

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, BUDAYA ORGANISASI ISLAM, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi pada Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali)

Hana Farida Salma, Fuad Mas'ud¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Nurses are part of the health workforce and their quantity dominates in terms of human resources in hospitals. The performance of nurses needs to be considered because nurses are the most closely related and directly related to patients as the main object of hospital operations. PKU 'Aisyiyah Hospital in Boyolali Regency, as one of the major hospitals that seeks to provide excellent health facilities for patients, is inseparable from the performance role of nurses. Superior nurse performance also has an impact on improving hospital performance and the best professional service to patients. This study aims to determine the effect of islamic leadership, islamic organizational culture, and job satisfaction on the performance of nurses at PKU 'Aisyiyah Hospital in Boyolali Regency. Collecting research data through a questionnaire with as many as 96 respondents and the census method. Testing and data analysis used is multiple linear using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25 with a likert scale measurement technique of 1-7. The results showed that the variables of islamic leadership, islamic organizational culture, and job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of nurses at PKU 'Aisyiyah Hospital in Boyolali Regency both partially and simultaneously with a coefficient of determination of 64,7%.

Keywords: islamic leadership, islamic organizational culture, job satisfaction, nurse performance.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara padat penduduk, dengan total penduduk 273.879.750 jiwa menurut Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil merilis Data Kependudukan Semester II Tahun 2021 tanggal 30 Desember 2021. Dari total 273 jutaan penduduk tersebut, 138.303.472 jiwa adalah laki-laki (50.5%), sedangkan 135.576.278 jiwa lainnya perempuan (49.5%). Salah satu tantangan Indonesia sebagai negara padat penduduk adalah bidang kesehatan. Kesehatan adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap manusia. Oleh karenanya, kesehatan menjadi perhatian khusus bagi masing-masing individu dan juga tentunya pemerintah Indonesia.

Dalam Islam, kesehatan juga menjadi hal yang sangat tinggi urgensinya, sebab, lemah dan kuatnya, atau maksimal dan tidaknya seorang insan dalam beribadah sangat tergantung pada kesehatannya. Orang yang sehat pasti akan dapat melakukan aktivitas terutama ibadah dengan prima dan Allah menyukai, dibandingkan dengan yang sakit, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ

Artinya: “Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allâh daripada Mukmin yang lemah; dan pada keduanya ada kebaikan.” (HR. Muslim)

Derajat kesehatan dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor yaitu faktor lingkungan, faktor perilaku, faktor keturunan dan faktor pelayanan kesehatan (Blum, 1974). Dari keempat

¹ Corresponding author

faktor tersebut, salah satu faktor penting yang mempengaruhi derajat kesehatan adalah faktor pelayanan kesehatan. Pemerintah Indonesia, khususnya melalui Kementerian Kesehatan Republik Indonesia beserta berbagai lembaga dan mitra terkaitnya terus mengupayakan pelayanan kesehatan melalui sistem dan fasilitas kesehatan terbaik untuk negara. Menurut Lousyiana & Harlen (2015), pemberian pelayanan kesehatan menjadi prioritas utama bagi banyak Negara termasuk Indonesia. Astuti dan Lesmana (2018) mengemukakan bahwa rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaannya sangatlah penting.

Salah satu elemen penting dalam operasional rumah sakit adalah sumber daya manusia di berbagai unit atau bidang dengan tugas pokok fungsinya masing-masing dalam bekerja. Perawat merupakan kelompok terbesar yang terdapat di rumah sakit (Aroni, 2015) dan merupakan tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan keperawatan yang diberikan selama 24 jam terus-menerus di sisi pasien dan berkesinambungan, sehingga pengelolaan tenaga keperawatan mutlak perlu dilaksanakan dengan baik. Demikian halnya dengan kuantitas perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali menunjukkan proporsi terbesar dibandingkan kuantitas sumber daya manusia pada unit atau bidang lainnya.

Keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya (Depkes RI, 2006). Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi (Nursalam, 2016). Kinerja berhubungan dengan produktivitas kerja, kata produktif yang artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.

Menurut Gibson et al., (1996) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir. Sebagaimana menurut Gibson, et al. (1996) tersebut maka salah satu faktor organisasi yang berpengaruh bagi kinerja perawat adalah kepemimpinan. 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, 2004).

Islam percaya bahwa kepemimpinan adalah misi, tanggung jawab tidak hanya kepada anggota yang mereka pimpin, tetapi juga bertanggung jawab kepada Allah SWT (Faris & Abdalla, 2018). Kepemimpinan islam adalah kegiatan yang bertujuan membimbing, mendampingi dan membimbing ke jalan berkah Allah SWT (Faris & Abdalla, 2018). Kepemimpinan menjadi sorotan dan hal signifikan dalam operasional rumah sakit. Di sini, kepemimpinan islami menjadi karakter para pihak yang memimpin seluruh sumber daya manusia di internal Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah budaya organisasi. 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 & Kreitner, 2010). Dalam islam, budaya adalah norma, aturan yang harus diikuti dan dilaksanakan berdasarkan ajaran islam seperti Al-Qur'an dan Hadits (Mariyanti et al., 2020).

Kinerja perawat dipengaruhi juga oleh faktor individu, faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*) (Nursalam, 2016). Kepuasan kerja telah menjadi dasar efektivitas organisasi karena dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan (Kebede & Demeke, 2017). Sebagaimana menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa bentuk dampak akibat kepuasan kerja yakni kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas seseorang.

Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali melakukan penilaian kinerja perawat secara berkala meliputi lingkup aspek kompetensi dan aspek umum yang diuraikan dalam beberapa butir indikator serta skala kategori kinerja perawat. Penilaian kinerja perawat dilakukan atasan penilai yakni bidang SDI (Sumber Daya Insani), kemudian diturunkan dan dinilai langsung melalui penilai yakni Kepala Ruang di setiap Bangsal Perawat, yang selanjutnya dilakukan penilaian pegawai (Perawat). Pada kondisi tertentu juga melibatkan penilaian dari rekan kerja antar perawat sebagai pertimbangan tambahan untuk memperoleh data kinerja perawat yang sedang dinilai.

Diperoleh hasil penilaian kinerja perawat selama kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, yakni nilai rata-rata kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali berada di angka 2,1 yang mana masuk dalam kategori "kinerja cukup". Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan kinerja perawat sehingga belum dapat mencapai titik nilai maksimal (kinerja baik).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pengaruh kepemimpinan Islami, budaya organisasi islam, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Perawat

Bass dan Avolio (1997) mencatat bahwa para pemimpin membantu untuk merangsang, memotivasi, mendorong, dan mengenali pengikut mereka untuk mendapatkan hasil kinerja utama. Dessler (1997) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas kepemimpinan dalam organisasinya. Tujuan kepemimpinan spiritual adalah melaksanakan kebutuhan dasar seorang pemimpin dan pengikut untuk spiritualitas yang baik melalui partisipasi dan keanggotaan, untuk menciptakan visi dan nilai yang melintasi semua individu, pemberdayaan tim dan tingkat organisasi untuk membantu pengembangan yang lebih tinggi dari sesuatu yang baik dari karyawan, komitmen organisasi, kinerja keuangan dan tanggung jawab sosial (Fry dan Cohen, 2009).

Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja perawat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Nurjailil (2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan (perawat sebagai responden) di RS Nur Hidayah Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Pangestika (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (perawat sebagai responden) di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak. Berdasarkan telaah pustaka dan hasil dari beberapa penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Perawat

Sejumlah penelitian telah mengkonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, dimana hasilnya menunjukkan bahwa semakin baik kualitas budaya organisasi maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan, termasuk Hogan dan Coote (2014) dalam penelitiannya membuktikan adanya kausalitas antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Keyakinan terhadap agama berdampak pada pemahaman budaya Islam yang kemudian akan mempengaruhi kinerja seorang individu (Shukor, et. al, 2014). Daulay & Manaf (2017) menyatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi islam, maka semakin baik pula kinerja pegawai melalui kedekatan antara pegawai dan pimpinan.

Penelitian terdahulu yang masih cukup baru juga turut membuktikan korelasi positif budaya organisasi islam dengan kinerja perawat, seperti oleh Rahman dan Mas'ud (2022) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Iqbal dan Agritubella (2017) bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit PMC (Pekanbaru Medical Center). Berdasarkan telaah pustaka dan hasil dari beberapa penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Kepuasan kerja dalam Wolo, et al (2017) merupakan respon afektif emosional terhadap berbagai segi pekerjaan yang dapat menjadi tolak ukur seseorang untuk menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator seperti kepuasan dengan imbalan, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan kenyamanan kerja, dan kepuasan dengan supervisi. Teori harapan oleh Vroom (1964) menyatakan bahwa kinerja individu secara langsung terkait dengan imbalan yang mungkin akan mereka terima.

Penelitian oleh Adhikara, et al (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD BA Tangerang. Hal ini sejalan dengan penelitian Karem, et al (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memainkan peran penting sehingga berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ibn al-Athir Teaching Hospital for Children. Berdasarkan telaah pustaka dan hasil dari beberapa penelitian tersebut maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, terdapat 2 (dua) jenis variabel penelitian, yakni variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

Menurut (Sugiyono, 2013) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Islami (X1); Budaya Organisasi Islam (X2) dan Kepuasan Kerja (X3). Sedangkan variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria,

konsekuen (Sugiyono, 2013). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Perawat (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi juga dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan unit analisis yang cirinya akan diduga atau dianalisis (Digdowiseiso, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 96 perawat yang merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun di Rumah Sakit PKU ‘Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini oleh karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka menggunakan metode sensus yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Dengan demikian penelitian ini tidak menggunakan sampel melainkan menjadikan seluruh jumlah populasi sebagai responden, yaitu sebanyak 96 perawat dengan kategori karyawan tetap dan sudah bekerja minimal selama 1 tahun di Rumah Sakit PKU ‘Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Dalam penelitian ini data kualitatif mencakup pendapat dari beberapa pihak internal yang memiliki relevansi dengan topik penelitian serta berbagai informasi dari para pemegang jabatan lini atas (pimpinan) Rumah Sakit PKU ‘Aisyiyah Kabupaten Boyolali. Sedangkan data kuantitatif dalam penelitian ini yakni data hasil pengisian kuesioner oleh responden dan kemudian dilakukan analisis data tersebut.

Hardani, et al. (2020) menjelaskan data merupakan bentuk jamak dari dantum yang berarti keterangan yang menggambarkan persoalan atau hasil pengamatan dari ciri atau karakteristik populasi atau sampel dan seringkali dalam bentuk angka. Sumber data untuk penelitian ini yakni menggunakan data primer, di mana data diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Perolehan data primer dari responden melalui angket atau kuesioner yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian ini, antara lain kepemimpinan islami, budaya organisasi islam, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di Rumah Sakit PKU ‘Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Hardani, et al. (2020) mengemukakan bahwa kuesioner sering menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian. Instrumen dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2015).

Metode Analisis

Pada penelitian ini digunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks dan skoring. Teknik skoring dalam penelitian ini adalah minimal 1 dan maksimal 7. Berikut rumus untuk menghitung nilai indeks tanggapan responden:

$$\text{Nilai Indeks} = \sum \frac{\left(\frac{F}{N} \times 100\right) \times S}{7}$$

Nilai Indeks =

$$\frac{[(\frac{F7}{96} \times 100) \times 7] + [(\frac{F6}{96} \times 100) \times 6] + [(\frac{F5}{96} \times 100) \times 5] + [(\frac{F4}{96} \times 100) \times 4] + [(\frac{F3}{96} \times 100) \times 3] + [(\frac{F2}{96} \times 100) \times 2] + [(\frac{F1}{96} \times 100) \times 1]}{7}$$

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Sampel (96 responden)

S = Skor (1 sampai 7)

F1 = adalah frekuensi responden yang memilih 1 pada skor dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta1.X1 + \beta2.X2 + \beta3.X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja perawat

α = Konstanta

X1: Variabel kepemimpinan islami

X2: Variabel budaya organisasi islam

X3: Kepuasan kerja

$\beta1$: Koefisien regresi variabel kepemimpinan islami

B2: Koefisien regresi variabel budaya organisasi islam

B3: Koefisien regresi variabel kepuasan kerja

e: Standard Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dengan *KMO MSA (KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) and Bartlett's Test*

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.782
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	200.010
	df	6
	Sig.	.000

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai KMO MSA (*KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) adalah sebesar $0,782 > 0,50$ dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, maka analisis faktor pada penelitian ini dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi persyaratan pertama.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas dengan *RCM (Rotated Component Matrix)*

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4

X1.1	.364	.609	.170	.455
X1.2	.716	.229	.098	.249
X1.3	.845	.199	.208	.179
X1.4	.835	.272	-.171	.039
X1.5	.874	.052	.343	-.133
X1.6	.773	.238	.019	.350
X1.7	.777	.139	.527	.030
X1.8	.712	.070	.538	-.090
X1.9	.511	.173	.588	.323
X2.1	.214	.171	.325	.663
X2.2	.095	.498	.151	.735
X2.3	.058	.219	-.097	.813
X2.4	.034	.797	.024	.132
X2.5	.130	.676	.043	.202
X2.6	-.041	.552	-.029	-.035
X2.7	.242	.624	.410	.250
X3.1	.392	.202	.174	.182
X3.2	.499	-.081	.469	-.048
X3.3	.425	.000	.106	.184
X3.4	.678	-.090	.289	.215
X3.5	.599	.256	.382	.320
Y.1	.273	.309	.745	-.039
Y.2	.201	.482	.586	.255
Y.3	.180	.796	.242	.243
Y.4	.023	.198	.591	.459
Y.5	.138	.793	.121	.049
Y.6	.208	.716	.444	.150
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 10 iterations.				

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui kategori faktor untuk masing-masing variabel, indikator, dan item kuesioner dengan nilai *factor loading* terbesar dibandingkan pada faktor-faktor lainnya. Dari hasil *KMO MSA (KaiserMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) and Bartlett's Test* dan *RCM (Rotated Component Matrix* yang tertampil pada Tabel 1 dan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid karena sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dan tidak ambigu.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Islami	0,939	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi Islam	0,783	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,876	0,6	Reliabel

Kinerja Perawat	0,872	0,6	Reliabel
-----------------	-------	-----	----------

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Tabel 3 menunjukkan seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap indikator dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Deteksi Multikolinieritas

Hasil deteksi multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut, oleh karena karena nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Deteksi Multikolinieritas

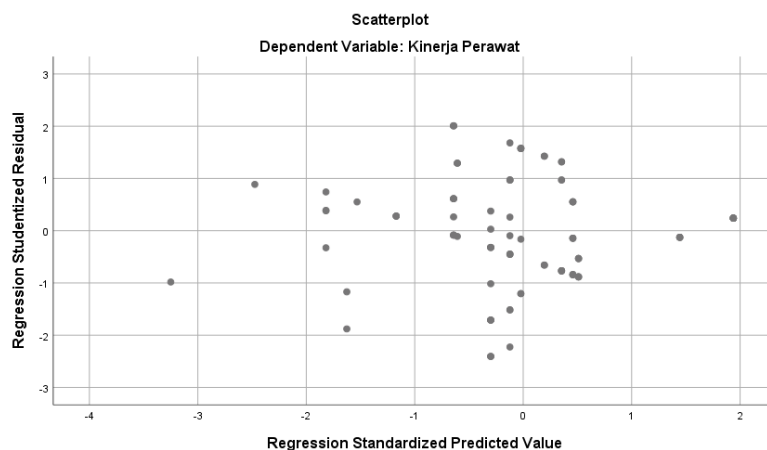
Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kepemimpinan Islami	0,385	2,595
Budaya Organisasi Islam	0,763	1,311
Kepuasan Kerja	0,418	2,391

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Deteksi Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi model regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Deteksi tersebut dalam penelitian ini menggunakan metode pertama yakni grafik *scatterplot* sebagaimana hasilnya pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Hasil Deteksi Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Grafik *scatterplot* pada Gambar 1 terlihat bahwa distribusi titik yang menyebar tanpa pola serta berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Metode kedua untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan *rank spearman* yang mana dapat dilihat dari nilai signifikansi setiap variabel apakah kurang dari atau lebih dari 0,05. Hasil deteksi dengan metode kedua ini terlihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5
Hasil Deteksi Heteroskedastisitas dengan *Rank Spearman*

Variabel	<i>Sig.</i>
Kepemimpinan Islami	0,272

Budaya Organisasi Islam	0,488
Kepuasan Kerja	0,389

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Deteksi Normalitas

Metode ketiga untuk deteksi normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis *kolmogorov-smirnov test sekaligus shapiro-wilk test* dengan memperhatikan nilai signifikansinya. Hasil deteksi ini terlihat seperti dalam Tabel 6 berikut.

Tabel 6
Hasil Deteksi Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dan *Saphiro-Wilk*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Islami	.075	96	.200*	.948	96	.097
Budaya Organisasi Islam	.095	96	.104	.972	96	.216
Kepuasan Kerja	.090	96	.054	.939	96	.081
Kinerja Perawat	.075	96	.200*	.968	96	.170

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Tabel 6 memperlihatkan nilai signifikansi untuk *kolmogorov-smirnov* dan *saphiro-wilk* pada setiap variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi dengan normal.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk meneliti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dilakukan analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini diperoleh hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) *Statistic 25* dengan hasil seperti pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta
	B	Std. Error	
Kepemimpinan Islami	0,091	0,042	0,209
Budaya Organisasi Islam	0,557	0,069	0,572
Kepuasan Kerja	8,176	4,085	0,181

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis regresi yang mana dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,209.X1 + 0,572.X2 + 0,181.X3$$

Dengan:

Y = Kinerja perawat

X1: Variabel kepemimpinan islami

X2: Variabel budaya organisasi islam

X3: Kepuasan kerja

Uraian dari persamaan regresi di atas adalah seperti berikut:

- 1) Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan islami (X1) berpengaruh positif sebesar 0,209 bermakna bahwa apabila faktor kepemimpinan islami mengalami peningkatan maka kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi islam (X2) berpengaruh positif sebesar 0,572 bermakna bahwa apabila faktor budaya organisasi islam mengalami peningkatan maka kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif sebesar 0,181 bermakna bahwa apabila faktor kepuasan kerja mengalami peningkatan maka kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali adalah budaya organisasi islam oleh karena nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi islam paling tinggi daripada variabel-variabel lainnya.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yang mana t tabel untuk penelitian ini adalah 1,661 (nilai t tabel uji satu arah untuk $n = 96$ pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05). Tabel 8 berikut merupakan hasil uji signifikansi parsial penelitian ini.

Tabel 8

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Variabel	t	Sig.
Kepemimpinan Islami	2,159	0,0165
Budaya Organisasi Islam	8,088	0,000
Kepuasan Kerja	2,002	0,024

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa:

1) Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji-t diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel kepemimpinan islami (X1) menunjukkan hasil yang positif sebesar 2,159 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0165. Dengan t tabel 1,661 maka $t \text{ hitung } 2,159 > t \text{ tabel}$, dengan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi $0,0165 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali diterima.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji-t diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel budaya organisasi islam (X2) menunjukkan hasil yang positif sebesar 8,088 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan t tabel 1,661 maka $t \text{ hitung } 8,088 > t \text{ tabel}$, dengan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali diterima.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil uji-t diketahui bahwa nilai t hitung dari variabel kepuasan kerja (X3) meunjukkan hasil yang positif sebesar 2,022 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Dengan t tabel 1,661 maka t hitung 2,022 > t tabel, dengan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi 0,024 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sehingga hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali diterima diterima.

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji-F)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tabel ANNOVA dan menggunakan angka probabilitas signifikansi yang mana F tabel untuk penelitian ini adalah 2,70 (nilai F tabel untuk n = 96 pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05). Tabel 4.18 berikut merupakan hasil uji signifikansi pengaruh simultan penelitian ini.

Tabel 9
Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji-F)

Model	F	Sig.
Regression	56,306	0,000
Residual		
Total		

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 9 tersebut dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 56,306 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 serta F tabel penelitian ini adalah 2,70 Hasil ini bermakna bahwa nilai 56,306 > F tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu kepemimpinan islami, budaya organisasi islam, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sejauh mana kemampuan dari model regresi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen maka dilakukan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Berikut hasil dari uji koefisien determinasi untuk penelitian ini.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,805	0,647	0,636	2,094

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2023*

Hasil uji koefisien determinasi seperti pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,647 yang berarti 64,7% kinerja perawat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan islami (X1), budaya organisasi islam (X2), dan kepuasan kerja (X3). Kemudian sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak terdapat dan tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji regresi linear berganda, uji pengaruh parsial, dan uji pengaruh simultan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan islami, budaya organisasi islam, dan kepuasan

kerja berpengaruh bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali. Dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar 56,306 > nilai F tabel sebesar 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ketiga variabel dependen tersebut juga berpengaruh secara parsial (individu atau sendiri-sendiri) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Faktor Pengaruh Variabel Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali

Berdasarkan analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardiyani & Mas'ud (2021) yang memberikan kesimpulan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Ini menjadi realita pendukung juga terhadap tujuan dari kepemimpinan spiritual sebagaimana menurut Fry & Cohen (2009) adalah melaksanakan kebutuhan dasar seorang pemimpin dan pengikut untuk spiritualitas yang baik melalui partisipasi dan keanggotaan, salah satunya untuk membantu pengembangan yang lebih tinggi dari sesuatu yang baik dari karyawan.

Pembahasan terakhir berdasar hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menjadi bukti bahwa kinerja penting untuk terus ditingkatkan bagi seorang perawat dan salah satunya adalah melalui pengaruh faktor kepemimpinan islami, ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,209.

Faktor Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Islam terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali

Berdasarkan analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman & Mas'ud (2022) yang memberikan kesimpulan hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Ini menjadi realita pendukung juga terhadap Daulay & Manaf (2017) yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi islam, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pembahasan terakhir berdasar hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menjadi bukti bahwa kinerja penting untuk terus ditingkatkan bagi seorang perawat dan salah satunya adalah melalui pengaruh faktor budaya organisasi islam, ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,572.

Faktor Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali

Berdasarkan analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhikara et al. (2022) yang memberikan kesimpulan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Ini menjadi realita pendukung juga terhadap kepuasan kerja dalam Wolo, et al (2017) merupakan respon afektif emosional terhadap berbagai segi pekerjaan yang dapat menjadi tolak ukur seseorang untuk menyukai pekerjaannya.

Pembahasan terakhir berdasar hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menjadi bukti bahwa kinerja penting untuk terus ditingkatkan bagi seorang perawat dan

salah satunya adalah melalui pengaruh faktor kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,081.

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

Peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya di antaranya:

1. Berdasarkan dari hasil uji-t.
 - a) Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.
 - b) Budaya organisasi islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.
 - c) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.
2. Berdasarkan dari hasil uji-F ditunjukkan dengan F hitung sebesar 56,306 yang lebih besar daripada F tabel 2,70 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kepemimpinan islami, budaya organisasi islam, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali.

Terdapat kekurangan yang membatasi kesempurnaan penelitian ini, oleh karenanya beberapa hal berikut agar menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya guna memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat:

1. Berdasarkan nilai yang ditunjukkan sebesar 0,647 pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) memberikan makna bahwa variasi variabel kepemimpinan islami, budaya organisasi islam, dan kepuasan kerja hanya mempengaruhi serta menjelaskan sebesar 64,7% terhadap variabel kinerja perawat di Rumah Sakit PKU 'Aisyiyah Kabupaten Boyolali, sedangkan sebesar 35,3% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel independen atau faktor yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
2. Pengumpulan kuesioner yang didistribusikan secara online melalui Google Form memerlukan waktu cukup lama yakni 16 hari yang mana analisis data harus menunggu target kuantitas responden sebanyak 96 terpenuhi.

REFERENSI

- Adhikara, A., W. Rahmawati, & Musaida. (2022). Work Culture, Workload, and Job Satisfaction Intervening a Public Hospital Nurses' Performance. *Interdisciplinary Social Studies of International Journal Labs*, 1(11).
- Aroni, D. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa Tahun 2015. *Repository Institusi Universitas Sumatera Utara*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, USA: Mind Garden Inc.
- Blum, H. L. (1974). *Planning for Health: Development and Application of Social Change Theory*. New York: Human Sciences Press.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta Selatan: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Faris, N. & Abdalla, M. (2018). *Leadership in Islam Based on Primary Sources*. Cham: Palgrave Macmillan.

- Fry, L. W. (2003). Toward Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly Journal*, 64(6), 693-727.
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 265–278.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational Culture, Innovation, and Performance: A Test of Schein's Model. *Journal of Business Research*, 67(8).
- Iqbal, M., & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS PMC. *Jurnal Endurance*, 2(3).
- Karem, M. A., et al. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses' Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6).
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2010). *Organizational Behavior: Key, Concepts, Skills, and Best Practices*. New York: Mc-Graw Hill.
- Lousyiana, T. T., & Harlen. (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3).
- Mariyanti, E., Dika, R. P., & Susanti, N. (2020). Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Spritual dan Budaya Organisasi Islami. *International Journal of Management and Business*. 1(2), 52–60.
- Nowack, K. (2004). Does Leadership Practices Affect a Psychologically Healthy Workplace?. *Working Papper: Consulting Tools Inc*.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Medika.
- Pangestika, E. R. (2018). Enhancing Employees Performance through a Work Ethic with Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, and Organizational Commitment (Islamic Hospital Nahdlatul Ulama Demak). *International Jurnal of Islamic Business Ethics (IJIBE)*, 3(2).
- Sugiono & Nurjalil, A. (2022). The Influence of Islamic Leadership and Religiosity on the Performance of Hospital Employees. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3(1).
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2).