

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT

Sugiono*, Ade Nurjalil

Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKes Surya Global Yogyakarta, Jl. Ringroad Selatan KM 6.7
Blado Potorono Banguntapan Bantul DIY 55196, Indonesia

*gionahmad@gmail.com

ABSTRAK

Rumah Sakit Nur Hidayah merupakan salah satu contoh rumah sakit yang menerapkan nilai-nilai islami dalam kesehariannya, akan tetapi hasil dari studi pendahuluan ternyata masih banyak karyawan yang kurang antusias untuk mengikuti kegiatan keislaman yang telah diagendakan oleh rumah sakit disamping itu masih kurangnya kepuasan karyawan terhadap pimpinan baik dari segi kebijakan maupun cara pimpinan bersosialisasi dengan karyawan yang ada di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan didapatkan sampel sebanyak 68 dari total 204 karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah Kendall Tau. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai p-value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi $r (0,372)$ yang artinya kepemimpinan Islami mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 37,2%. Begitu juga dengan variabel religiusitas menunjukkan nilai p-value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi $r (0,377)$ yang artinya variabel religiusitas mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 37,7%. Kesimpulannya yaitu ada pengaruh antara kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di RS Nur Hidayah Yogyakarta.

Kata kunci: kinerja karyawan; kepemimpinan islami; religiusitas

THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP AND RELIGIOSITY ON THE PERFORMANCE OF HOSPITAL EMPLOYEES

ABSTRACT

Nur Hidayah hospital is one example of a hospital that applies Islamic values in their daily lives, but the results of preliminary studies it turns out that there are still many employees who are less enthusiastic to follow the activities of Islamic activities that have been scheduled by the hospital in addition to the lack of employee satisfaction with the leadership both in terms of policy and the way the leadership socialize with employees at Nur Hidayah Hospital Yogyakarta. The purpose of this study is to determine the influence of Islamic leadership and religiosity on the performance of employees at Nur Hidayah Hospital Yogyakarta. This research is a quantitative descriptive research with cross sectional approach. The sample size was determined using slovin formula and obtained 68 samples from a total of 204 employees of Nur Hidayah Hospital Yogyakarta. The instrument used is a questionnaire and data analysis used is Kendall Tau. Based on the results of research that has been done shows the value of p-value of $(0.002) < \alpha = (0.05)$ so that H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is a significant influence between Islamic leadership on employee performance, with a correlation value of $r (0.372)$ which means Islamic leadership is able to influence employee performance variables by 37.2%. Likewise, the religiosity variable shows a p-

value of (0.002) < α = (0.05) so that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a significant influence between religiosity on employee performance, with a correlation value of r (0.377), which means that religiosity variable can affect employee performance variable by 37.7%. The conclusion is that there is an influence between Islamic leadership and religiosity on the performance of employees at RS Nur Hidayah Yogyakarta.

Keywords: employee performance; islamic leadership; religiosity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil, bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit, et al., 2017).

Para peneliti menemukan bahwa kepemimpinan Islami sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jumaing et al (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Jumaing, et al., 2017). Akan tetapi di sisi lain penelitian oleh Mappamiring, (2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mappamiring, 2015). Selain kepemimpinan Islami, peran religiusitas juga menjadi isu yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Religiusitas memiliki dampak terhadap sikap dan perilaku yang baik. Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja adalah Alfisyah (2018) (Alfisyah, K.D & Anwar, K, 2018). Namun sebaliknya penelitian Sukri, (2018) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan (Sukri, K, 2017).

Di era sekarang ini, banyak sekali instansi yang menerapkan nilai-nilai islami dalam kegiatannya termasuk instansi rumah sakit. Beberapa contoh instansi rumah sakit yang menerapkan sistem islami di Daerah Yogyakarta diantaranya: Rumah Sakit Hidayatullah, Rumah Sakit PDHI, Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta dan rumah sakit lainnya. Rumah Sakit yang menerapkan system seperti ini disebut juga Spiritual Company. Spiritual Company dikembangkan untuk instansi rumah sakit yang berkepentingan untuk menerapkan nilai-nilai dan sistem yang sesuai dengan nilai agama, seperti kejujuran, ketulusan, kerendahan hati, penghormatan terhadap martabat manusia, manfaat untuk semua, kesediaan berkorban untuk orang lain, dan lain-lain (Mulawarman, A. D., 2011).

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan adalah kepemimpinan Islami (Jumaing, et al., 2017). Kepemimpinan Islami adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi seseorang lainnya, agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf (Subhan, 2013). Berikut indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan et al., (2015) adalah sebagai berikut: 1) Kepercayaan atau Integritas, maksudnya menjalankan amanah yang dipercayakan oleh lembaga dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan. 2) Orientasi karyawan, maksudnya memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan halhal baik termasuk tentang keagamaan. 3) Muhasabah (Retrospeksi), maksudnya menyadari bahwa suatu jabatan adalah

ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat. 4) Kesabaran, maksudnya mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda (Mahazan, et al, 2015).

Variabel ke dua adalah religiusitas yaitu tingkat keyakinan yang spesifik dalam nilai-nilai agama dan cita-cita yang diselenggarakan dan dipraktikkan oleh seorang individu (Fauzan, 2014). Yang termasuk indikator religiusitas menurut Huber, S., & Huber, (2012) meliputi: 1) Pengetahuan, yaitu ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber. 2) Ideologi, yaitu keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah mati dan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa. 3) Praktik publik, yaitu praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan. 4) Praktik pribadi, yaitu praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari. 5) Pengalaman, yaitu merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan (Huber, S. & Huber, W., 2012).

Rumah Sakit Nur Hidayah merupakan salah satu contoh Rumah Sakit yang menerapkan nilai-nilai islami dalam kesehariannya, system yang di terapkan kepada karyawannya tidak luput dari nilai keislaman atau disebut juga Spiritual Company. Bahkan Rumah Sakit Nur Hidayah sudah tersertifikasi sebagai rumah sakit syari'ah oleh MUI hal ini sebagai wujud penjewantahan Visi maupun Misi dari Rumah Sakit Nur Hidayah sehingga Rumah Sakit Nur Hidayah menerapkan kebijakan yang bernafaskan Islami, salah satu contohnya adalah kajian rutin keagamaan, cara memperlakukan pasien dan bahkan hampir semua kegiatan maupun sistem yang ada sesuai dengan kaidah keislaman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta Tahun 2022.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan didapatkan sampel sebanyak 70 dari total 204 karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah *Kendall Tau*.

HASIL

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepemimpinan Islami, Religiusitas, dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta

Keterangan	f	%
Kepemimpinan Islami		
Kurang	1	1.4
Cukup	40	57.1
Baik	29	41.5
Total	70	100.0
Religiusitas		
Kurang	0	0.0
Cukup	13	18.6
Baik	57	81.4
Total	70	100.0

Keterangan	f	%
Kinerja Karyawan		
Kurang	0	0.0
Cukup	37	52.9
Baik	33	47.1

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 70 responden, mayoritas responden karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta menilai kepemimpinan islami dalam kategori cukup yaitu 40 responden atau 57,1%, mayoritas responden karyawan yang memiliki nilai religiusitas dalam kategori baik yaitu sebesar 57 responden atau 81,4%, dan mayoritas responden karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta memiliki nilai kinerja karyawan dalam kategori baik yaitu 37 responden atau 52,9%.

Tabel 2.
Uji *Kendall-Tau* Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta

Correlations			Kepemimpinan Islami	Kinerja Karyawan
Kendall's tau_b	Kepemimpinan Islami	Correlation	1.000	.372**
		Coefficient		
		Sig.(2-tailed)		.002
		N	70	70
	Kinerja Karyawan	Correlation	.372**	1.000
		Coefficient		
		Sig.(2-tailed)		.002
		N	70	70

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji statistik menggunakan uji Kendall-Tau b diperoleh nilai p-value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Kekuatan pengaruh variabel pada kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan interpretasi koefisien korelasi nilai r (0,372) yang berarti tingkat pengaruh rendah. Pada *Correlation Coefficient* yaitu 0,372 dan p-value sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif sebesar 0,372 atau 37,2% antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan islami yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 3 dari hasil uji statistik menggunakan uji Kendall-Tau b diperoleh nilai p-value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Kekuatan pengaruh variabel pada religiusitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan interpretasi koefisien korelasi nilai r (0,377) yang berarti tingkat pengaruh rendah. Pada *Correlation Coefficient* yaitu 0,377 dan p-value sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif sebesar 0,377 atau 37,7% antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai religiusitas karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 3.
Uji Kendall-Tau Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta

		Correlations	
		Religiusitas	Kinerja Karyawan
Kendall's tau_b	Religiusitas	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.377**
		N	70
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.377**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan islam merupakan kepemimpinan yang berlandaskan padahukum allah SWT dan Sunah rosulullah SAW. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang baik haruslah memahami dan mengamalkan Al-Quran dan Al-Hadis baikdalam menjalankan tugas maupun kewajibanya. Kepemimpinan Islami dalam penelitian Jumaing et al (2017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap moral karyawan, kepemimpinan tersebut dalam pekerjaannya selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan moral mereka dalam bekerja (Jumaing, et al., 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta, hal ini dapat di lihat dari hasil anaisis univariat dari 70 responden karyawan yang memberikan penilaian kepemimpinan islami dengan kategori baik pada kinerja karyawan sebanyak 21 karyawan (41,4%), kategori cukup sebanyak 40 karyawan (57,1%) dan kategori kurang sebanyak 1 karyawan (1,4%). Dari hasil uji *kendall's tau b* diperoleh nilai p-value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta; hipotesis pertama diterima.

Kekuatan pengaruh pada variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan interpretasi koefisien korelasi nilai $r (0,372)$ yang berarti tingkat hubungan rendah. Hal ini karena kebijakan yang diterapkan dan teladan dari sosok pemimpin akan membuat karyawan menaruh kepercayaan kepada pimpinan perusahaan yang dampaknya karyawan lebih mudah untuk bekerjasama dan berkomitmen dengan pekerjaannya. Selain itu, orientasi karyawan juga mempengaruhi indikator kinerja karyawan ya itu salah satunya terhadap kinerja tugas. Hal ini dikarenakan arahan yang jelas terkait tugas karyawan baik secara instruksional maupun aturan membuat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas menjadi semakin efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahidya Difta Sunanda (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening studi kasus pada Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta, hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,362 ($p < 0,001$) yang menunjukkan kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sunanda, W.D., 2019).

Penelitian yang mendukung lainnya yaitu penelitian Ratna Wijayanti, (2016) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai variabel moderating, dimana didapatkan hasil bahwasannya nilai t hitung sebesar 2,133 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ diartikan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wijayanti, R. & Wadji, F., 2016). Penelitian lainnya yang mendukung ialah penelitian Nurini Oktapiani (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank 9 Jambi Syariah, dimana didapatkan hasil bahwasannya nilai t hitung 14,367 lebih besar dari t tabel, dan juga nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisiensi regresi 0,776 yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Oktapiani, N., 2018).

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Alfisyah (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas Islam terhadap kinerja yang dimediasi keterlibatan kerja (Alfisyah, K.D & Anwar, K, 2018). Selain berpengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas juga terbukti dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis univariat dari 70 responden karyawan yang memiliki nilai Religiusitas dengan kategori baik pada kinerja karyawan sebanyak 13 karyawan (18,6%) dan kategori cukup sebanyak 57 karyawan (81,4%).

Hasil uji *kendall's tau b* diperoleh nilai p -value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Religiusitas terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta; hipotesis kedua diterima. Indikator religiusitas menurut Huber & Huber, (2012) yaitu salah satu pengalaman yang akan mempengaruhi indikator kinerja karyawan yaitu kinerja tugas. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan bahwa apa yang dilakukannya semata-mata sebagai kegiatan mencari ridha Allah SWT melalui usaha mencarinya dengan bekerja, maka karyawan akan berusaha melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin meskipun dalam kondisi tanpa pengawasan atasan, karena keyakinan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selalu dalam pengawasan Allah SWT (Huber, S. & Huber, W., 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran kajian rutin yang cukup tinggi akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir dalam agenda tersebut, disamping itu adanya beberapa karyawan yang kurang bersedia dalam proses penyiapan kegiatan keagamaan yang telah diagendakan akan tetapi disisi lain mayoritas karyawan sangat antusias dalam kegiatan keagamaan karena merasakan

adanyaperubahan yang dialami para karyawan setelah diadakanya pengajian atau kegiatan keagamaan lainnya yang dilaksanakan secara rutin tersebut, yaitu salah satunya semakin bertambahnyaketaatan dalam ibadah pribadi maupundalam perbuatan sosial. Tingkat moraljuga meningkat dengan dipatuhinya nilaikejujuran yang dijunjung tinggi oleh rumahsakit.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Debi Novalia, dkk (2021), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel intervening. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwasanya nilai t hitung sebesar $2.373 > 1.984$ t table dan nilai signifikan $0.020 < 0.05$ yang berarti variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng *steak and shake* di Palembang (Novalia, et al., 2021). Penelitian yang mendukung lainnya yaitupenelitian oleh Yusuf Tamzil (2014) yang berjudul Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwasanya nilai t hitung sebesar $18.272 > 1.984$ t table dan nilai signifikan < 0.01 yang berarti variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai korelasi koefisien sebesar $r = 0,901$ menunjukkan bahwa tingkat pengaruh antara religiusitas dengan kinerja karyawan di Perbankan Syariah di Kota Balikpapan sebesar 90,1% (Tamzil, Y., 2015).

Penelitian lainnya yang mendukung ialah penelitian Imam Haryadi, Dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogotahun 2018), dimana didapatkan hasil bahwasannya nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $8,761 > t \text{ tabel} = 2,026$ (pada 1%) yang berarti variabel religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Koefisien korelasi sebesar 0,669 yang berarti tingkat pengaruh variabel religiusitas dengan kinerja karyawan padaSuryamart Soekarno-Hatta Ponorogosebesar 66,9% (Haryadi, I. & Mahmudi, L.N., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian danpembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan pada pengujian pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta, antara lain sebagai berikut 1) Kepemimpinan Islami berpengaruhpositif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur HidayahYogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik menggunakanuji Kendall-Tau b diperoleh nilai p- value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga nilai korelasi $r (0,372)$ yang artinya kepemimpinan Islami mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 37,2%. 2) Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji statistik menggunakanuji Kendall-Tau b diperoleh nilai p- value sebesar $(0,002) < \alpha = (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga nilai korelasi $r (0,377)$ yang artinya variabel Religiusitas mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 37,7%.

DAFTAR PUSTAKA

Alfisyah,K.D & Anwar, K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018*, 99-107 <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/24058/21994>.

- Bukit, et al. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fauzan. (2014). Hubungan Religiusitas Dan Kewirausahaan : Sebuah Kajian Empiris Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Modernisasi Vol. 10 No. 2 Tahun 2014*, <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/779>.
- Haryadi, I. & Mahmudi, L.N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal Vol. 6 No. 2 (2020)*, DOI: <http://dx.doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>.
- Huber, S. & Huber, W. (2012). The Centrality of Religiosity Scale (CRS). *Religions 2012, 3(3)*, 710-724 <https://doi.org/10.3390/rel3030710>.
- Jumaing, et al. (2017). The Role of Mediation Morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 10. Ver. III. (October. 2017)*, 74-84 <https://ideas.repec.org/p/osf/inarxi/9vadm.html>.
- Mahazan, et al. (2015). Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences Year 2015, Volume 1, Issue 2*, doi: 10.18769/ijasos.29171 %U 10.18769/ijasos.29171.
- Mappamiring. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Dec 2015, Vol. 5, No. 12 ISSN: 2222-6990, 139-166* https://hrmars.com/papers_submitted/1940/Effect_of_Cultural_Organization,_Leadership_and_Motivation_of_Work_on_the_Performance_of_Employees.pdf.
- Mulawarman, A. D. (2011). Elimination of Riba Through Tazkiyah (Purification) of the Cash Flow Concept: A Study the Indonesian Islamic Business Habitus. *In 9th Annual International Conference on Business: Accounting, Finance, Management & Marketing, 4-7 July 2011, Athens, Greece, 1-19* https://www.academia.edu/download/36497413/mulawarman_athens_2011.pdf.
- Novalia, et al. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 6 No. 1 (2021)*, DOI: <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>.
- Oktapiani, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank 9 Jambi Syariah. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*, <http://repository.uinjambi.ac.id/690/1/Nurini%20Oktapiani%20-%20Nur%20Rini.pdf>.
- Subhan. (2013). Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Tadris Jurnal Pendidikan Islam Vol. 8 No. 1 Tahun 2013*, <http://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/tadris/article/view/387>.

- Sukri, K. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi Vol 2 No. 2* , DOI: <http://dx.doi.org/10.22373/psikoislamedia.v2i2.1891>.
- Sunanda, W.D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal). *Skripsi Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta*, <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/66629>.
- Tamzil, Y. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *ProBank, vol. 1, no. 1, Mar. 2015*, <https://www.neliti.com/id/publications/162431/pengaruh-religiusitas-dan-penyediaan-diri-terhadap-kinerja-karyawan-perbankan-s>.
- Wijayanti, R. & Wadji, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ Vol. 3 No. 3 Tahun 2016*, <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/ppkm/article/view/360>.

