

**Analisis Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, dan Sumberdaya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar)**

**Adji Wiandjono**

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

**Abstrak**

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh antara Antara Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, Dan Sumberdaya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar. Perubahan kondisi masyarakat global akan membawa dampak pada dinamisasi manajemen organisasi. Oleh karena itu manajemen organisasi harus mampu menangkap psetiap perubahan zaman. Kepemimpinan merupakan ujung tombak keberhasilan suatu organisasi. Berkaca pada negara Turki yang dipimpin Erdogan dan catatan sejarah Masa kekhalifahan Umar bin Abdul Aziz rasanya tidak berlebihan bila Gaya Kepemimpinan Islami patut dijadikan model didalam organisasi karena mereka telah sukses memimpin negaranya. Kepemimpinan dapat mempengaruhi dan menciptakan budaya kerja atau budaya organisasi. Dan budaya organisasi terbentuk karena adanya sumber daya manusia yang berkumpul dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kemudian kesemua itu harus diberikan motivasi agar dapat memberikan daya penggerak atau dorongan untuk meningkatkan kegairahan kerja seseorang. Teknik sampling menggunakan nonprobability sampling dengan jumlah responden yang terpilih sebanyak 33 orang. Skala pengukuran data menggunakan skala likert dengan teknik analisis data menerapkan analisis regresi linear berganda memakai software program IBM SPSS 21. Hasil analisis data penelitian menggambarkan bahwa (1) gaya kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; (2) budaya kerja Islami tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja; (3) kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja; dan (4) gaya kepemimpinan Islami, budaya kerja Islami, dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan Islami, budaya kerja Islami, kompetensi sumber daya manusia, SDM, motivasi kerja

**Abstract**

*This study is aimed to analyze the influence between Style of Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Human Resources on Work Motivation of personnel at UPT of library Proclamator's Bung Karno, Blitar City. Changes in the condition of the global community will have an impact on the dynamics of organizational management. Therefore, organizational management must be able to capture the pace of changing times. Leadership is the spearhead of an organization's success. Reflecting on the Turkish state led by Erdogan and historical records The period of the caliph's of Umar bin Abdul Aziz does not seem excessive if the style of Islamic Leadership should be modeled within the organization because they have successfully led the country. Leadership can influence and create a work culture or organizational culture. And organizational culture is formed because of the human resources gathered in an organization in achieving its goals. Then all of that must be given motivation in order to provide the driving force or drive to increase one's enthusiasm work. Sampling technique using nonprobability sampling with the number of respondents selected as many as 33 people. Scale of data measurement using likert scale with data analysis technique apply multiple linear regression analysis using software of IBM SPSS 21. The results of data analysis of the study illustrates that (1) the style of Islamic leadership has a positive and significant effect on work motivation; (2) the Islamic work culture has no effect on work motivation; (3) the competence of human resources (HR) has no effect on work motivation; and (4) the Islamic leadership style, the Islamic work culture, and the competence of human resources (HR) simultaneously influence the work motivation.*

*Keywords: Islamic leadership style, Islamic work culture, human resource competence, human resources, work motivation*

### Latar Belakang Teoritis

Fakta-fakta tentang perubahan dari keterpurukan menuju kepada kemutakhiran atau kebaikan begitu *real* dan jelas di depan mata. Hanya saja, tidak sedikit yang dibutakan atas peristiwa tersebut akibat hati yang tertutup karena akal yang tidak netral dari paham-paham yang sudah membentenginya. Perubahan yang dilakukan Khalifah Umar bin Abdul Aziz dengan keislamannya adalah salah satu hal yang sepektakuler dalam organisasi negara yang dapat menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan. Umar bin Abdul Aziz hanya butuh dua tahun lima bulan empat hari untuk memimpin hingga keadilan dan kesejahteraan bisa dirasakan oleh rakyatnya (Abdurrahman, 2017:19). Kepemimpinan memang memiliki pengaruh yang kuat di dalam setiap sektor organisasi. Rivai dan Arifin (2009:144) juga menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah untuk membimbing para anggota organisasi dan masyarakat pada umumnya dalam rangka mengarahkan dan membimbing orang untuk apa yang baik di dunia ini dan selanjutnya. Dengan kata lain, visinya jauh melebihi dari cita-cita organisasi.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang relevan dan definisi ini berlaku untuk kedua posisi kepemimpinan formal dan informal untuk mengerahkan perilaku kepemimpinan (Ivancevich, dkk., 2008). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinya dan seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan dengan perubahan yang ada (Soliha dan Hersugondo, 2008). Kemampuan dan perilaku pemimpin dapat mewujudkan kuat nilai-nilai etika dalam budaya organisasi; mereka mengubah struktur organisasi dengan menjalankan pengaruh mereka pada organisasi; mereka menciptakan budaya organisasi; dan mereka mengambil inisiatif untuk perubahan organisasi. Nilai adalah kepercayaan utama yang sangat kuat mengikat individu. Nilai itu sendiri juga bisa sangat memotivasi (Sik *et al.* dalam Low, 2005). Mengetahui nilai-nilai penting, karena membantu seseorang untuk memahami bagaimana seorang individu hidup (Sik *et al.*

dalam Low, 2006). Bisa juga dikatakan bahwa sistem nilai adalah organisasi belajar prinsip dan aturan untuk membantu memilih satu diantara alternatif pilihan, menyelesaikan konflik, dan membuat keputusan.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi dan menciptakan budaya kerja atau budaya organisasi. Dan budaya organisasi terbentuk karena adanya sumber daya manusia yang berkumpul dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Allama (dalam Triguna, 1995:3) Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Pengertian budaya organisasi islam menurut Sumarman (dalam Suropto, 2016) adalah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan.

Islam mengakui keberagaman di masyarakat budaya, bahasa, makanan dan pakaian, sebagai karunia Allah SWT kepada umat manusia sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Ar Rum ayat 22.

وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافَ اللَّسَانِ وَالْوَالِدَاتِ إِذَا  
 فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّلْعَالَمِينَ

“Dan di antara tanda-tanda kebesarannya ialah menciptakan langit dan bumi dan berlain-lainan babasamu dan warna kulitmu. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang mengetahui”.

Dalam ayat lain Al-Qur'an mengatakan: “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Surah Al-Hujurat :13). Budaya memiliki dampak yang besar dalam membentuk sikap seseorang positif atau negatif. Hadis Nabi menunjukkan bahwa setiap orang dilahirkan dalam keadaan fitrah (Islam) tetapi didalam masyarakat seseorang akan dipengaruhi tumbuh kembangnya mencari jati dirinya

masing-masing. Ini ditemukan dalam Hadis No: 2658 diriwayatkan oleh Sahih Muslim bahwa Abu Hurairah menyampaikan sabda Rasulullah (saw): *“Setiap anak yang dilahirkan dalam keadaan diatas fitrah (bertaubid). Maka, kedua orang tuanyalah yang menjadikan anak tersebut menjadi Yahudi, Nasrani, atau Majusi?”* (HR.Bukhori, no.1384 dan Muslim, no.2658, Hadis dari Abu Hurairah radhiyallahu ‘anhu).

Motivasi kerja pegawai di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno belum terlihat secara maksimal berdasarkan obrolan peneliti dengan beberapa pegawai untuk memperoleh data awal. Aspek kepemimpinan yang sering berganti-ganti Kepala Perpustakaan dapat mengakibatkan perubahan kebijakan dan gaya kepemimpinan sehingga menjadi problem utama karena kepemimpinan memiliki otoritas kuasa yang tinggi dalam menjalankan roda organisasi. Budaya Kerja Islam juga sudah terbentuk karena 99% pegawai beragama Islam. Sumber Daya Manusia memiliki kompetensi yang mumpuni berdasarkan ijazah pendidikan yang diperolehnya.

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penelitian ini mencoba menyajikan judul tentang “Pengaruh antara gaya Kepemimpinan Islami, budaya kerja islami, dan sumberdaya manusia terhadap motivasi kerja pegawai UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar”

Semua tindakan manusia selalu didasari oleh motivasi. Dan motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, motivasi ini perlu dipupuk dan direvitalisasi didalam interaksi kehidupan. Beberapa penelitian menunjukkan beberapa temuan yang dapat meningkatkan motivasi sehingga dengan meningkatnya motivasi maka secara otomatis aktivitas (kerja) menjadi optimal, sesuai dengan capaian kerja.

Menurut Maxwell (2016), Kepemimpinan adalah membangkitkan kemampuan untuk bermimpi, dalam diri orang lain. Kepemimpinan adalah menginspirasi orang lain dengan visi tentang hal yang dapat mereka sumbangkan. Kepemimpinan adalah kekuatan seseorang dengan memanfaatkan kekuatan banyak orang. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk peduli, dan dalam kepedulian, untuk

membebaskan gagasan, energi, dan kapasitas orang lain.. Bukan kah pengertian kepemimpinan diatas merupakan motivasi kepada orang lain?. Maka, kepemimpinan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi.

Rivai (2004:72) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam memiliki setidaknya 6 nilai yaitu, kesetiaan pada Allah s.w.t, terikat pada tujuan Islam, menjunjung tinggi syariat dan akhlaq Islam, memegang teguh amanah, tidak sombong, disiplin (konsisten dan konsekuen).

Pengaruh kekuasaan (kepemimpinan) atas budaya organisasi sangat penting dalam memfasilitasi keberhasilan implementasi strategi kerja sama. . Pengertian budaya organisasi islam menurut Sumarman (2003) yang dikutip Surti (2016) adalah nilai, pemikiran dan simbol berdasarkan islam yang mempengaruhi perilaku norma, sikap, iman dan kebiasaan seseorang di beberapa bidang kehidupan. Budaya menjadi alat yang penting dan sah untuk mengupayakan leadership serta dapat dianggap sebagai suatu evolusi atas respons yang dapat diterima yang telah bekerja pada waktu lampau – pola-pola yang dipadukan oleh norma, nilai dan kepercayaan yang ada selama tumbuhnya kekuatan puncak manajer.

Hafidhuddin (2003) memberikan contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syaria’ah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari, shiddiq, istiqomah, fathanah, amanah, dan tabliq.

Istilah sumber daya manusia tentu mengacu pada manusia yang bekerja dalam organisasi. Ivancevich (2010: 4) menjelaskan sumberdaya manusia sebagai suatu fungsi di dalam organisasi yang bertujuan mengoptimalkan pendayagunaan tenaga kerja di dalamnya. Optimalisasi ini dikaitkan dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika tidak ada manusia yang menjadi sumber daya di perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dan menghasilkan laba sehingga sumber daya manusia merupakan hal yang paling dibutuhkan oleh sebuah perusahaan (Silfianti, dalam Pitayusa 2016:11).

Berkenaan dengan sumber daya manusia Suparyadi (2015:66-68)

menjelaskan bahwa profesional SDM dituntut untuk memiliki beberapa kompetensi yaitu, kompetensi profesional (memperoleh pendidikan dan pelatihan secara formal), kompetensi bisnis (memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan/organisasi), kompetensi mengelola perubahan (merespon perubahan-perubahan), kompetensi manajerial (memanusiakan manusia, penghargaan atas prestasi, pemenuhan rasa keadilan, lingkungan kerja yang nyaman).

A.H. Maslow dalam Manullang (1981: 149) yang dikutip Reza (2016) motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan manusia, adalah sebagai berikut : 1) Physiological Needs – kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual. 2) Safety Needs – kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta. 3) Social Needs – kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation). 4) Esteem Needs – kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. 5) Self Actualization Needs – kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri" yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Sedangkan menurut Siagian (2002:119) mengatakan bahwa ada 6 (enam) teknik aplikasi teori motivasi yaitu, manajemen sesuai sasaran (motivasi positif), program penghargaan pada karyawan (promosi, kenaikan pangat, kenaikan gaji, piagam), program ketertiban bagi karyawan (waktu partisipasi, isu melibatkan kepentingan karyawan, kemampuan intelektual komunikasi untuk memberikan kontribusi, perwakilan karyawan), program imbalan bervariasi, rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan, manfaat yang fleksibel.

## Metodologi Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanasi yaitu melihat

pengaruh/hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini sangat relevan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengamati tentang fenomena yang terjadi pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar.

Sedangkan pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasi, karena data penelitian ini berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (2013:7) bahwa “metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif korelasi karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dan mencari hubungan antar variabel.”

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010: 173). Sedangkan menurut Sugiyono (2013:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan kantor UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar yang berjumlah 54 orang.

Menurut Sugiyono (2014:116) pengertian teknik sampling adalah sebagai berikut: “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian”.

Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2014:120) definisi *nonprobability sampling* adalah sebagai berikut: “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Teknik sampel *nonprobability sampling* meliputi *sampling sistematis*, *sampling kuota*, *sampling insidental*, *purposive sampling*, *sampling*

jenuh dan *snowball sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014:122) pengertian *purposive sampling* adalah sebagai berikut:

“*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengambil sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah peneliti tentukan. Oleh karena itu, dipilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun kriteria-kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang beragama Islam.
2. Pegawai ASN yang memiliki kepedulian terhadap Islam dengan dilihat melalui menjalankan Sholat wajib.
3. Pegawai ASN yang bukan pejabat struktural

Adapun jumlah sampel pegawai ASN yang masuk kedalam kriteria adalah sebanyak 33 orang dengan rincian 14 wanita dan 19 pria pegawai.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2013:103) menjelaskan bahwa titik tolak penyusunan instrumen adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Kemudian dari variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur, kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Berikut tabel butir-butir pernyataan.

#### **Analisis Data**

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heteroskedastisitas
  - d. Uji Autokorelasi
3. Hasil Regresi

#### **4. Pengujian Hipotesis**

- a. Uji -t
- b. Uji -f
- c. Koefisien Determinasi

#### **Hasil Penelitian**

##### **Validitas Instrumen Penelitian**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dari metode *pearson correlation product moment*. Metode ini memakai rumus korelasi bivariante person dengan alat bantu program IBM SPSS Statistics 21. Setiap daftar pertanyaan kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya, daftar pertanyaan kuesioner dikatakan tidak valid jika harga  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Pada penelitian ini ditentukan besarnya  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 33$  maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,344$ . Ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami,**  
**Budaya Kerja Islami, SDM, dan Motivasi**

No.	Variabel	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
I.	Kepemimpinan Islami (X1)	1	0,789	0,344	Valid
		2	0,804	0,344	Valid
		3	0,889	0,344	Valid
		4	0,845	0,344	Valid
		5	0,932	0,344	Valid
		6	0,948	0,344	Valid
		7	0,937	0,344	Valid
		8	0,907	0,344	Valid
II.	Budaya Kerja Islami (X2)	1	0,873	0,344	Valid
		2	0,744	0,344	Valid
		3	0,891	0,344	Valid
		4	0,821	0,344	Valid
		5	0,842	0,344	Valid
		6	0,785	0,344	Valid
		7	0,798	0,344	Valid
III.	SDM (X3)	1	0,885	0,344	Valid
		2	0,910	0,344	Valid
		3	0,880	0,344	Valid
		4	0,863	0,344	Valid
		5	0,825	0,344	Valid
		6	0,783	0,344	Valid
		7	0,629	0,344	Valid
		8	0,735	0,344	Valid
		9	0,779	0,344	Valid
		10	0,706	0,344	Valid
		11	0,825	0,344	Valid
		12	0,783	0,344	Valid
		13	0,374	0,344	Valid
IV.	Motivasi (Y)	1	0,576	0,344	Valid
		2	0,576	0,344	Valid
		3	0,654	0,344	Valid
		4	0,745	0,344	Valid
		5	0,693	0,344	Valid
		6	0,710	0,344	Valid
		7	0,513	0,344	Valid
		8	0,373	0,344	Valid
		9	0,565	0,344	Valid

Hasil pengujian validitas dalam tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan pernyataan tersebut valid dan dapat dilakukan proses pengujian selanjutnya.

**Realibilitas Instrumen Penelitian**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan dalam bentuk kuesioner sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliabel). Uji ini menggunakan metode *cronbach alpha* yang

memiliki signifikansi pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,344)

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Koefisien Alpha**

No.	Variabel	$R_{alpha}$ Hitung	$R_{alpha}$ Tabel	Keterangan
1.	X1	0,957	0,344	Reliable
2.	X2	0,908	0,344	Reliable
3.	X3	0,948	0,344	Reliable
4.	Y	0,783	0,344	Reliable

Hasil pengujian reliabel menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien  $alpha$  diatas 0,700 atau dengan kata lain masing-masing variabel memiliki nilai koefisien  $alpha > 0,344$ . Kesimpulannya adalah bahwa semua daftar pernyataan dalam kuesioner dari masing-masing variabel adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Proses unntuk melakukan analisis regresi linear berganda maka perlu dilakukan beberapa uji asumsi klasik.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Metode uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov*. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal. Menurut Santoso (2012:293), dasar pengambilan keputusan untuk metode ini berdasarkan probabilitas (*Asymotic Significance*) yaitu :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka tidak berdistribusi normal

Berikut hasil uji normalitas dengan metode Kolgomorov Smirnov terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4 Hasil Uji Kolgomorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83159691
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Kesimpulan analisis di atas adalah bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,794  $> 0,05$ , maka semua variabel memperoleh hasil distribusi normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS tabel Coefficients, masing masing variabel independent memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.10. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 5 Angka Perhitungan Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X1	0,677	1,478	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,148	6,735	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,162	6,171	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai tolerance untuk variabel X1, X2, dan X3  $> 0,10$  dan untuk nilai VIF masing-masing  $< 10$ . Kesimpulannya adalah bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang dilakukan terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan yang satu dan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Metode uji heterokedastisitas menggunakan metode uji glejser dengan dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas ini yaitu nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas, jika sebaliknya maka terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 6 Hasil uji heterokedastisitas variabel X terhadap Y1**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,233	3,125		1,675
	Kepemimpinan Islami	,016	,061	,057	,281
	Budaya Kerja Islami	,285	,217	,610	1,314
	SDM	-,199	,138	-,640	-1,440

a. Dependent Variable: RES2

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0,05 yaitu 0,796, 0,199, dan 0,160 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**d. Uji Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi dapat dideteksi dari besarnya nilai *Durbin Watson*. Berikut ini merupakan petunjuk dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi :

- a) Bila  $du < d < 4 - du$ , maka tidak terjadi auto korelasi,
- b) Bila  $d < dl$  atau  $(4 - dl) < d$ , maka terjadi autokorelasi.
- c) Bila  $dl < d < du$ , maka tidak ada kesimpulan.

**Tabel 7 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,690 <sup>a</sup>	,476	,422	4,02491	2,228

a. Predictors: (Constant), SDM, Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami

b. Dependent Variable: Motivasi

Pada tabel hasil perhitungan di atas maka diketahui  $d = 2,228$  sedangkan setelah dilihat pada tabel Durbin diperoleh  $du = 1,6511$  dan  $dL=1,2576$  dan nilai  $4-du = 2,3489$ . Selanjutnya dibandingkan  $du < d < 4-du = 1,6511 < 2,228 < 2,3489$ . Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi.

**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Hasil pengujian regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian antara variabel Kepemimpinan Islami (X1), Budaya Kerja Islami (X2), dan SDM (X3) terhadap Motivasi (Y). Hasil pengujian analisis regresi linear berganda ini dapat terlihat sebagai berikut di bawah :

**Tabel 8 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,125	5,482		2,759	,010
Kepemimpinan Islami (X1)	,362	,107	,555	3,397	,002
Budaya Kerja Islami (X2)	,192	,380	,177	,506	,617
SDM (X3)	,020	,242	,027	,081	,936

a. Dependent Variable : Motivasi (Y)

Persamaan regresi dapat ditentukan dengan melihat tabel di atas pada bagian B (*Unstandardized Coefficients*) sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,125 + 0,362 X1 + 0,192 X2 + 0,020 X3$$

Nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan Islami sebesar 0,362. Artinya

adalah bahwa faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan kepemimpinan Islami maka motivasi akan ikut meningkat sebesar 0,362. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya kerja Islami 0,192. Artinya adalah bahwa faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan budaya kerja Islami maka motivasi akan ikut meningkat sebesar 0,192. Nilai koefisien regresi pada variabel SDM sebesar 0,020. Artinya adalah bahwa faktor lain dianggap konstan maka pengaruh kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami karena hasilnya adalah sebesar 0,020.

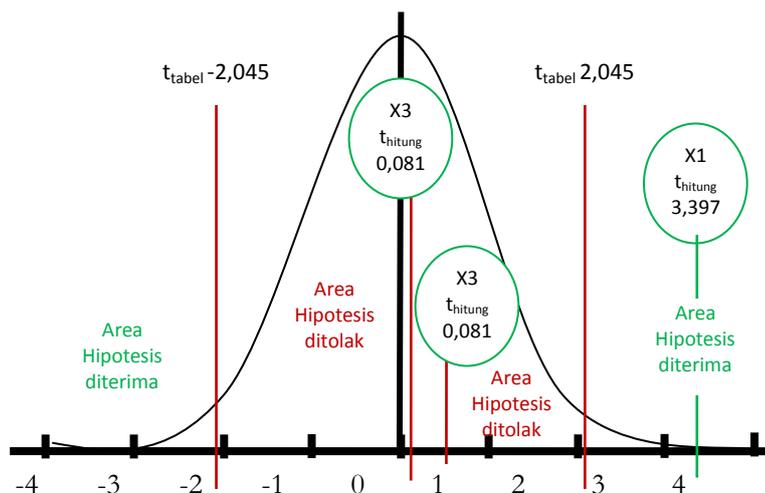
### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial atau Uji-t untuk

Pada bagian ini, hipotesis parsial akan diuji. Pengujian hipotesis parsial ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  (jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima) dan kedua dengan hanya melihat tingkat signifikannya (Sig.) (jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka hipotesis diterima). Hasil analisis  $t_{test}$  dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial variabel bebas (X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$ .

Rumus  $t_{tabel}$  adalah  $t(\alpha/2 ; n-k-1)$  dengan diketahui  $\alpha = 0,05$  dan jumlah sampel,  $n = 33$ , serta jumlah variabel  $x$ ,  $k = 3$ , maka  $t_{tabel}(0,025 ; 29)$  adalah 2,045 (berdasarkan daftar distribusi nilai  $t_{tabel}$ ). Kurva uji-t dapat terlihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2**  
**Kurva Uji-t Hipotesis**



#### b. Uji F

Pengujian pengaruh simultan atau pengaruh bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan Uji F. Dasar pengambilan keputusan diambil melalui dua cara yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  (jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima) dan kedua dengan hanya melihat tingkat signifikannya (Sig) (jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka hipotesis diterima). Kedua cara ini akan menghasilkan hasil yang sama.

Rumus  $F_{tabel}$  adalah  $F(k ; n-k)$  dengan diketahui jumlah variabel  $x$ ,  $k = 3$  dan jumlah sampel,  $n = 33$ , maka  $F_{tabel}(3 ; 30)$

adalah 2,92 (berdasarkan daftar distribusi nilai  $F_{0,05}$ ).

Hasil penelitian pengujian Uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9 Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	426.446	3	142.149	8.775	.000 <sup>b</sup>
Residual	469.796	29	16.200		
Total	896.242	32			

a. Dependent Variabel: Motivasi (Y)

b. Predictor: (Constant), SDM (X3), Kepemimpinan Islami (X1), Budaya Kerja Islami (X2)

Tabel pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara silmutan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 8,775 > F_{tabel} 2,92$ , Artinya adalah bahwa H4 diterima sehingga X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Koefisien diterminasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Nilai R (koefisien determinasi) sebesar 0,690. Ini artinya menunjukkan bahwa sebesar 69% variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel dependen (Y). Faktor-faktor lain yang tidak diteliti mempengaruhi sebesar 31%.

### Implikasi Hasil Penelitian

Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPT Perpustakaan Bung Karno Kota Blitar berpengaruh signifikan, ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan Islami bersifat positif terhadap Motivasi Kerja, artinya apabila Gaya Kepemimpinan Islami mengalami peningkatan maka dapat menaikkan Motivasi Kerja Pegawai sebagaimana terdapat dalam indikator. Indikator Gaya Kepemimpinan Islami mengatakan bahwa pemimpin memiliki kesetiaan kepada Allah SWT, terikat pada tujuan Islami, menjunjung tinggi syariat dan akhlak Islam, memegang teguh amanah, tidak sombong, dan disiplin (konsisten dan konsekuen) yang tinggi akan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai serta sebaliknya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Aziz dan Shofawati (2014) serta hasil penelitian Fahrullah (2017).

Budaya Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPT Perpustakaan Bung Karno Kota Blitar. Perubahan Budaya Kerja Islami tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Ini artinya, bahwa peningkatan dan penurunan Budaya Kerja Islami tidak mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai sebagaimana terdapat dalam indikator. Hasil penelitian ini berbeda dengan oleh hasil

penelitian Aziz dan Shofawati (2014) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi Islami berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Islami. Hasil penelitian Hormati (2016) juga menjelaskan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sikap jujur, bekerja dengan keteguhan dan kesabaran dalam bekerja, memahami pekerjaan, mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya, membantu rekan kerja berdasarkan Islam, rajin sholat berjamaah di Masjid, dan mengawali pekerjaan dengan doa tidak lantas mendapatkan tugas pekerjaan sesuai dengan sasaran dan target yang jelas, diapresiasi pekerjaan yang baik, dilibatkan dalam pekerjaan dan rapat, dikirim untuk diklat, diangkat koordinator, diberikan lembur dalam bekerja dan direkomendasikan masalah keuangan. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa di dalam lembaga pemerintahan berkembang budaya Asal Bapak Senang (ABS). Menurut Asmadi (12 Oktober 2016), Wakil Rektor III Universitas Sains Alquran Wonosobo Jawa Tengah mengatakan tentang fenomena laporan ABS sudah dianggap klasik karena identik dengan karakter setiap pejabat bawahan kepada atasan dalam lembaga pemerintahan. Istilah ABS merupakan istilah yang sangat populer dan membudaya pada era Orde Baru. Dalam istilah ini terkandung pengertian bahwa dalam hubungan kerja antara seorang pimpinan dan bawahan, seorang staf dalam bekerja selalu berusaha menyenangkan hati pimpinan dengan berbagai cara, misalnya, berpuropura sibuk sewaktu pimpinan melihat pekerjaannya, senang menjelek-jelekkan orang lain kepada pimpinan (bersifat menjilat), atau menyampaikan laporan/informasi kepada pimpinan yang dibuat dengan rekayasa dengan tujuan untuk menutupi kekurangan/kelemahan atau kegagalan dalam bekerja. Dengan isi laporan yang sifatnya menyenangkan ini, maka staf akan terhindar dari teguran pimpinan, pekerjaannya tidak ada yang salah, dan pimpinan merasa bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik-baik saja (Istianda & Darmanto, 2009 : 123).

Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai UPT Perpustakaan Bung Karno Kota Blitar. Perubahan terhadap Sumber Daya Manusia tidak memiliki

pengaruh terhadap Motivasi Kerja. Ini artinya, bahwa peningkatan dan penurunan Budaya Kerja Islami tidak mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai sebagaimana terdapat dalam indikator. Hasil penelitian ini berbeda dengan oleh hasil penelitian Sihabudin (2016) yang mengatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai PT Hamatetsu Indonesia. Sedangkan menurut Faisal (2017) menjelaskan juga tentang adanya pengaruh yang signifikan antara SDM (kompetensi) terhadap motivasi kerja karyawan STEI ITB. Pegawai yang memiliki ijazah, sertifikat keahlian, memahami visi dan misi, memahami pekerjaan, bekerja dengan logika, solutif pada pekerjaan sulit, kreatif dan inovatif, adaptif, evaluatif, bersungguh-sungguh dalam bekerja, bertanggungjawab, menciptakan lingkungan kerja kondusif, serta penugasan tidak otomatis mendapatkan tugas pekerjaan sesuai dengan sasaran dan target yang jelas, diapresiasi pekerjaan yang baik, dilibatkan dalam pekerjaan dan rapat, dikirim untuk diklat, diangkat koordinator, diberikan lembur dalam bekerja dan direkomendasikan masalah keuangan. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa di dalam lembaga pemerintahan berkembang istilah PGPS alias Pintar Goblok Pendapatan Sama dan pintar goblok tetap naik pangkat/golongan. Menurut, Wibisanan (27 Agustus 2015), Kepala BKN RI menjelaskan tentang hal tersebut bahwa dulu, pintar goblok pendapatan sama, ini tentu menyakitkan hati bagi yang berprestasi.

### Kesimpulan Dan Rekomendasi

Hasil penelitian analisis data dan pengujian hipotesis telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya. Kemudian pada bagian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Islami. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kepemimpinan Islami meningkat maka motivasi juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.
2. Motivasi pegawai UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar tidak dipengaruhi oleh Budaya Kerja Islami. Hal ini dapat diartikan bahwa

apabila Budaya Kerja Islami meningkat maka tidak otomatis motivasi meningkat dan begitu pula sebaliknya.

3. Motivasi pegawai UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar tidak dipengaruhi oleh SDM. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila SDM rendah maka tidak otomatis motivasi rendah dan begitu pula sebaliknya.
4. Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, dan SDM secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi pegawai UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno Kota Blitar. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islami, dan SDM meningkat secara bersama-sama maka motivasi juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Saran terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan perlu ditingkatkan untuk memnbangkitkan semangat motivasi kerja pegawai agar mumpuni dalam bekerja.
- b. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami kepada karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya.
- c. Budaya kerja Islami dan SDM sudah berjalan dengan baik sehingga perlu dilakukkan penggutan pelatihan kepribadian dan *character building*.
- d. Penelitian ini dapat menjadi sarana untuk melakukan penelitian berikutnya. Penelitian berikutnya dapat pula menggunakan metode pengambilan sampel yang lain atau sama, menambah parameter sampel, serta melakukan pengembangan penelitian terhadap variabel lain agar dapat dilakukkan komparasi penelitian.

### Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Fuad. 2017. *The great of two umars : kisah hidup dua khalifah paling legendaris: Umar Ibn Al-Khathab dan Umar Ibn Abdul Aziz*. Jakarta : Zaman.
- Allama, Alaik. 2012. *“Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap*

- Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Di Kudus*”, Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Syari’ah - IAIN Walisongo Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syari’ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Leo, Sutanto. 2014. *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Jakarta : Erlangga
- Maxwell, John C. 2016. *The Leadership handbook*. Surabaya : MIC
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pitayusa, Ni Luh Odellia. 2016. Analisis Kebutuhan Tenaga Dokter Spesialis Penyakit Dalam Di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar Tahun 2016. Fakultas Kedokteran Universitas Udayana
- Reza, Prananda Genta. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Lampung*. Bandar Lampung : Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Pemerintahan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Lampung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Arviyan Arifin. 2009. *Islamic leadership : membangun superleadership melalui kecerdasan spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sik, Liong Ang et al. 2012. Islamic leadership lessons from the 9th century based on Ibn Khaldun’s Muqaddimah. *Educational Research* (ISSN: 2141-5161) Vol. 3(3) pp. 212-219.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta :
- Andi.
- Suripto, Teguh . (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami . *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*. Juni 2016/1437 H Volume VI, No. 2: 144-153.
- Tilekson. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Raren Batuah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 3, November, hal 427-441.
- Usman, Ariful Azmi. 2017. Seabad Keruntuhan Ottoman, [online], (<http://padekuneng.blogspot.co.id/2017/02/seabad-keruntuhan-ottoman.html>, diakses tanggal 25 Agustus 2017).
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.