

PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI WILAYATUL HISBAH KOTA BANDA ACEH

Putri Mauliza^{*1}, Rusli Yusuf², T. Roli Ilhamsyah³

¹⁾ Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

E-mail korespondensi: ^{*1}pupud1212@gmail.com

Abstract

The performance management system (management system) is a process to identify, measure, and evaluate the performance of an employee in an institution. An institution needs to implement performance management system so that employees feel both fair and comfortable in their duties. The same is true in the institution of the WH Banda Aceh, an institution that has the responsibility to preserve the values of sharia in Aceh. Respondents in this study amounted to 65 people who are employees of the city of Banda Aceh WH.

Keywords: *Islamic work ethic, transformational leadership, organizational commitment, performance employees WH Banda Aceh*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang akan berdampak pada kinerja pegawai WH Banda Aceh. Fenomena yang berkembang selama ini menunjukkan dalam melaksanakan eksistensinya, lembaga WH ini dirasa kurang menunjukkan kewenangan para petugas syariat islam dalam menjalankan tanggung jawabnya, sistem rekrutmen dan training yang tidak sesuai, jam kerja yang tidak teratur, serta kurangnya petugas WH sebagai penyidik dilapangan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang merupakan pegawai WH kota Banda Aceh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan pengukuran skala Likert, yang kemudian diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat-alat penelitian seperti Partial Least Square (PLS). Dari data yang dikumpulkan dan kemudian diolah menunjukkan hasil penelitian bahwa etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh.

Kata Kunci: etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, kinerja pegawai WH kota Banda Aceh.

PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian maka pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dan menjalankan tugas serta tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Persoalannya kemudian adalah bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur birokrasi tersebut dapat menjalankan fungsinya. Sehingga dalam kerangka proses pencapaian tujuan organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor yang penting.

Menurut Weber (dalam Mas'ud, 2008), birokrasi adalah pelaksanaan pengendalian berdasarkan pengetahuan rasional (sain rasional). Jadi dalam birokrasi pengaturan organisasi berdasarkan pengetahuan rasional, keahlian, atau pengalaman, dan bukan berdasarkan nepotisme, hubungan keluarga, personalitas, dan favoritisme. Tujuan utama birokrasi adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling efisien.

Dalam melaksanakan eksistensinya, lembaga Wilayatul Hisbah belum dapat menunjukkan kewenangan para petugas syariat islam dalam menjalankan tanggung jawabnya, sistem rekrutmen dan training yang diberikan tidak sesuai, sikap arogan petugas, jam kerja yang tidak teratur, serta kurangnya petugas WH sebagai penyidik. Hal ini menjadi indikator untuk meningkatkan kinerja pada institusi WH. Selain itu pembagian jam kerja yang tidak teratur serta pengembanan tanggung jawab yang tidak merata membuat komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi menurun. Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada kantor Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh, ditemukan beberapa masalah komitmen pegawai seperti rendahnya loyalitas, dan ketidakdisiplinan jam kerja yang berimplikasi langsung pada kinerja individu serta pencapaian tujuan organisasi.

Pada kinerja, pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi tidak lepas dari komitmen para pegawainya. Komitmen yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Manajemen pada institusi WH harus dibenahi mulai dari sistem rekrut pegawainya dengan cara memberikan orientasi atau training sehingga dengan mengetahui peraturan dan petunjuk kerja selama masa orientasi, para pegawai juga akan semakin komit dengan organisasi tempat ia bekerja ketimbang para pegawai yang tidak melewati masa orientasi kerja. Menurut Robbins (2002) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasi adalah sebuah

sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap lembaga WH, pegawai harus menerapkan etos kerja yang islami dalam menjalankan tugasnya. Baik dalam organisasi tempat bekerja maupun dalam kesehariannya. Mengapa Islami, Islam misalnya, mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus didasari dengan suasana sabar, ikhlas, amanah, dan istiqomah (Sastrahidaya dalam Budhiarto, 2006). Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan dari Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis). Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal shaleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada Nya. (Irham dalam Nurcholis, 2012).

Selain etos kerja islami yang dimiliki oleh pegawai, peran pimpinan dalam memimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai juga sangat berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam perwujudannya, pimpinan WH belum mampu sepenuhnya membuktikan bagaimana sebenarnya wewenang yang dimiliki institusi WH dalam bertugas menegakkan syariat Islam di Banda Aceh. Ini dibuktikan dengan banyaknya pelanggaran yang dilakukan berkali-kali tanpa sanksi yang tegas sesuai dengan qanun yang telah dibuat oleh pemerintah Aceh. Sehingga para petugas WH merasa kewalahan menghadapi oknum yang terus mengulangi kesalahan yang sama. Hingga akhirnya para petugas menjadi malas-malasan dalam menjalankan tugasnya walaupun dalam setiap kesempatan pemimpin WH terus memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan semangat untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini menjadi fenomena dari variabel kepemimpinan transformasional. Menurut Siagan (2009) kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja dapat mempengaruhi perilaku dengan memotivasi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak agar dapat mencapai kinerja pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hartanto (2009:512) kepemimpinan transformasional sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Banda Aceh.

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisa etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisa pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
3. Untuk menganalisa pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
4. Untuk menganalisa pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.
5. Untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Menurut John Westerman dan Pauline Donghue dalam Soejono (2005), kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan yang ada didalam organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara dalam Soejono, 2005).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sutono (2009), kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Rivai (2009:548) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan serta perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam sebuah organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan.

Menurut Wilson (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan

tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (benchmarks) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor Individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi diartikan sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif.

Komitmen organisasional didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Menurut Robins (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Curtis dan Wright (2001) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap didalamnya, dan akhirnya siap untuk bekerja keras demi organisasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liche Seniati (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dari pegawai juga berdampak terhadap pencapaian kinerja organisasi. Hal ini karena komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh

karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya Sehingga memiliki semangat perubahan untuk memperbaiki kualitas kerja.

Etos Kerja Islami

Islam adalah agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW ajarannya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist, sedangkan islami adalah bersifat keislaman. Etos kerja berkaitan erat dengan berbagai dimensi kehidupan manusia, yaitu dimensi individual, sosial, lingkungan kosmik, dan transedental. Dalam dimensi transedental ini dipandang sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan (Musa, 1997:34). Pembentukan dan penguatan etos kerja, tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas pendidikan dan prestasi yang berhubungan dengan profesi dan dunia kerja itu. Tetapi juga ditentukan oleh faktor-faktor yang berhubungan erat dengan *inner life*-nya, suasana batin, semangat hidup, yang bersumber pada keyakinan atau iman.

Menurut Asifudin (2004:234) etos kerja islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Menurut Tasmara (2002) dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (no single defect). Tasmara (2002) juga menyatakan etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya (profesional).

Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) (Tasmara, 2008:34). Maka dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiation dirinya, karena dengan bekerja manusia dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Effendi (1992:1) kepemimpinan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau lebih individu dalam kelompok yang membantu kelompok mencapai tujuannya. Kepemimpinan

merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Menurut Mulianto (2006:43) kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi/perusahaan dalam dunia yang makin kompetitif. Pendapat dari pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan pegawai untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.

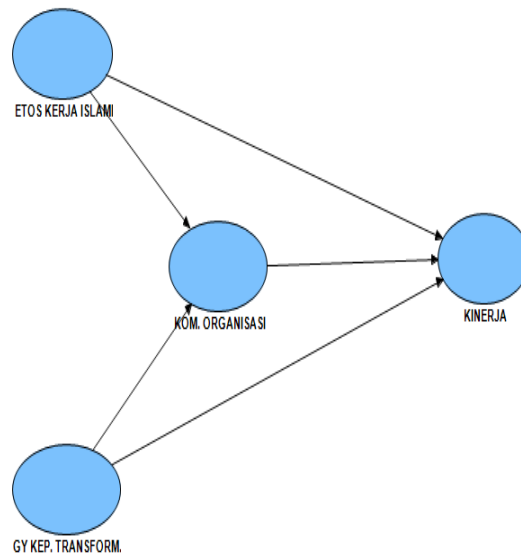
Khuntia dan Suar (2004) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruhnya kepada para pengikut dengan melibatkan pengikutnya berpartisipasi dalam penentuan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan memberikan umpan balik melalui pelatihan, pengarahan, konsultasi, bimbingan, dan pemantauan atas tugas yang diberikan.

Menurut Danim (2004) bahwa kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu. Pemimpin adalah faktor mutlak yang dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi, betapapun kecilnya organisasi tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan harus dipegang seorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan di satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas demi tercapainya satu atau beberapa tujuan (Kartono: 1993).

Menurut O'Leary (2001) Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Paradigma Penelitian

Untuk penelitian ini paradigma yang digunakan adalah sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian yang telah digambarkan sebelumnya, dapat ditetapkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

H1: etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional serta kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh sudah berjalan dengan baik.

H2: etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

H3: etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

H4: etos kerja islami dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

H5: komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Banda Aceh, sedangkan objek penelitian yang dijadikan sebagai unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai WH Kota Banda Aceh.

Penarikan Sampel

Sugiono (2006:90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh. Adapun jumlah Pegawai yang ingin diteliti adalah sebanyak 65 orang.

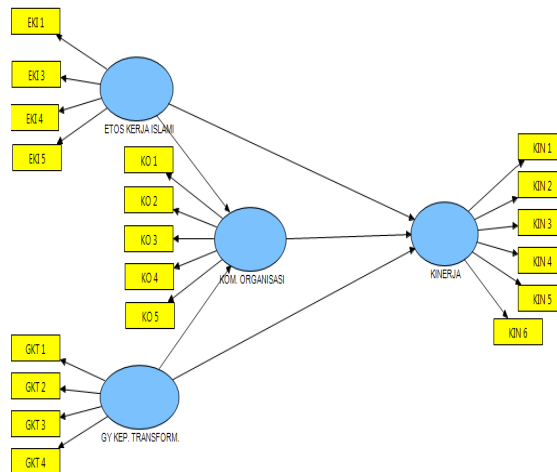
Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:56). Metode penarikan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Usman & Akbar, 2008).

Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat penelitian atau *software* berupa *Partial Least Square* (PLS). SEM dibagi menjadi dua tipe, yaitu *Covarian-based Structural Equation Model* (CB-SEM) dan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Ghozali dan Latan: 2012).

PLS memiliki asumsi data penelitian bebas distribusi (*Distribution free*), artinya data penelitian tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu. PLS merupakan metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan antara variabel yang kompleks, namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), mengingat SEM memiliki ukuran sampel minimal 100 (Ghozali dan Latan: 2012). PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruksinya.

Sehubungan dengan itu, karena dalam penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstruksinya, dengan jumlah sampel yang kurang dari 100, dan juga model pengukuran bersifat struktural, maka diputuskan penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM dengan *software* SmartPLS2.0 M3.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji R Square

R Square

	R Square
ETOS KERJA ISLAMI	
GY KEP. TRANSFORMASIONAL	
KINERJA	0.634250
KOM. ORGANISASI	0.730299

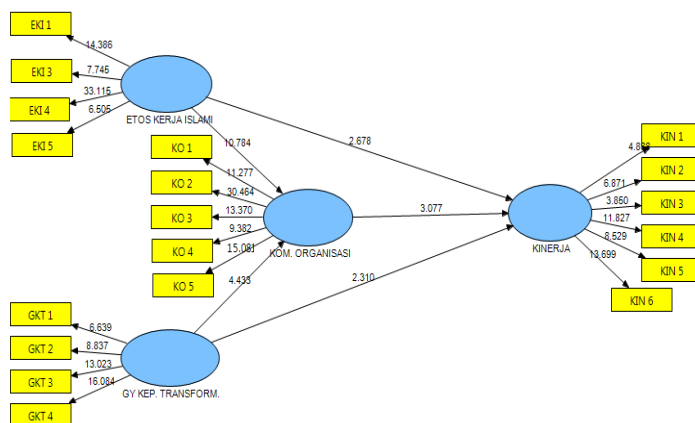
Hasil ini menunjukkan bahwa 73% variabel komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan 63% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional. Hair *et al.*, (2011) dalam Latan dan Ghazali (2012) menyatakan bahwa kriteria R^2 adalah 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 menunjukkan model moderat, dan 0,25 menunjukkan model lemah. Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa model structural penelitian ini termasuk dalam kategori moderat.

Masalah yang akan dijawab pada penelitian ini adalah, apakah etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis, etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional secara parsial dan simultan. Hasil

penelitian ini sejalan dengan teori Tasmara (2002) Karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, karena komitmen organisasi juga berhubungan dengan nilai dan moral. Komitmen akan menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan yang akan dicapai. Serta hasil penelitian dari Desianty (2005), Rofiudin (2008), Baek-Kyoo (Brian) Joo, et al., (2012) yang menyebutkan bahwa seorang pimpinan dapat melibatkan karyawannya dengan ide-ide yang mereka miliki dalam mencapai kesuksesan perusahaan, hal ini akan menimbulkan komitmen organisasional yang kuat dari para karyawan.

Selanjutnya etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai WH Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan memprediksi kinerja secara simultan dan parsial. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Sutono (2009) dalam etos kerja mengandung semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya memperbaiki kualitas kerja sesuai tujuan organisasi. Teori yang disampaikan oleh Luthans (2006:653) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan karyawan yang senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik dalam menghadapi persaingan yang kompetitif.

Dari hasil uji bootsratpping juga diketahui bahwa koefisien jalur etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel mediasinya mempunyai nilai t-statistik $> 1,96$ yang berarti bahwa variabel eksogen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi dalam model. Begitu juga variabel mediasi yang berpengaruh signifikan terhadap variabel endogennya dengan nilai t-statistik $> 1,96$. Seperti yang ditampilkan pada gambar 2.



Gambar 3. Hasil uji bootstrapping

Secara simultan nilai pengaruh langsung variabel etos kerja islami terhadap kinerja menunjukkan nilai t-statistik $2,677 > 1,960$. Hasil ini menunjukkan bahwa, secara langsung variabel etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Begitu juga pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai t-statistik $2,310 > 1,960$. Gambaran ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi kinerja.

Secara parsial etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional masih memiliki pengaruh langsung pada kinerja. Kemudian dilakukan perhitungan VAF dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi. Sehingga ditemukan hasil perhitungan VAF komitmen organisasional sebagai pemediasi jalur antara etos kerja islami dan kinerja 0,351 atau 35%, gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja sebesar 0,466 atau 46%. Gambaran ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dianggap sebagai pemediasi parsial. Hasil uji efek mediasi ini berarti semakin tinggi etos kerja islami yang diterapkan oleh pegawai WH Kota Banda Aceh, maka semakin tinggi pula komitmen yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan pegawai terhadap pimpinan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang akan ditunjukkan oleh pegawai, sehingga ada kecenderungan berdampak pada meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil pengujian komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai WH Kota Banda Aceh, menunjukkan nilai koefisien jalur $> 1,960$. Hasil ini menggambarkan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen organisasional secara positif akan mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hasil analisis sejalan dengan Rivai (2005) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin tinggi pula peningkatan kinerja individual karyawan tersebut.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional secara simultan dan parsial.
2. Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan dapat memprediksi kinerja secara simultan dan parsial.
3. Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional dianggap mampu memediasi etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja para pegawai.
4. Komitmen organisasional secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan ditingkatkan sehingga berimplikasi pada pencapaian kinerja organisasi.

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, beberapa saran yang diajukan penulis antara lain: etos kerja islami mampu meningkatkan komitmen organisasional dan melakukan peningkatan kerja pada pegawai WH kota Banda Aceh. Salah satu cara untuk dapat mempertahankan etos kerja islami yang mereka miliki, adalah dengan meningkatkan intensitas kajian keagamaan, misalnya dengan pengajian rutin, ceramah singkat, buletin islami dan seluruh pegawai diwajibkan untuk mengikutinya.

Pimpinan pada kantor WH kota Banda Aceh perlu melakukan evaluasi kinerja pegawai setiap bulannya, sehingga para pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Bagi pegawai yang aktif melakukan peningkatan kinerja, berhak mendapatkan reward dari pimpinan. Komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan cara lebih menyakinkan pegawai jika pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya ini akan berdampak pada masa depan dan penting untuk kehidupannya. Jika persepsi antara pegawai dan organisasi sejalan, maka akan terwujud keselarasan tujuan yang berdampak positif bagi organisasi dan pegawai sendiri.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain (seperti: *job insecurity, reward, punishment, kompensasi, stres kerja, dll*).

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ali Nina, Liche Seniati. 2006. Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia. *Disertasi*. Depok. Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. Yogyakarta: UUI Press.
- Budiharto & Himam, F. (2006). Konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Journal Psikologi*, 33 (2), pp. 133-145
- Curtis, S., Wright, D. 2001. Retaining employees the fast track to commitment. *Management Research News*, 24(8), 59-64. Diakses dari <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Durkin, M., Bennet, H. 1999. Employee commitment in retail banking: identifying and exploring hidden dangers, *The Internasional Journal of Bank Marketing*, Vol17, No 3, pp. 211-217.
- Effendi, M. Siregar. 1992. *Bagaimana menjadi pemimpin yang berhasil*. Yayasan Mari Berhasil, Jakarta Barat.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma baru Manajemen Indonesia; Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Imam Ghazali dan Hengky Latan, 2012, "*Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Khuntia, R., and Suar, D. 2004. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers, *Journal of Business Ethics*, Vol 49, No 1, pp. 13-26.
- Luthans, F. 2006. *Prilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Yogyakarta. Andi.
- Mulianto, dkk, 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Musa Asy'arie. 1997. *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: LESFI,.
- Nurcholish Madjid. 2012. Pemikiran Dakwah. *Jurnal komunikasi Islam*. Vol. 2. 2012.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Andi.

- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan) Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagan, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineke Cipta.
- Soedjono. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, Maret 2005: 22-47.
- Sugiono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutono, Fuad Ali Budiman. 2009. Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil di kecamatan Rembung. *Analisis Manajemen* Vol. 4 No. 1 2009 Desember, hal 27 <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/242>.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insan Press.
- Usman, H dan Akbar. 2008. *Pengantar Statistik*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wilson, B. 2012. *Penilaian Kinerja*. Jakarta. Erlangga.