

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI, KOMUNIKASI
INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT JEMBER**

Cuk Sugiartono, SE
STAI Al-Ustmani Bondowoso
csugiartono74@yahoo.co.id

Diterima : 21-02-2022

Disetujui : 24-03-2022

Diterbitkan : 08-04-2022

Abstrak: Tujuan penelitian antara lain menguji pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap efektivitas kerja karyawan, komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan, budaya organisasi islami terhadap efektivitas kerja karyawan, disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dan menganalisis pengaruh yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan islami, komunikasi intern, budaya organisasi islami dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel karyawan sebanyak 60 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS 21*. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara simultan menggunakan uji F, sedangkan menguji hipotesis penelitian secara parsial menggunakan uji t. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,427, sedangkan komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,278. Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,210, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 0,234. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja adalah variabel disiplin kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa analisis pengaruh gaya kepemimpinan islami, komunikasi internal, budaya organisasi islami dan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Islami, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi Islami, Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja

Abstract: *The research objectives include examining the effect of Islamic leadership style on employee work effectiveness, internal communication on employee work effectiveness, Islamic organizational culture on employee work effectiveness, work discipline on employee work effectiveness and analyzing the most dominant influence among Islamic leadership styles, internal communication, Islamic organizational culture and work discipline on the effectiveness of employees' work. This type of research uses Explanatory Research with a quantitative approach. The sample of employees is 60 people. The analytical tool used in this study is a multiple linear regression analysis model using SPSS 21 software. To analyze the causal relationship between variables and test the research hypothesis simultaneously using the F test, while testing the research hypothesis partially using the t test. The results of this study are Islamic leadership style has a positive and significant effect on work effectiveness of 0.427, while internal communication has a positive and significant effect on work effectiveness of 0.278. Islamic organizational culture has a positive and significant effect on work effectiveness of 0.210, while work discipline has a positive and significant effect on work effectiveness of 0.234. And the most dominant variable affecting work effectiveness is the work discipline variable. So, it can be concluded that the analysis of the influence of Islamic leadership style, internal communication, Islamic organizational culture and work discipline has a positive and significant effect on the work effectiveness of the Bank Muamalat Jember Savings and Loans Cooperative employees.*

Keywords: *Islamic Leadership Style, Internal Communication, Islamic Organizational Culture, Work Discipline and Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai kepribadian dan karakteristik yang berbeda sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar dalam pengorganisasian yaitu prinsip pembagian kerja atau *division of labour* (Handoko, 2005:171). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi internal, budaya organisasi, disiplin kerja, efektivitas kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Begitu juga dengan Bank Muamalat Jember yang terletak di Jalan Panglima Besar Sudirman Nomor 35 Kabupaten Jember yang bergerak di bidang simpan pinjam keuangan. Setelah melakukan pra observasi peneliti melihat bahwa efektivitas kerja karyawan masih rendah sehingga tujuan koperasi masih kurang tercapai. Hal tersebut disebabkan beberapa faktor seperti masih adanya gaya kepemimpinan yang belum berdasarkan Syari'ah Islam, kurangnya komunikasi secara internal antar pimpinan dan karyawan, kurang adanya pembiasaan tentang budaya organisasi di karyawan dan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Selaras dengan pendapat dari Soegiyono (2001:23) maka, untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang

mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya. Efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Apabila efektivitas kerja karyawan kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Beberapa hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan koperasi, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada koperasi tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas yaitu gaya kepemimpinan islami.

Gaya kepemimpinan islami dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002:224). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Ditegaskan oleh Strauss dan Sayless (1988:138), bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kehidupan organisasi melalui kontak sehari-hari dan pengaruh mereka atas sistem motivasi dan gaya kepemimpinan.

Komunikasi internal juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Komunikasi internal akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya: berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan badan untuk

memperjelas isi pesan dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai maupun penerima. Adanya komunikasi internal pada sebuah perusahaan, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik. Abidin, (1992:61) berpendapat bahwa dengan adanya kesenjangan komunikasi akan menyebabkan pemogokan karyawan

Disiplin kerja menurut Siagian (2006:305), adalah “suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Lebih lanjut Hasibuan (2007:193), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan

Menurut Robbin (2003:305), dalam bukunya perilaku organisasi mengemukakan bahwa budaya organisasi yang berbasis Islami di lingkungan perusahaan terdapat pilar dasar budaya islam diantaranya yaitu Gerakan Thaharah atau menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari asap rokok, Gerakan Shalat secara berjamaah, dan gerakan berpakaian Islami bagi karyawan perempuan. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang diduga dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik. Budaya organisasi cenderung diciptakan oleh seluruh anggota dalam organisasi itu sendiri, ketika budaya tersebut dapat berkembang dengan baik maka terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan (Fauzan dan

Fatihah, 2017). Budaya organisasi merupakan landasan dasar sebuah nilai dan asumsi bersama yang mengatur bagaimana seorang karyawan didalam berperilaku atas problematika dan peluang didalam sebuah organisasi (Mashudi, 2014). Budaya organisasi yang sangat kuat memiliki potensi untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila sebuah budaya organisasinya sudah lemah akan mengakibatkan kinerjanya menurun. Menurut ajaran perspektif islam, tujuan didirikan suatu organisasi harus bisa sejalan dan seirama dengan tujuan awal hidup manusia sebagai khalifah atau utusan Allah di muka bumi ini (Firdaus, 2018).

Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi masih menemui kendala di lingkungan internal organisasi masih ditemui rendahnya efektivitas kerja karyawan, dengan adanya karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor namun disisi lain ada karyawan yang bekerja sampai lembur, keluar kantor pada saat jam kantor dan kekurangefisienan dalam pemanfaatan sarana kantor. Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono, 1982:39). Selain itu letak ruang kantor yang agak berjauhan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain tentunya juga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan komunikasi internal dalam perusahaan tersebut. Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Karena efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai (Soegiyono, 2001:23).

Berdasarkan fenomena tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember.

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi islami terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember.
5. Untuk menganalisis pengaruh yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan islami, komunikasi intern, budaya organisasi islami dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang diteliti ada dua jenis yakni variabel *independen* (gaya kepemimpinan islami, komunikasi intern, budaya organisasi islami dan disiplin kerja) dan variabel *dependen* (efektivitas kerja). Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer (data yang diperoleh dari sumber data melalui penyebaran kuesioner atau angket tentang gaya kepemimpinan islami, komunikasi internal, budaya organisasi islami dan disiplin kerja serta efektivitas kerja karyawan yang disebar pada karyawan Bank Muamalat Jember) dan data sekunder (data yang diperoleh dari dokumen-dokumen Bank Muamalat Jember).

Objek penelitian yaitu karyawan Bank Muamalat Jember sebanyak 60 karyawan (sampel). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, kuesioner (angket), wawancara dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dari masing-masing variabel dengan menggunakan skala ordinal berdasarkan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif menggunakan model analisis regresi linier berganda dan uji statistik t untuk melakukan pengujian secara parsial terhadap variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Untuk menguji setiap kuesioner yang diajukan dapat diterima kevaliditasannya dapat dilakukan dengan cara setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan program komputer SPSS Ver.25.0 dengan melihat nilai *Corrected item total correlation (R)*. Suatu data dapat dikatakan valid apabila mempunyai nilai *Corrected item total correlation*. Berikut akan disajikan hasil uji validitas tiap variabel sebagai berikut :

1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Islami

Uji validitas pada item variabel gaya kepemimpinan (lampiran 9) untuk semua item valid pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang ditunjukkan oleh nilai sig. (probabilitas). Korelasi Pearson semua item di bawah nilai $\alpha = 0,05$. Secara rinci, hasil uji validitas instrumen seluruh variabel gaya kepemimpinan islami disajikan dalam tabel 4.10.

2. Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal

Uji validitas pada item variabel komunikasi internal untuk semua item valid pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang ditunjukkan oleh nilai sig. (probabilitas). Korelasi Pearson semua item di bawah nilai $\alpha = 0,05$. Secara rinci, hasil uji validitas instrumen seluruh variabel komunikasi internal disajikan dalam tabel 4.11.

3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi Islam

Uji validitas pada item variabel budaya organisasi islam untuk semua item valid pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang ditunjukkan oleh nilai sig. (probabilitas). Korelasi Pearson semua item di bawah nilai $\alpha = 0,05$. Secara rinci, hasil uji validitas instrumen seluruh variabel budaya organisasi disajikan dalam tabel 4.12.

4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Uji validitas pada item variabel disiplin kerja untuk semua item valid pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang ditunjukkan oleh nilai sig. (probabilitas). Korelasi Pearson semua item di bawah nilai $\alpha = 0,05$. Secara rinci, hasil uji validitas instrumen seluruh variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel 4.13.

5. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Uji validitas pada item variabel efektivitas kerja untuk semua item valid pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang ditunjukkan oleh nilai sig. (probabilitas). Korelasi Pearson semua item di bawah nilai $\alpha = 0,05$. Secara rinci, hasil uji validitas instrumen seluruh variabel efektivitas kerja disajikan dalam tabel 4.14.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Ver 25.0 maka uji validitas diketahui bahwa seluruh indikator variabel penelitian mempunyai nilai diatas 0,30 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau mempunyai konsistensi normal apabila variabel tersebut mempunyai nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 25.0 maka dapat disimpulkan reliabilitas masing-masing variabel adalah :

Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	A	Keterangan
1	X ₁	0,665	
2	X ₂	0,622	Reliabel
3	X ₃	0,693	$\alpha > 0,6$
4	X ₄	0,694	
5	Y	0,658	

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang

digunakan dalam penelitian ini yang meliputi variabel independent/bebas (X) yang meliputi: gaya kepemimpinan islami, komunikasi intern, budaya organisasi islami dan disiplin kerja serta variabel *dependent*/terikat (Y) yaitu efektivitas kerja karyawan adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Sugiyono (2007:97) bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = K + X_1 + X_2 + X_3 + X_4$$

Linieritas dari kedua variabel dapat diketahui dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F table yaitu jika nilai F hitung > F table (0,05), maka variabel pada penelitian ini tidak linier, dan sebaliknya jika nilai F hitung < F table (0,05), maka variabel pada penelitian ini linier. Berdasarkan hasil print out SPSS yang disajikan dalam bentuk tabel 4.21 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -1,070 + 0,427X_1 + 0,278X_2 + 0,210X_3 + 0,367X_4$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan islami, komunikasi internal, budaya organisasi islami, disiplin kerja dengan efektivitas kerja karyawan memiliki signifikansi 0,003 sehingga variabel tersebut dapat dikatakan linier, sehingga uji korelasi regresi dapat dilakukan untuk menguji hipotesis. Sehingga persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- A. Formulasi regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -1,070 mempunyai pengertian bahwa nilai variabel gaya kepemimpinan islami, komunikasi intern, budaya organisasi islami dan disiplin kerja nilainya negatif berarti ada penurunan efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat

Jember sebesar 1,010.

- B. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan islami ($X_{.1}$) menunjukkan -angka sebesar 0,421 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan islami terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 0,427 sehingga apabila angka variabel gaya kepemimpinan islami naik 1 point maka akan diikuti dengan kenaikan angka variabel efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 0,215 poin.
- C. Koefisien regresi variabel komunikasi intern ($X_{.2}$) menunjukkan angka sebesar 0,278 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi intern terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 6,218 sehingga apabila angka variabel komunikasi internal naik 1 point maka akan diikuti dengan kenaikan angka variabel efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 0,218.
- D. Koefisien regresi variabel budaya organisasi islami ($X_{.3}$) menunjukkan angka sebesar 0,210 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi islami terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 0,210 sehingga apabila angka variabel budaya organisasi islami naik 1 point maka akan diikuti dengan kenaikan angka variabel efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 0,210 poin.
- E. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ($X_{.4}$) menunjukkan angka sebesar 0,234 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 0,234 sehingga apabila angka variabel disiplin kerja naik 1 point maka akan diikuti dengan kenaikan angka variabel efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember sebesar 0,234 poin.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis di atas yang dilakukan dengan menggunakan rumus regresi terhadap kedua variabel, didapatkan nilai koefisien korelasi r hitung sebesar 0.500 dengan nilai $p = 0.003$, dengan demikian nilai r hitung

$\geq r$ tabel dan $p < 0,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yakni terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan islami, komunikasi internal, budaya organisasi islami dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja karyawan. Hasil dari analisis yang telah dilakukan peneliti pengaruh antara gaya kepemimpinan islami, komunikasi internal, budaya organisasi islami dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja karyawan. ($F = 4.572$, $p < 0.05$). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi $p = 0.003$ dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.500 yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima ($R = 0.500$, $p < 0.05$). gaya kepemimpinan islami, komunikasi internal, budaya organisasi islami dan disiplin kerja mempengaruhi efektifitas kerja karyawan sebesar 25.0% (berdasarkan hasil *R. Square*)

Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.195	1.20972

a. Predictors: (Constant), DK, KI, BO, GK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.714	2.437		2.755
	GK	-.070	.077	-.111	-.910
	KI	.044	.114	.047	.390
	BO	.085	.100	.102	.857
	DK	.375	.095	.474	3.933

a. Dependent Variable: EKK

Coefficient Correlations^a

Model			DK	KI	BO	GK
1	Correlations	DK	1.000	-.084	-.162	-.199
		KI	-.084	1.000	.061	.201
		BO	-.162	.061	1.000	.079
		GK	-.199	.201	.079	1.000
	Covariances	DK	.009	.000	-.002	-.001
		KI	.000	.013	.001	.002
		BO	-.002	.001	.010	.001
		GK	-.001	.002	.001	.006

a. Dependent Variable: EKK

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver.25.0 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$ artinya variabel *independen* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependenden* artinya variabel *independen* secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap variabel *dependen*

b) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95 %. Hasil analisis menggunakan program SPSS diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 40,411 dengan signifikan sebesar 0,000 berarti dapat diinterpretasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan islami, komunikasi intern, budaya organisasi islami dan disiplin kerja signifikan berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Beta (dominan)

Uji beta yaitu untuk mengetahui diantara variabel bebas/*independent* (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/*dependent* (Y)

dengan menunjukkan variabel yang mempunyai *coeffisien beta standardized* tertinggi. Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa dari keempat variabel bebas/*independent* (X) yang meliputi gaya kepemimpinan islami, komunikasi internal, budaya organisasi islami dan disiplin kerja maka yang mempunyai pengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember adalah variabel disiplin kerja (X.4).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dan pengujian pada bab terdahulu baik pengujian-pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka pada bagian ini peneliti ingin menarik sebuah kesimpulan. Adapun kesimpulan yang dapat diambil antara lain :

- 1) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan islami (X₁) menunjukkan angka sebesar 0,427 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan islami terhadap efektivitas kerja.
- 2) Koefisien regresi variabel komunikasi internal (X₂) menunjukkan angka sebesar 0,278 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi internal terhadap efektivitas kerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel budaya organisasi islami (X₃) menunjukkan angka sebesar 0,210 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.
- 4) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₄) menunjukkan angka sebesar 0,234 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.
- 5) Hipotesis ketiga yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Muamalat Jember tidak terbukti. Setelah melihat hasil uji beta ternyata yang mempunyai nilai koefisien beta paling tinggi dan berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja adalah

variabel disiplin kerja.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Bank Muamalat Jember, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran terkait dengan permasalahan dan hasil penelitian ini yaitu :

1. Perlu kesadaran karyawan dalam berdisiplin, pimpinan harus lebih aktif dalam membina, menegur dan member sanksi bagi karyawan yang lalai dengan tugas dan tanggungjawabnya.
2. Pimpinan harus bertindak tegas dalam menciptakan budaya kerja yang baik, pembentukan ini dapat dimulai dari menciptakan kedisiplinan karyawan, kedua menjalin hubungan kerja yang baik dalam organisasi dan ketiga menciptakan komunikasi yang baik sehingga dari keempat hal tersebut karyawan dapat meningkat maka diharapkan efektivitas kerja karyawan juga meningkat.
3. Perlu kajian lanjutan terhadap variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, sehingga nantinya dapat ditemukan variabel yang pas dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Muhammad, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit Sinar Baru Algensindo.
- Fauzan dan Fatiyah, 2017, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama. Rajawali Jakarta.
- Firdaus, 2018, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Handoko Hani T, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta.

- Heidjrachman dan Husnan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Kartono, Kartini, 1982. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta.
- Mashudi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya.
- Robbins Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, edisi bahasa Indonesia, Cetakan pertama, diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta.
- Strauss dan Sayless (1988:138), *Efektivitas Organisasi*, Diterjemahkan Oleh Magdalena Jamin, Jakarta, Erlangga
- Siagian, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Soegiyono, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, edisi bahasa Indonesia, Cetakan pertama, diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatakadan Benyamin Molan, Jakarta.
- Soegiyono, 2011, *Organisasi Kepemimpinan, Perilaku Organisasi*, Gunung Agung Jakarta.