



PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT

(Studi Pada Perawat RSI Muhammadiyah Kendal)

Alisia Khairunnisa, Fuad Mas'ud¹

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

ABSTRACT

The crucial aspect of managing organizational resources to achieve goals is through performance optimization. Currently, the success of an organization is closely linked to the optimal performance of the required human resources. Therefore, support for human resource dimensions, particularly employee performance, becomes a key element in achieving those goals. This study aims to determine the influence of Islamic leadership, organizational culture, and work motivation on the performance of nurses at RSI Muhammadiyah Kendal. The method employed in this research involved data collection through questionnaires with 100 respondents using purposive sampling technique. Data analysis in this study utilized multiple linear regression analysis with SPSS Statistics 25.

The results of this study indicate that Islamic leadership (X1) has a significant and positive influence on the performance of nurses, providing an understanding that nurses exhibit a significant improvement in performance when led by Islamic-based leadership, affirming the importance of moral and ethical values in the context of healthcare services. Islamic organizational culture (X2) also has a positive and significant influence on nurse performance. This means that nurses in this study showed significant performance improvement when there is an Islamic-based organizational culture in their work environment, indicating the importance of implementing Islamic values in building a supportive and empowering work environment. Furthermore, work motivation (X3) has a significant and positive influence on nurse performance. This indicates that nurses in this study showed significant performance improvement when their work motivation increased, emphasizing the importance of motivational factors in supporting optimal performance in the healthcare service environment. The coefficient of determination indicates that employee performance is influenced by Islamic leadership, organizational culture, and work motivation by 0.258.

Keywords: Islamic Leadership, Organizational Culture, Work Motivation

PENDAHULUAN

Salah satu aspek krusial dalam mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan adalah melalui pencapaian kinerja. Saat ini, keberhasilan tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja optimal dari sumber daya manusia yang dibutuhkan, khususnya karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dimensi sumber daya manusia, terutama dalam bentuk kinerja karyawan, memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendukung tujuan organisasi (Thamrin, 2012). Maka dari itu, menjadi sangat krusial bagi rumah sakit untuk memberikan perhatian terhadap aspek sumber daya manusianya. Rumah sakit, sebagai bentuk organisasi di sektor profit yang termasuk dalam industri, memiliki

peran integral dalam masyarakat dan organisasi kesehatan. Fungsinya mencakup penyediaan layanan pengobatan dan pencegahan penyakit secara menyeluruh bagi masyarakat (Robbins, 2017)

Sebuah organisasi rumah sakit memerlukan dasar yang sangat kokoh untuk dapat bertahan di dalam persaingan industri kesehatan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan karena keberadaan karyawan yang berkompeten, termotivasi, dan terlatih merupakan salah satu elemen pokok dari suatu organisasi dan dianggap sebagai faktor utama yang dapat menentukan kesuksesan organisasi tersebut. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kritis bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kepala rumah sakit harus mengawasi kinerja anggota timnya, sebab penurunan produktivitas karyawan dapat berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh (Mathis, 2018).

Kepemimpinan Islam dapat didefinisikan sebagai bentuk kepemimpinan yang mencerminkan nilai-nilai, prinsip, dan ajaran Islam dalam mengelola dan memimpin individu atau kelompok. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan materiil, tetapi juga menekankan pada aspek moral dan etika yang diilhami oleh ajaran Islam, seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab sosial, dan keterlibatan aktif dengan komunitas. Ini melibatkan pemimpin yang memberikan contoh dan menjadi pionir moral bagi yang dipimpinnya (Ramadan, 2011). Selain meningkatkan kepemimpinan, dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi faktor lain yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit Islam, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memperkuat nilai-nilai Islam. Budaya organisasi yang positif dan sesuai dengan syariat Islam menciptakan landasan untuk kolaborasi yang efektif, saling penghargaan, dan pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi. Sebagai hasilnya, perawat merasa termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab sosial, dan merasakan kesejahteraan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Padmawati, 2018).

Motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit Islam. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas dan berdedikasi. Dalam konteks rumah sakit Islam, motivasi kerja tidak hanya terkait dengan pencapaian target kinerja, tetapi juga berkaitan dengan pemahaman dan penerapan nilai-nilai Islam dalam pelayanan kesehatan. Pemimpin yang mampu memotivasi perawat dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam lingkungan kerja dapat menciptakan atmosfer yang positif dan memberikan makna dalam setiap tindakan perawat (Steers, R. M., 2019). Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal memiliki visi untuk menjadi Rumah Sakit Kelas B dan Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan yang terkemuka di Nusantara dengan memberikan Pelayanan Prima, Professional, dan Islami pada tahun 2020. Artinya, RSI Kabupaten Kendal perlu bersaing dengan rumah sakit lain di wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Pada Perawat RSI Muhammadiyah Kendal)”**

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Perawat

Hubungan antara kepemimpinan Islam dan kinerja perawat dapat dijelaskan melalui konsep kepemimpinan yang mengadopsi nilai-nilai Islam. Kepemimpinan Islam menekankan pada prinsip-prinsip moral dan etika yang diambil dari ajaran Islam, seperti

keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan bertanggung jawab.

Hubungan antara kepemimpinan islam dengan kinerja karyawan sudah banyak teorinya. Penelitian oleh Baig (2011) menyajikan bukti bahwa penerapan kepemimpinan Islam dapat memiliki dampak positif pada kinerja perawat. Prinsip-prinsip Islam, ketika diintegrasikan ke dalam kepemimpinan, dapat memberikan motivasi tambahan bagi perawat untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas. Pemimpin yang mengimplementasikan nilai-nilai Islam menjadi contoh yang baik, membimbing perawat untuk mencapai tujuan bersama dengan semangat kebersamaan dan integritas.

Hal tersebut didukung Jumaing (2017) memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan islam memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Zaim dkk. (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan menurut nilai-nilai islam memiliki hubungan positif terhadap kinerja pada tingkatan tim.

Penelitian lain oleh Eda, Dewi Susanti Fitrianiingsih (2022), Sugiono dan Ade Nurjail (2022), Syadiida dan Mas'ud (2022) dalam penelitian mereka kepemimpinan islam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Dengan demikian, kepemimpinan Islam tidak hanya memberikan panduan moral dalam mengelola tim perawat, tetapi juga menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja dan dedikasi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang unggul.

H1: Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat

Hubungan Budaya organisasi terhadap Kinerja Perawat

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perawat dapat dijelaskan sebagai berikut. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh suatu organisasi. Dalam konteks rumah sakit atau institusi kesehatan, budaya organisasi yang positif dapat berpengaruh pada motivasi, komitmen, dan kinerja perawat.

Budaya organisasi islam merupakan nilai yang berlandaskan pada Al-Quran, Sunnah, Ijma dan Quaias. Hoque et al., (2013) budaya organisasi Islam terbentuk karena adanya usaha yang sistematis dari keseluruhan anggota perusahaan. Daulay (2017) menjelaskan bahwa pengimplementasian budaya organisasi yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. L.Hakim (2016) menjelaskan bahwa budaya merupakan ideologi yang dapat menyatukan suatu organisasi, sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan .

Studi oleh Denison dan Mishra (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendorong nilai-nilai seperti kerjasama, komunikasi terbuka, dan perhatian pada kepentingan pasien dapat meningkatkan motivasi dan komitmen perawat. Budaya organisasi yang mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana perawat merasa termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik.

Hal tersebut didukung Aswasi, M., dkk (2017) Istikomah, Nurul (2022), & Syadiida dan Mas'ud (2022) dalam penelitian mereka budaya organisasi islam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat dapat dijelaskan sebagai berikut. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat keterlibatan, dedikasi, dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Menurut Abdulahi, Hassan, dan Hashi (2018), motivasi kerja perawat dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karir, dan kepuasan intrinsik dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

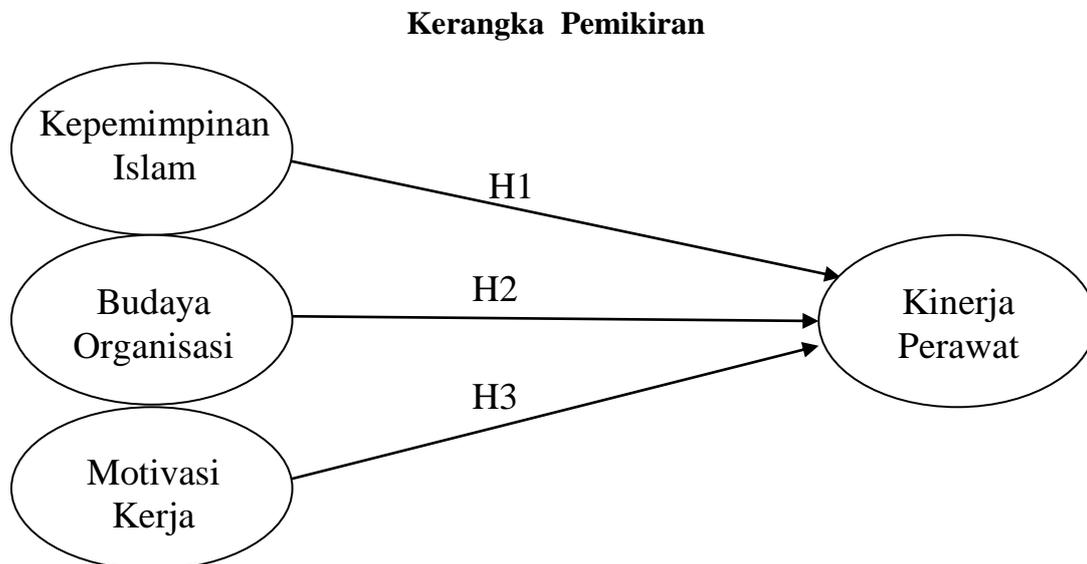
Hal tersebut didukung Asnawi (2017) Hasbi (2022), & Hussin (2022) dalam penelitian mereka motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan usaha, kegigihan, dan fokus pada pencapaian tujuan spesifik. Dengan merasa termotivasi, perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas kepada pasien.

Berdasarkan uraian telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Gambar 2.1



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian, definisi operasional digunakan untuk menjelaskan konsep atau variabel yang akan diukur dalam penelitian tersebut, sehingga peneliti dan pembaca memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang akan diukur dan bagaimana akan dilakukan pengukurannya.

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
1.	Variabel Independen Kepemimpi	Kepemimpinan islam merupakan kemampuan seseorang dalam	1. Ramah 2. Jujur 3. Berkomunikasi dengan baik	Skala Likert



	nan Islam (X1)	memimpin, menuntun, membimbing, dan memberikan arahan kepada orang lain sesuai dengan pedoman nilai - nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah (Mas'ud, 2018).	4. SOP perusahaan 5. Motivasi bekerja 6. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT 7. Amar ma'ruf 8. Nahi mungkar 9. Menjaga amanah dan kepercayaan orang lain 10. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan (Nawawi, 1993) (Mas'ud, 2018)	
2.	Variabel Independen Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi Islam merupakan nilai-nilai yang berdasarkan Quran, Sunnah, Ijma, dan Quias yang dapat membuat karyawan paham tentang apa yang diperjuangkan dalam organisasi (Hoque et al., 2013)	1. Kepercayaan pada Allah SWT 2. Semangatdakwah 3. Sholat wajib 4. Kerjasama 5. Perilaku yang baik 6. Saling menghormati 7. Doa wajib 8. Berbusana islami (Hoque et al., 2013)	Skala Likert
4.	Variabel Independen Motivasi Kerja (X3)	Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. (Gondokusumo dan Sutanto, 2015).	1. Kebutuhan beribadah. 2. Kebutuhan petunjuk (hidayah). 3. Kebutuhan jasmani. 4. Kebutuhan rohani. 5. Kebutuhan keselamatan. 6. Kebutuhan sosial 7. Kebutuhan aktualisasi diri (perwujudan diri). Fuad Mas'ud, (2017)	Skala Likert
5.	Variabel Dependen Kinerja Perawat (Y)	Kinerja perawat merupakan hasil dari suatu pekerjaan dengan kemampuan dan pemahaman yang dimiliki seorang	1. Parameter Input (Memberikan informasi secara lengkap dari perawat untuk pasien) 2. Parameter Proses (Bekerja sesuai standar	Skala Likert

	perawat dengan menggunakan standar praktik keperawatan dan memiliki tujuan untuk mencapai asuhan keperawatan dan dapat mencapai tujuan pokok profesi.	<p>praktik keperawatan)</p> <p>3. Parameter <i>Effect</i></p> <p>(pelayanan komunikasi dengan baik)</p> <p>4. Parameter <i>Outcome</i></p> <p>(penilaian pada dampak dari pelayanan)</p> <p>Kewuan (2019)</p>	
--	---	---	--

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validasi dilakukan untuk menguji keakuratan alat pengukur dan menentukan validitas suatu kuesioner. Validitas kuesioner dapat dikatakan terpenuhi jika pernyataan atau item dalam kuesioner mampu menggambarkan dengan tepat apa yang hendak diukur melalui kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner penelitian ini adalah berikut :

Tabel 4. 1

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

Kaiser- Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.595
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	804.982
	Df	465
	Sig.	.000

Ketika Cronbach Alpha melebihi 0,6, itu menandakan bahwa pengukuran yang dilakukan oleh kuesioner tersebut dapat diandalkan atau reliabel.

Tabel 4. 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar d Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kepemimpinan Islam	0,613	0,6	0,799	Reliabel
Budaya Organisasi	0,670	0,6	0,889	Reliabel
Motivasi Kerja	0,662	0,6	0,759	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,650	0,6	0,779	Reliabel



Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah :

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4. 3

Hasil nilai Kolomogorov Smirnov

Unstandardized Residual	Kolmogorov-Smirnov			Saphiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
	.057	173	.200	.989	173	.222

Sumber : SPSS 25 Data diolah, Februari 2024

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidakhomogenitas variansi dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu lebih variabel. Berikut Hasil Uji Heterokedastisitas.

Tabel 4. 4

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	0.866
Kepemimpinan Islam (X1)	0.978
Budaya Organisasi Islam (X2)	0.670
Motivasi Kerja (X3)	0.877

Sumber : SPSS 25 Data diolah, Februari 2024

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 25, tabel coefficient, masing-masing variabel independen VIF dari <10,00 yaitu untuk variable Kepemimpinan Islam 1.006, variable Budaya Organisasi 1.065, variabel Motivasi Kerja 1.059 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai Tolerance > 0,10 yaitu untuk variable kepemimpinan islam 0,994 , variable budaya organisasi 0,939 , untuk variabel motivasi kerja 0.945. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Islam (X1)	0.994	1.006
Budaya Organisasi Islam	0.939	1.065
Motivasi Kerja	0.945	1.059

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Uji Analisis Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
(Constant)	
Kepemimpinan Islam (X1)	0.225
Budaya Organisasi Islam (X2)	0.189
Motivasi Kerja (X3)	0.203

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel 4.10 yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas. Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. $b_1 = 0,225$

Nilai koefisien dari variable Kepemimpinan Islam (X1) dengan nilai 0.225. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif terhadap kepemimpinan islam (X1) dengan variabel Kinerja Perawat (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X1) sebesar 0,225. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberian Kepemimpinan Islam perawat akan meningkatkan kinerja perawat.

b. $b_2 = 0,189$

Nilai koefisien dari variable Budaya Organisasi Islam (X2) dengan nilai 0.189. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif terhadap Budaya Organisasi Islam (X2) dengan variabel Kinerja Perawat (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X2) sebesar 0,189. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberian Budaya Organisasi Islam akan meningkatkan kinerja perawat.

c. $b_3 = 0,203$

Nilai koefisien dari variable Motivasi Islam (X3) dengan nilai 0.203. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif terhadap Motivasi Islam (X3) dengan variabel Kinerja Perawat (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X3) sebesar 0,203. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja akan meningkatkan kinerja perawat.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil Hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7**Hasil Uji T**

Model	T	Sig.
(Constant)		
Kepemimpinan Islam (X1)	3.048	.002
Budaya Organisasi Islam (X2)	2.058	.021
Motivasi Kerja (X3)	3.025	.002

Sumber : Output SPSS 25 Data diolah pada februari 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variable independen secara parsial (individual) terhadap variable dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Islam (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y). Gambar 4.11 diatas, nilai thitung untuk Kepemimpinan Islam sebesar 3.048. Sedangkan nilai t tabel sebesar 1.97612. Maka dapat disimpulkan thitung $3.048 >$ dari ttabel 1.97612 dengan nilai signifikan $0,002 <$ dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan yaitu H1 diterima dalam penelitian ini.
2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Islam (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y). menunjukkan nilai thitung Budaya Organisasi Islam sebesar 2.058 sedangkan nilai ttabel 1.97612. Maka dapat disimpulkan thitung $2.058 >$ dari ttabel 1.97612 dan nilai signifikan 0.021 lebih kecil dari 0.05 Sehingga hipotesis yang berbunyi Budaya Organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan yaitu H2 diterima.
3. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Perawat (Y) Gambar 4.11 diatas, menunjukkan nilai thitung Budaya Organisasi Islam sebesar 3.025 sedangkan nilai ttabel 1.97612. Maka dapat disimpulkan thitung $3.025 >$ dari ttabel 1.97612 dan nilai signifikan 0.002 lebih kecil dari 0.05 Sehingga hipotesis yang berbunyi Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan yaitu H2 diterima.

Uji Simultan (Uji Statistik F)**Tabel 4. 8 Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	426.828	2	213.414	6.551	.003 ^b
	Residual	1531.192	28	32.579		
	Total	1958.020	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam dan Motivasi Kerja

Sumber : SPSS 25 Data diolah, Juni 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diperoleh keputusan bahwa Fhitung sebesar $6.551 > 1.173$. Sedangkan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,003 yang dimana lebih kecil dari 0,005 . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam dan Motivasi Kerja) dalam menjelaskan variasi variable dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan variable dependen.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.206	.018270
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam dan Motivasi Kerja				

Sumber : Output SPSS 25 Data diolah, Juni 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 2 maka diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,206 (20,6%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 20,6%, sedangkan sisanya sebesar 79,4% ($1 - 0,206$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RSI Muhammadiyah Kendal. Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Islam (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSI Muhammadiyah Kendal.
2. Budaya Organisasi Islam (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSI Muhammadiyah Kendal.
3. Motivasi Kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSI Muhammadiyah Kendal.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Melakukan Studi Lebih Lanjut tentang Pengaruh Variabel Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam, dan Motivasi Kerja: Meskipun penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja perawat, namun masih ada ruang untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian lanjutan dapat menggali lebih dalam tentang mekanisme dan konteks di mana variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja perawat secara lebih rinci.



2. Pengembangan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Temuan bahwa kepemimpinan Islam, budaya organisasi Islam, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang lebih baik. Program ini dapat dirancang untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan Islam, memperkuat budaya organisasi Islam, dan meningkatkan motivasi kerja perawat.
3. Implementasi Kebijakan Organisasi yang Mendukung: Organisasi perawatan kesehatan dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung dan mempromosikan nilai-nilai kepemimpinan Islam, budaya organisasi Islam, dan motivasi kerja di tempat kerja. Hal ini dapat mencakup pengembangan sistem penghargaan dan pengakuan, pembentukan lingkungan kerja yang inklusif, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan.

REFERENSI

- Abdulahi, A. A., Hassan, A., & Hashi, A. A. (2018). The Impact of Employee Motivation on Job Performance in the Somali Public Sector. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(6), 11-24.
- Al-Hassan, A. R. 2004. The Leadership of Prophet Muhammad (PBUH): A Phenomenon Model. *International Journal of Business and Management*, 11(4), 46–55. DOI: 10.5539/ijbm.v11n4p46.
- Ali, M. M. 2016. Work Ethics in Islam: An Empirical Study. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 12(3), 316-322.
- American Nurses Association. 2015. *Nursing: Scope and standards of practice (3rd ed.)*. American Nurses Association.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- 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>.
- Azwar. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Baig, M. Y. 2011. *Leadership Lessons from the Life of Rasoolullah*. Mirza Yawar Baig & Associates.
- Baig, M. Y. 2011. Leadership Lessons from the Life of Rasoolullah. *Journal of Management and Accounting*, 3(3), 50-61.



- Byarwati, A. 2016. Creating Islamic Corporate Culture Model for Islamic Banking. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 205–218.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. 2006. *Business research methods (9th ed.)*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6, No. 3, h. 1-9.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. 2018. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. doi: 10.1287/orsc.6.2.204.
- Mas'ud, Fuad. 2017. *Manajemen Bisnis Berbasis Pandangan Hidup Islam*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S dan Sutanto, M. E. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 17, No. 2, h. 186 – 195.
- Hanaysha, J. 2016. Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>.
- Hasan, A. 2004. The Work Ethic in Islam and its Implications. *The American Journal of Islamic Social Sciences*, 21(1), 24-45.
- Huber, D. 2017. *Leadership and Nursing Care Management*. Elsevier Health Sciences.
- 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>
- 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>.
- Kidwai, A. R. 2014. *Leadership Lessons from the Life of the Prophet Muhammad*. Kube Publishing.
- Malhotra, N. K. 2018. *Marketing research: An applied orientation (4th ed.)*. Pearson Education.



- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2018. *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Harvard Business School Press.
- Northouse, P. G. 2018. *Leadership: Theory and Practice (8th ed.)*. Sage Publications.
- Padmawati, R. S., & King, R. 2014. Nursing and Midwifery in Indonesia: A Critical Review. *Health Policy and Planning*, 29(3), 432–441. doi: 10.1093/heapol/czt032.
- Pratama. 2016. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 1(1), 147-154.
- Ramadan, T. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan (JESTT)*. 1(9), 157-166.
- Rivai. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkom Corporate University Center. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4. No. 3. h. 1-9.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management (10th Edition)*. Elsevier.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. 2017. Fundamentals of Management. *Journal of Management and Accounting*, 2(2), 75-81.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.
- 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>.
- Silalahi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PLN. *Journal of Management and Accounting*, Vol. 4. No. 3. h. 1-9.
- Steers, R. M. 2019. Motivation and Work Behavior. McGraw-Hill Education. *International Journal of Financial Research*, 2(3), 120-135.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyanto, D. 2016. *Metode Penelitian Sosial dan Pembangunan*. Kencana.
- Thamrin, Abdullah. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.