ada terutama petugas kesehatan (Mahendradhata Y, Trisnantoro L, Listyadewi S, Soewondo P, 2017). Dalam menjalankan tugas pokok, tenaga kesehatan harus memberikan pelayanan yang tinggi untuk memuaskan mereka yang membutuhkan (Risky, Rachman, & Akbar, 2020).

b. Kinerja dalam Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang

mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolok ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat (Didin Hafidhuddin, 1997).

c. Tugas Perawat

Perawat merupakan orang yang memberikan pelayanan keperawatan berdasarkan data hasil pengkajian sampai pada evaluasi hasil baik medik maupun bio-psikososio-spiritual (Ali H.Z, 2002:43). Beberapa elemen peran perawat meliputi pemberi asuhan keperawatan, sebagai pembela untuk melindungi klien, sebagai pemberi bimbingan klien, sebagai pendidik klien, sebagai anggota tim kesehatan yang dituntut untuk dapat bekerja sama dengan tenaga kesehatan lain, sebagai koordinator agar dapat memanfaatkan sumber potensi klien (Doheny, 1982).

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan kepuasan kerja karyawan yang dimiliki atas posisi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Hal ini juga dapat dinilai sesuai dengan unit produk atau layanan yang ditangani karyawan dalam rentang waktu yang telah ditentukan (Hanaysha, 2016). Menurut Sharma et al., (2014) kinerja yang lebih tinggi akan menghasilkan pertumbuhan ekonomi, profitabilitas yang dapat berfungsi sebagai produktivitas karyawan dalam kontribusi utama dalam keberhasilan sebuah organisasi.

e. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan dan motivasi tim adalah aspek penting dalam industri perawatan kesehatan dan dapat membuat pekerja senang dan puas (Al Rahbi, Khalid, & Khan, 2007). Empat tahap praktik kepemimpinan dalam Islam meliputi seorang pemimpin yang

mempraktikkan Islam memiliki iman yang tinggi, keyakinan teguh, taqwa dan ihsan (Ahmad, 2009). Enam sifat kepemimpinan Islam yang berdasar Al-Qur'an dan Sunnah antara lain keikhlasan atau ketulusan (dimana mencerminkan transparansi, akuntabilitas, dan kejujuran), kesabaran, kebaikan, kerendahan hati, komunikasi, keberanian moral (Faris et al., 2018). Oleh karena itu, siapa pun yang mengambil atau diberi posisi kepemimpinan, akan bertanggung jawab di hadapan Tuhan dan pengikutnya. Kepemimpinan yang baik harus ditunjukkan melalui tindakan dan bukan hanya sebatas kata-kata.

f. Motivasi Kerja Islam

Motivasi kerja islam berasal dari hal yang lebih mendasar, didasarkan pada keyakinan bahwa manusia diciptakan sebagai pemegang amanah di bumi. Menurut Hayat & Alvi (2019) terdapat dua faktor yang memotivasi manusia dalam perspektif Islam, pertama adalah imbalan dan hukuman dalam bentuk material. Menurut keyakinan Islam, perilaku manusia tidak hanya dimotivasi oleh kepentingan ekonomi semata, tetapi juga dengan mengejar keridhaan Allah, pahala di Akhirat, dan tidak lupa memperhitungkan pertanggungjawaban di Hari Kiamat. Motivasi manusia dalam Islam merupakan tujuan dari penciptaan manusia, yaitu manusia yang mempunyai cita-cita, keinginan, dan kebutuhan. Hal tersebut menjadi pendorong manusia untuk bertindak belajar, bekerja, beribadah, bermain, dan sebagainya.

g. Budaya Organisasi Islam

Budaya organisasi pada layanan kesehatan seperti rumah sakit adalah metafora untuk beberapa aspek organisasi layanan kesehatan yang lebih lembut, tidak terlihat secara *tangible*, dan bagaimana hal tersebut menjadi nyata dalam pola layanan kesehatan (Kinicki, Angelo, 2003). Budaya organisasi Islam berasal dari Alquran dan Sunnah (Mariyanti, Husin, & Lenggogeni, 2020). Budaya organisasi Islam merupakan proses tramisi dan berbagai filosofi, visi, misi, nilai, keyakinan, norma, pengetahuan dan ketrampilan antara anggota organisasi,

Alquran dan Sunnah untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancar dan efisien, sehingga mendapatkan kepuasan Allah SWT.

h. Hubungan Antar Variabel

Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dan tidak langsung. Untuk mendapatkan keseimbangan kebahagiaan didunia dan diakhirat, pengaruh kepemimpinan Islam dan kinerja adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Penelitian Hakim, (2012) dengan menggunakan prinsip syariah pada karyawan Bank Muamalat Jawa Tengah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan, yaitu pemimpin yang baik menggunakan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja. Nowack, (2003) menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang buruk menyebabkan karyawan cenderung keluar dari organisasi. Konsep kepemimpinan Islam menggunakan karakteristik Nabi Muhammad SAW yaitu Islam, Iman, Taqwa, dan Ihsan yang merupakan elemen terpenting untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik (Ahmad, 2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

H 1 : Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja perawat

Perubahan dalam rangka menetapkan tujuan dalam bentuk visi dan misi bisa direalisasikan terhadap budaya kerja dengan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan menginspirasi karyawan untuk membangun visi organisasi dan menciptakan lapangan kerja kepuasan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Hakim, 2012; Mariyanti et al., 2020; Yiing & Ahmad, 2009) bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H 2 : Budaya Organisasi Islam berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap budaya organisasi Islam

Pimpinan Islam menyebutkan petunjuk jalan Allah. Ini dilakukan mengingat keseimbangan untuk mendapatkan kebahagiaan baik didunia maupun diakhirat. Kepemimpinan Islam akan mengarah pada budaya organisasi Islam karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian Ahmad (2009) menunjukkan bahwa motivasi kerja islam memberikan dasar penting pada kepemimpinan islam. Selanjutnya penelitian Al Rahbi et al., (2007) juga menemukan adanya hubungan antara kepemimpinan Islam dengan budaya organisasi Islam.

H 3 : Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Islam

Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja Islam

Kegiatan motivasi Islam diharapkan dapat mengembangkan kemampuan diri sendiri diantara orang – orang yang diarahkan ke jalan Allah SWT. Michelle C. Bligh (2017) menunjukkan bahwa para pemimpin mendemonstrasikan bagaimana membantu karyawan dengan tujuan untuk memberdayakan dan melibatkan karyawan. Melalui kemampuan pengaruh motivasi orang lain berkontribusi pada organisasi sehingga menjadi lebih efektif Edwards & Gill (2012).

H 4 : Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Islam

Pengaruh budaya organisasi islam terhadap motivasi kerja Islam

Budaya kerja dapat membantu karyawan bekerja, karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk menyediakan kemampuan terbaik mereka untuk memanfaatkan peluang yang disediakan oleh organisasi mereka. Nilai bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan loyalitas, berusaha lebih keras, meningkatkan pekerjaan dan kepuasan karyawan serta mempertahankan

keunggulan kompetitif. Penelitian (Hakim, 2012; Mariyanti et al., 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islam.

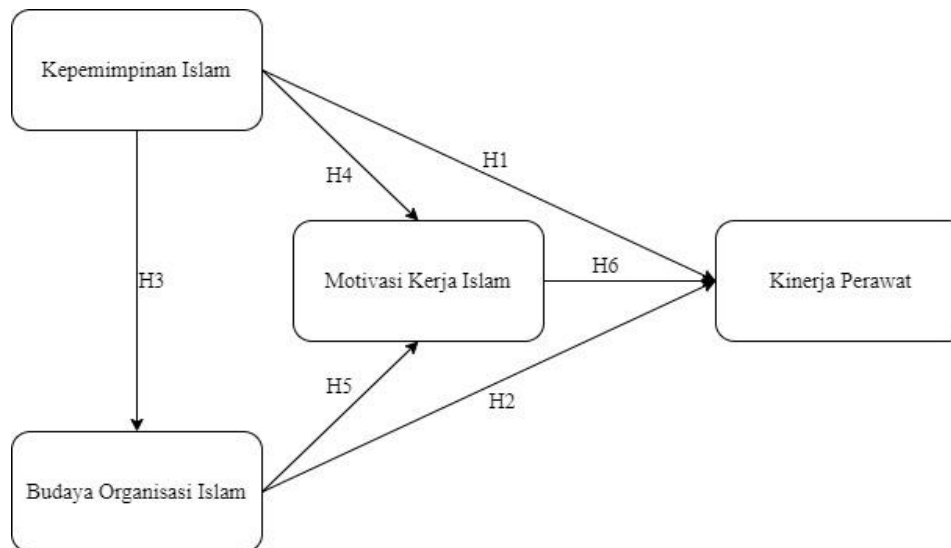
H 5 : Budaya Organisasi Islam berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Islam Pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja perawat

Motivasi kerja Islam merupakan upaya mewujudkan karyawan untuk melakukan pekerjaan organisasi perusahaan dengan penuh kesadaran diri bukan secara wajib. Motivasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja,

walaupun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, artinya ketika motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Sejalan dengan penelitian Hakim (2012) bahwa meningkatkan motivasi kerja Islam, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja Islam secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014).

H 6 : Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, berikut adalah kerangka penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan alat yang digunakan adalah kuesioner yang diambil dari karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal. Sedangkan data sekunder berupa informasi dari jurnal publikasi, website atau media lainnya digunakan dalam penelitian ini untuk mengembangkan model penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel karyawan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal yang sudah bekerja selama 2 tahun. Uji kualitas data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas berdasarkan instrument yang digunakan dari model SEM yang dianalisis. Selanjutnya teknis analisis dalam penelitian ini dilakukan

menggunakan analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* atau SEM (*Structural Equation Modeling*). Selanjutnya untuk uji hipotesis, titik masuk dalam penelitian ini adalah nilai rasio kritis (CR) dan nilai profitabilitas yang dihitung (nilai p).

4. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja perawat

Nilai signifikansi sebesar 0,519 berarti kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan pemikirannya melalui keihlasan, kesabaran, kebaikan dan kerendahan hati dari perawat tidak berdampak pada kinerja perawat.

Pengaruh Budaya organisasi Islam Terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,037 berarti budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, sehingga dapat dikatakan hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat diterima. Perilaku yang baik dan menjaga kepercayaan, mau berkorban untuk kepentingan pasien akan membuat perawat menjadi semakin baik dalam kualitas kerjanya, mau memberikan informasi bagi pasien dan mengikuti kebijakan dari rumah sakit.

Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Budaya organisasi Islam

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 berarti kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap budaya organisasi Islam, sehingga dapat dikatakan hipotesis 3 yang menyatakan kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap budaya organisasi Islam diterima. Adanya keberanian moral yang benar dapat mengangkat moralitas dan keunggulan dari perawat sehingga dapat memperkuat budaya organisasi Islam.

Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi kerja Islam

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 berarti kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap terhadap motivasi kerja Islam, sehingga dapat dikatakan hipotesis 4 yang menyatakan kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi kerja Islam diterima. Adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan dapat membuat karyawan menjadi semakin antusias dalam bekerja karena merasakan adanya dukungan dari pemimpin kepada dirinya sehingga juga dengan adanya kerendahan hati, kesabaran dan kebaikan pemimpin membuat perawat menjadi lebih bahagia dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi kerjanya.

Pengaruh Budaya organisasi Islam Terhadap Motivasi kerja Islam

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 berarti budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Islam, sehingga dapat dikatakan hipotesis 5 yang menyatakan budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Islam diterima. Praktik yang baik di tempat kerja (rumah sakit) yaitu perilaku yang baik, tulus, mampu menjaga kepercayaan, selalu berdoa dan berpakaian Islami akan membuat perawat merasa bahagia sehingga meningkatkan antusiasme perawat dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi kerja Islam Terhadap Kinerja perawat

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 berarti motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, sehingga dapat dikatakan hipotesis 6 yang menyatakan motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dapat diterima. Peningkatan motivasi kerja berupa kebahagiaan dari perawat dapat membuat perawat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien, selain itu adanya kebahagiaan dalam diri perawat yang merasakan perasaan yang sama dengan rekannya maka perawat akan berusaha semakin bekerja sama dan menjaga hubungan yang lebih baik dengan perawat lain atau tenaga kesehatan lainnya.

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Berdasarkan pengujian diketahui bahwa budaya organisasi Islam dan motivasi kerja Islam mampu berfungsi sebagai variabel intervening. Motivasi kerja Islam dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya organisasi Islam terhadap kinerja perawat sebab nilai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

5. Kesimpulan dan Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada RSI Muhammadiyah Kendal ditemukan permasalahan

dalam pelayanan yang diberikan kepada pasien. Kurang optimalnya pelayanan di Rumah Sakit Islam dapat disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal. Analisa data dengan Structural Equation Modelling (SEM) dibagi menjadi pengujian confirmatory analysis untuk menguji model masing-masing variabel, validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian model struktural secara keseluruhan sebagai suatu model yang utuh untuk menguji hipotesis dan model fit. Dalam pengujian hipotesis digunakan nilai probability untuk menganalisis signifikansi pengaruh dan nilai critical ratio untuk menguji arah hipotesis. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Islam, budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Islam dan motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil Sobel Test, motivasi kerja Islam memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat namun budaya organisasi Islam tidak memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja Islam memediasi pengaruh budaya organisasi Islam terhadap kinerja perawat sedangkan budaya organisasi Islam memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja Islam.

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi penelitian yang akan datang. Adapun saran tersebut adalah :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti selain membagikan kuesioner dapat juga melakukan wawancara secara langsung untuk menggali informasi secara lebih dalam dan face to face.

2. Penelitian yang akan datang dapat meneliti mengenai fenomena pada rumah sakit Islam lainnya.

Daftar Pustaka

- Ahmad, K. (2009). Leadership and work motivation from the cross cultural perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 19(1), 72–84. <https://doi.org/10.1108/10569210910939681>
- Al Rahbi, D., Khalid, K., & Khan, M. (2007). The effects of leadership styles on Team Motivation. *Educational Research Quarterly*, 30(3), 23–55.
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Armanu, A. (2017). The role of shared leadership and work environment in strengthening the influence of compensation on nurse's performance. *European Research Studies Journal*, 20(3), 82–95. <https://doi.org/10.35808/ersj/697>
- Byarwati, A. (2016). Creating Islamic Corporate Culture Model for Islamic Banking. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 205–218.
- Didin Hafidhuddin, S. B. dan A. R. S. T. (1997). *No Title*.
- Edwards, G., & Gill, R. (2012). Transformational leadership across hierarchical levels in UK manufacturing organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 33(1), 25–50. <https://doi.org/10.1108/01437731211193106>
- Ekawati, E., Bangsawan, S., Yuliansyah, Y., Razimi, M. S., & Lindrianasari. (2019). Organization Culture Oriented on Islamic Principle and Company Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(4), 301–312. Retrieved from

- <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Faris, N., Abdalla, M., Faris, N., & Abdalla, M. (2018). Leadership in Islam Based on Primary Sources. *Leadership in Islam*, 9–25. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66441-5_2
- Fuad Mas'ud. (2017). *Islamic Wordview-Based Business Managemen*.
- Greenfield, D. (2007). The enactment of dynamic leadership. *Leadership in Health Services*, 20(3), 159–168. <https://doi.org/10.1108/17511870710764014>
- Hakim, A. (2012). The implementation of islamic leadership and islamic organizational Culture and its influence on islamic working motivation and islamic Performance PT bank Mu'amalat indonesia Tbk. Employee in the central java. *Asia Pacific Management Review*, 17(1), 77–90. <https://doi.org/10.6126/APMR.2012.17.1.05>
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, (January), 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- Hanson, W. R., & Ford, R. (2010). Complexity leadership in healthcare: Leader network awareness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(4), 6587–6596. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.04.069>
- Hoque, N., Khan, M. A., & Mowla, M. M. (2013). Organisational culture: Features and framework from Islamic perspective. *Humanomics*, 29(3), 202–219. <https://doi.org/10.1108/H-06-2013-0040>
- Ifada, L. M., Ghozali, I., & Faisal, F. (2019). Islamic organizational culture, Islamic corporate social responsibility, and corporate performance: Evidence from Sharia Bank in Indonesia. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 118–123. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p118>
- Ismail R. al- Furuqi, T. (1982). *Its Implication For Thought And Life* (Washington DC: The International Institute Of Islamic Thought).
- Javed, S., Malik, A., & Alharbi, M. M. H. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *PSU Research Review*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/prr-03-2019-0007>
- Kinicki, Angelo, and K. R. (2003). *Organisational Behaviour-Key Concept, Skill, and Best Practices*, (Vol. 363). <https://doi.org/10.1136/bmj.k4907>
- Kiswara Rahmantya, Y. E., Salim, U., Djumahir, & Djazuli, A. (2019). Hospital's competitive advantage through service quality, information systems and Islamic work ethics. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 193–204. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.14](https://doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.14)
- Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Göritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams Organization, structure and delivery of healthcare. *BMC Health Services Research*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>
- Mariyanti, E., Husin, N. A., & Lenggogeni, S. (2020). Islamic Organizational Culture and Spiritual Leadership in Supporting Sharia Hotel Performance. *Proceedings of Tourism Development Centre International Conference*, (October), 192–206. <https://doi.org/10.2478/9788395720406-022>
- Mas'ud, F. (2019). Dekolonialisasi Akademik, 53(9), 1689–1699.
- Michelle C. Bligh. (2017). *Leadership and Trust*.
- Miller, William C & Miller, Ruth, D. (2002). *Spirituality: The Emerging Context for Business Leadership*, Global Dharma Center, USA.

- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F., & Hongoro, C. (2020). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthcare*, 8(2), 164. <https://doi.org/10.3390/healthcare8020164>
- Naile, I., & Selesho, J. M. (2014). The role of leadership in employee motivation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 175–182. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n3p175>
- Negussie Nebiat. (2012). Behaviour, Introducing Organizational. *Pmc*, (5), 107–112. Retrieved from [www.ncbi.nlm.nih.gov/PubMed Central \(PMC\)](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/PubMedCentral)
- Nowack, K. (2003). Engajamento e Liderança.pdf, 1–13.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(2), 186–207. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>
- Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 345–358. <https://doi.org/10.1023/A:1005711414306>
- Robbins, S. P., & Judhe, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Saeed, R., Nayyab, H. H., & Lodhi, R. N. (2013). An empirical investigation of rewards and employee performance: A case study of technical education authority of Pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 18(7), 892–898. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.7.11785>
- Sarabi Asiabar, A., Kafaei Mehr, M. H., Arabloo, J., & Safari, H. (2019). Leadership effectiveness of hospital managers in Iran: a qualitative study. *Leadership in Health Services*, 33(1), 43–55. <https://doi.org/10.1108/LHS-04-2019-0020>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.
- Sharma, S., Alfatah, M., Bari, V. K., Rawal, Y., Paul, S., & Ganesan, K. (2014). Sphingolipid biosynthetic pathway genes FEN1 and SUR4 modulate amphotericin B resistance. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(4), 2409–2414. <https://doi.org/10.1128/AAC.02130-13>
- Statista. (2020). Share of population Indonesia.
- Uhl-Bien, M., & Marion, R. (2009). Complexity leadership in bureaucratic forms of organizing: A meso model. *Leadership Quarterly*, 20(4), 631–650. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.04.007>
- WHO. (2020). Hospitals. Retrieved from https://www.who.int/health-topics/hospitals#tab=tab_1
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. Bin. (2009). The

moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1), 53–86.
<https://doi.org/10.1108/01437730910927106>