



Islamic Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation: An Exploration of Employee Performance at Muhammadiyah Hospital

Nabillah Rahmah Widyati

Nabillahrahmah.22026@mhs.unesa.ac.id

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

A'rasy Fahrullah

arasyfahrullah@unesa.ac.id

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract: *This study aims to determine the effect of Islamic Leadership, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at Muhammadiyah Hospital Gresik. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The population studied was 64 employees, where the sampling was carried out using saturated sampling so that the entire population became respondents. Data were collected through questionnaires. Data analysis included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests with the help of SPSS software. The results of the analysis show that partially, Islamic Leadership does not have a significant influence on Employee Performance, likewise, Work Environment does not show a significant influence on Employee Performance. In contrast, Work Motivation has a positive and significant influence on Employee Performance. Simultaneously, Islamic Leadership, Work Environment, and Work Motivation have a significant influence on Employee Performance at Muhammadiyah Hospital Gresik, with an F-value of 45.342 ($p < 0.001$) and an R^2 of 0.694, indicating that the three variables explain 69.4% of the variance in Employee Performance. This study contributes empirical evidence from an Islamic healthcare institution by showing that Work Motivation is the most dominant factor in Employee Performance, while Islamic Leadership and Work Environment do not have significant partial effects. Therefore, Muhammadiyah Hospital Gresik is expected to improve employee work motivation to achieve more optimal performance.*

Keywords: *Islamic Leadership, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan, dengan teknik

pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian pula Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F sebesar 45,342 dan signifikansi 0,000, serta nilai R^2 sebesar 0,694, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 69,4% variasi Kinerja Karyawan. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemberian bukti empiris dalam konteks institusi pelayanan kesehatan berbasis Islam bahwa Motivasi Kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, sementara Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Oleh karena itu, Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, di mana kinerja karyawan berperan sebagai indikator utama dalam mengukur pencapaian tujuan institusi, baik dalam sektor profit maupun non-profit. Di sektor kesehatan, pengelolaan SDM dituntut berjalan lebih optimal karena langsung berhadapan dengan keselamatan jiwa manusia. Riset manajemen kontemporer menegaskan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan iklim lingkungan kerja merupakan tiga pilar utama yang secara konstan memengaruhi fluktuasi kinerja pegawai di lapangan.

Namun demikian, data dari Asian Productivity Organization (APO) menunjukkan indikasi makro bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia secara umum masih tertinggal di bawah rata-rata negara kawasan Asia Tenggara lainnya, seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Kesenjangan produktivitas ini memerlukan evaluasi mendalam pada level mikro organisasi, terutama mengenai bagaimana efektivitas kepemimpinan dan kesiapan internal karyawan dalam merespons tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam konteks institusi bernapaskan Islam, kepemimpinan tidak sekadar dipandang sebagai fungsi manajerial struktural, melainkan sebuah amanah spiritual yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Model

kepemimpinan Islami dikonstruksikan berdasarkan empat sifat utama Rasulullah SAW, yakni Amanah (tanggung jawab), Syura (musyawarah), 'Adl (keadilan), dan Uswah Hasanah (keteladanan). Melalui implementasi nilai-nilai ini, kepemimpinan Islami diharapkan mampu membentuk ekosistem organisasi yang harmonis, berkah, dan berorientasi pada pencapaian kinerja terbaik. Beberapa studi empiris terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Amelia et al. (2022) dan Efrina (2024), mengonfirmasi bahwa kepemimpinan Islami memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam mendorong performa kerja karyawan di sektor kesehatan dan keuangan syariah.

Di samping faktor kepemimpinan, aspek lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja, yang mencakup dimensi fisik (sarana-prasarana) serta non-fisik (interaksi sosial dan dukungan manajerial), idealnya harus mampu meminimalkan stres kerja serta memberikan kenyamanan operasional bagi pegawai. Hal ini diperkuat oleh temuan Ramadhan dan Suhana (2022) yang menyatakan bahwa atmosfer lingkungan kerja yang kondusif berimplikasi positif terhadap eskalasi produktivitas tenaga medis. Sementara itu, faktor motivasi kerja bertindak sebagai stimulus internal yang menggerakkan kesungguhan dan ketekunan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang jauh lebih optimal.

Meskipun Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja telah banyak dikaji sebagai faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Amelia et al. (2022) dan Efrina (2024), misalnya, menemukan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Farida et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja ketika faktor kedisiplinan dan lingkungan kerja lebih mendominasi. Selaras dengan hal tersebut, Warongan et al. (2022) dalam studinya justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki

dampak nyata terhadap kinerja karena adanya profesionalisme mandiri yang melekat pada diri karyawan. Selain itu, Ernawati et al. (2023) menambahkan bahwa dorongan motivasi internal saja tidak akan bermakna optimal tanpa didukung oleh kejelasan tugas dan sistem organisasi yang seimbang. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya ketidakpastian empiris mengenai konsistensi pengaruh Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, khususnya ketika ketiga variabel tersebut diuji secara bersamaan dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan berbasis Islam.

Kesenjangan tersebut menjadi relevan untuk dikaji pada organisasi pelayanan kesehatan yang mengintegrasikan profesionalisme medis dengan nilai spiritual, seperti Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Sebagai rumah sakit tipe C berstatus Akreditasi Paripurna yang berafiliasi dengan organisasi Muhammadiyah, RS Muhammadiyah Gresik mengusung visi menjadi pusat rujukan kesehatan keluarga dengan misi menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang profesional, jujur, transparan, sekaligus menjalankan fungsi dakwah Islam. Karakteristik unik inilah yang menjadikan institusi ini relevan untuk diteliti guna menguji sejauh mana variabel kepemimpinan Islami, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berinteraksi secara parsial maupun simultan dalam memengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia berbasis Islam dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga memberikan perspektif bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami dan kondisi lingkungan kerja tidak selalu menghasilkan pengaruh langsung terhadap kinerja, sehingga peran faktor internal karyawan, khususnya Motivasi Kerja, perlu mendapat perhatian dalam memahami kinerja pada organisasi berbasis Islam. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi bahan

pertimbangan bagi manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja, sekaligus mempertahankan penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja yang mendukung. Temuan tersebut memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit berbasis Islam yang mengintegrasikan tuntutan profesionalisme pelayanan kesehatan dengan nilai-nilai spiritual dan organisasional.

Secara konseptual, hubungan antar-variabel dalam penelitian ini dibangun atas dasar pemikiran bahwa kinerja karyawan (Y) dipicu oleh interaksi harmonis antara arahan etis dari Kepemimpinan Islami (X 1), dukungan kenyamanan fisik dan non-fisik dalam Lingkungan Kerja (X 2), serta dorongan spiritual dan profesional dari Motivasi Kerja (X3). Pengaruh ini diuji baik secara parsial untuk melihat kontribusi spesifik masing-masing faktor, maupun secara simultan guna mengukur sinergi kolektif ketiganya terhadap efektivitas pelayanan rumah sakit. Berdasarkan alur kerangka konseptual tersebut, maka dirumuskan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
- H4 : Kepemimpinan Islami, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji hubungan kausalitas dan pengaruh antar-variabel yang diteliti. Desain operasional variabel dalam penelitian ini mencakup

tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan Islami (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta satu variabel dependen berupa Kinerja Karyawan (Y).

Instrumen penelitian disusun dengan mengadaptasi indikator dari teori dan penelitian terdahulu sesuai dengan masing-masing konstruk penelitian. Indikator Kepemimpinan Islami diadaptasi berdasarkan Al-Mawardi dalam Al-Ahkam al-Sultaniyyah dan Siti Sa'adah dkk. (2025), indikator Lingkungan Kerja diadaptasi berdasarkan W. Soetjipto (2009) dan Lianasari dan Ahmadi (2022), indikator Motivasi Kerja diadaptasi dari Nur Azizah (2019), Umiyarzi (2021), serta Rahmawati dan Yuningsih (2024), sedangkan indikator Kinerja Karyawan mengacu pada Bernardin dan Russell sebagaimana dikutip dalam Sodiq et al. (2024).

Kepemimpinan Islami (X1)

Berdasarkan Al-Mawardi, Al-Ahkam al-Sultaniyyah dan Siti Sa'adah dkk (2025) Diukur melalui : Amanah: Sikap dapat dipercaya mencakup tanggung jawab moral, pemeliharaan integritas pribadi, serta ketaatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku. 'Adl (Adil): Sikap yang didasarkan oleh kebenaran, tidak memihak serta memutuskan atau menempatkan suatu hal sesuai dengan tempat dan porsinya. Musyawarah (Syura): Pemimpin harus mampu membangun efektivitas kerja sama (amal jama'i) dan rasa memiliki melalui musyawarah. Uswah Hasanah (Teladan): Dalam menerapkan keadilan, pemimpin harus memberikan contoh yang baik yang sesuai dengan akhlak Islam.

Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan W. Soetjipto (2009:87) dan Lianasari & Ahmadi (2022) Diukur melalui : Penerangan Cahaya: Kondisi tingkat terang yang disediakan di tempat kerja untuk memastikan karyawan dapat melihat dan bekerja dengan jelas. Suhu dan Udara: Kondisi temperatur dan kualitas udara di lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Suara: Tingkat kebisingan

di tempat kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi, kenyamanan, dan kinerja. Teknologi: Fasilitas, alat, dan sistem kerja yang digunakan untuk mendukung proses pekerjaan. Rasa Aman dalam Bekerja: Persepsi karyawan tentang keselamatan fisik dan psikologis saat bekerja. Hubungan yang Harmonis dengan Atasan, Bawahan, dan Rekan Kerja: Kualitas interaksi sosial yang ditandai dengan kerja sama, komunikasi baik, dan saling menghargai.

Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan Nur Azizah (2019), Umiyarzi (2021), serta Rahmawati & Yuningsih (2024) Diukur melalui : Dorongan: Dorongan yang didapatkan dari dalam diri maupun dari perusahaan dalam menghasilkan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan. Kemauan: Kemauan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan biologis dan fisiologisnya. Keikhlasan: Kegiatan atau aktivitas yang jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Kewajiban: Kesadaran diri bahwa bekerja merupakan suatu kewajiban bagi setiap individu. Pengembangan Kemampuan dan Keterampilan: Keinginan untuk meningkatkan potensi diri melalui pelatihan atau pengalaman kerja. Tujuan yang Jelas: Memiliki arah dan target yang ingin dicapai dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan teori Bernardin & Russell (dalam Sodik et al., 2024) Diukur melalui : Hasil Kerja: Catatan hasil dari masing-masing fungsi atau aktivitas pekerjaan karyawan dalam periode tertentu yang sesuai dengan harapan perusahaan. Produktivitas: Kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien guna menyelesaikan seluruh volume pekerjaan yang ditargetkan. Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik tepat pada waktu yang telah ditentukan. Sikap: Perilaku, komitmen kerja, serta loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan hubungan kerja dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Seluruh indikator kemudian dioperasionalkan ke dalam butir-butir pernyataan yang disesuaikan dengan konteks pekerjaan karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Penyesuaian dilakukan pada redaksi pernyataan agar sesuai dengan karakteristik lingkungan pelayanan kesehatan, tanpa mengubah substansi konstruk yang diukur.

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Penggunaan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil dan terbatas, sehingga seluruh anggota populasi dapat dilibatkan dan kesalahan pengambilan sampel dapat diminimalkan.

Dengan melibatkan seluruh anggota populasi, penelitian ini memberikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai kondisi karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Namun, karena penelitian dilakukan pada satu institusi dengan karakteristik organisasi yang spesifik, hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi dan perlu diinterpretasikan secara hati-hati apabila diterapkan pada rumah sakit atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.

Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada para responden.

Tabel 1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert dengan pilihan rentang skor 1 sampai 5 untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator operasional setiap variabel. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu guna memastikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner bersifat sah dan konsisten sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Islami (X1)	8	0,694–0,837	0,895
Lingkungan Kerja (X2)	12	0,663–0,865	0,922
Motivasi Kerja (X3)	12	0,525–0,866	0,907
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,643–0,837	0,946

Instrumen penelitian diuji melalui Uji Validitas (melalui analisis Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel sebesar 0,2461, Seluruh item dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Uji Reliabilitas (menggunakan nilai Cronbach's Alpha) disimpulkan reliabel dengan kriteria nilai Alpha $>$ 0,60.

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahapan uji statistik dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Tahapan pertama adalah Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas (untuk mendeteksi distribusi data), Uji Multikolinearitas (untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar-variabel independen), dan Uji Heteroskedastisitas (untuk menguji kesamaan varians dari residual). Tahapan kedua adalah Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara matematis. Tahapan ketiga adalah Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t) dan secara bersama-sama (Uji F). Tahapan terakhir adalah Analisis Koefisien Determinasi (R^2) guna mengukur seberapa besar persentase variasi

Kinerja Karyawan yang mampu dijelaskan oleh kombinasi variabel Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.

Pembahasan dan Diskusi

Deskripsi Responden

Profil demografis dari 64 responden di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik dirangkum secara ringkas dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Karakteristik Demografis Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	23,4%
	Perempuan	49	76,6%
Usia	21-24 tahun	6	9,4%
	Lebih dari 25 tahun	58	90,6%
Kategori Pekerjaan	Medis	21	32,8%
	Penunjang Medis	17	26,6%
	Non-Medis	26	40,6%
Masa Kerja	< 1 tahun	9	14,06%
	1-2 tahun	25	39,06%
	> 3 tahun	30	46,87%

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (76,6%), berusia di atas 25 tahun (90,6%), bekerja di sektor non-medis (40,6%), dan memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun (46,87%).

Komposisi demografis ini mengindikasikan bahwa mayoritas sampel penelitian merupakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja cukup lama di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Karakteristik tersebut memberikan dasar bahwa responden memahami kondisi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan di instansi secara mendalam, sehingga informasi yang diberikan melalui kuesioner memiliki tingkat validitas empiris yang kuat.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS, diperoleh persamaan jalur statistik sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) menunjukkan bahwa seluruh data telah memenuhi syarat dan bebas dari penyimpangan ekonometrika, sehingga model layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Pengaruh Parsial (Uji T)

Coefficient			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-0,285	0,777
	Kepemimpinan Islami	0,467	0,642
	Lingkungan Kerja	1,376	0,174
	Motivasi Kerja	6,757	0,000
a. Dependent Variable		Kinerja Karyawan	

1. Pengujian Hipotesis 1 (H₁) :

Variabel Kepemimpinan Islami (X₁) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,467 dengan nilai t {hitung} sebesar 1,029. Nilai t {hitung} ini lebih kecil dari t {tabel} (1,029 < 2,000) dan nilai signifikansi sebesar 0,308 lebih besar dari alpha (0,308 > 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami secara parsial tidak berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, sehingga H 1 ditolak.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H 2) :

Variabel Lingkungan Kerja (X 2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,376 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,719. Nilai t_{hitung} ini lebih kecil dari t_{tabel} ($0,719 < 2,000$) dan nilai signifikansi sebesar 0,475 lebih besar dari α ($0,475 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, sehingga H 2 ditolak.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H 3) :

Variabel Motivasi Kerja (X 3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 6,757 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,757. Nilai t_{hitung} ini jauh lebih besar dari t_{tabel} ($6,757 > 2,000$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, sehingga H 3 diterima. Motivasi Kerja juga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja di instansi ini.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA		
Model	F	Sig.
1	45,342	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan islami, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja		

Selanjutnya, pengujian secara bersama-sama dilakukan menggunakan uji F. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 45,342 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,76 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit

Muhammadiyah Gresik. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,694 atau 69,4%, yang menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 5 Ringkasan Temuan Utama dan Interpretasi Kontekstual

Aspek	Indikator	Temuan Utama	Interpretasi Kontekstual
Kepemimpinan Islami (X_1)	Amanah, Adil, Musyawarah, Keteladanan	Tidak berpengaruh signifikan secara parsial.	Nilai etis pimpinan masih bersifat personal; arahan terputus (<i>loss of transmission</i>) karena jaranganya rapat koordinasi formal.
Lingkungan Kerja (X_2)	Sarana Fisik & Hubungan Sosial (<i>Ta'awun</i>)	Tidak berpengaruh signifikan secara parsial.	Keharmonisan antar-staf baru sebatas zona nyaman sosial, belum bertransformasi menjadi iklim kerja profesional yang memacu produktivitas.
Motivasi Kerja (X_3)	Niat Ibadah, Kesungguhan (<i>Itqan</i>), Tanggung Jawab	Berpengaruh positif, signifikan, dan paling dominan.	Karyawan memiliki kesadaran spiritual tinggi; bekerja karena merasa diawasi Allah sehingga tetap produktif meskipun

			minim	pengarahan
			formal.	
Sinergi Kolektif (Simultan)	Interaksi X_1, X_2 , dan X_3 terhadap Kinerja	Berpengaruh signifikan secara simultan ($R^2 = 69.4\%$).	Terbentuk kolektif (syirkah) mana motivasi spiritual karyawan mampu menutupi keterbatasan komunikasi manajerial organisasi.	kekuatan di

Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Kepemimpinan Islami, seorang pemimpin idealnya harus mengintegrasikan sifat amanah, adil, musyawarah (syura), dan keteladanan sesuai tuntunan QS. An-Nisa ayat 58.

Dalam konteks nyata di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, tafsir kontekstual dari teori ini menunjukkan bahwa nilai amanah dan keadilan pimpinan baru sebatas melekat pada karakter personal individu saja. Karena pola komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan masih kurang intensif serta kegiatan rapat kerja koordinatif sangat jarang dilakukan, nilai amanah manajerial tersebut tidak tersalurkan menjadi instruksi kerja operasional yang nyata di lapangan. Teori akuntabilitas spiritual dari Al-Mawardi dalam kitab Al-Ahkam as-Sultaniyyah serta HR. Bukhari mengenai tanggung jawab pemimpin (mas'uliyah) mempertegas bawa tanpa adanya saluran komunikasi yang efektif, nilai etis pimpinan tidak akan mampu mengintervensi atau menggerakkan performa harian karyawan secara nyata.

Dengan demikian, ketidaksignifikanan Kepemimpinan Islami dalam penelitian ini tidak serta-merta menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan

Islami tidak relevan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut lebih menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai kepemimpinan yang dimiliki secara personal dengan proses penerjemahannya ke dalam praktik manajerial sehari-hari. Dalam konteks rumah sakit, karyawan bekerja dalam sistem pelayanan yang membutuhkan pembagian tugas, koordinasi antarunit, komunikasi instruksi, dan evaluasi secara berkelanjutan. Apabila mekanisme tersebut belum berjalan secara intensif, nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan yang dimiliki pimpinan belum tentu menghasilkan perubahan kinerja yang terukur secara langsung. Oleh karena itu, faktor kontekstual berupa intensitas komunikasi dan koordinasi organisasi menjadi salah satu penjelasan penting atas tidak signifikannya pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan penelitian ini memperkaya teori Kepemimpinan Islami dengan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan Islami dalam organisasi pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan nilai moral pada diri pemimpin, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menerjemahkan nilai tersebut ke dalam praktik manajerial yang terstruktur. Dalam konteks rumah sakit berbasis Islam, amanah, keadilan, musyawarah, dan keteladanan perlu diwujudkan melalui komunikasi, koordinasi, pengarahan, serta evaluasi kerja yang konsisten agar dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa penerapan kepemimpinan Islami perlu dilihat sebagai proses yang menghubungkan nilai spiritual pemimpin dengan mekanisme kerja organisasi, bukan hanya sebagai karakter personal pemimpin.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja juga ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori lingkungan kerja menekankan pentingnya kenyamanan fisik dan keharmonisan hubungan sosial untuk mendorong efisiensi kerja, yang selaras dengan prinsip gotong royong (ta'awun) dalam QS. Al-Maidah ayat 2.

Dalam konteks nyata di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, tafsir kontekstual dari ayat ini adalah bahwa prinsip tolong-menolong tidak boleh hanya diwujudkan lewat kedekatan atau keramahan sosial antar-rekan sejawat saja. Karena minimnya ruang komunikasi formal dan tidak adanya koordinasi berkala melalui rapat kerja, atmosfer lingkungan kerja yang ramah tersebut hanya menjadi zona nyaman sosial, belum bertransformasi menjadi iklim kerja profesional yang memacu produktivitas dan efektivitas pelayanan medis.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara sosial belum tentu secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja. Pada organisasi pelayanan kesehatan, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kenyamanan bekerja dan hubungan interpersonal, tetapi juga oleh sejauh mana lingkungan kerja mampu mendukung koordinasi, pembagian tugas, pertukaran informasi, dan penyelesaian pekerjaan secara efektif. Ketika hubungan antarpegawai telah berjalan harmonis tetapi komunikasi formal dan koordinasi antarunit belum optimal, manfaat lingkungan kerja terhadap kinerja dapat menjadi tidak terlihat secara statistik. Oleh karena itu, ketidaksignifikanan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai konsekuensi dari belum optimalnya transformasi hubungan sosial yang harmonis menjadi mekanisme kerja profesional yang mendukung produktivitas pelayanan.

Temuan ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan kesehatan dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu dipahami secara lebih luas, tidak hanya sebagai kondisi fisik dan hubungan sosial, tetapi juga sebagai sistem yang mendukung koordinasi dan efektivitas kerja. Dalam konteks rumah sakit berbasis Islam, prinsip ta'awun tidak cukup diwujudkan melalui hubungan yang harmonis antarpegawai, tetapi perlu diterjemahkan ke dalam kerja sama profesional, komunikasi antarunit, dan koordinasi pelayanan yang terstruktur. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja dalam organisasi kesehatan berbasis Islam memiliki dimensi sosial sekaligus organisasional yang saling berkaitan dalam mendukung kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, Motivasi Kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan, positif, dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori kebutuhan McClelland (need for achievement), dorongan internal untuk berprestasi memicu seseorang bekerja optimal. Dalam Islam, motivasi kerja dipandang sebagai bentuk kesungguhan dan pengabdian spiritual, sebagaimana diperintahkan dalam QS. At-Taubah ayat 105 dan HR. Ath-Thabrani mengenai manusia yang paling bermanfaat (khairunnas).

Dalam konteks nyata di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, tafsir kontekstual dari nilai-nilai ini membuktikan bahwa kesungguhan bekerja tumbuh dari kesadaran moral ibadah yang mendalam di dalam diri karyawan. Dorongan intrinsik untuk menyelamatkan nyawa pasien dan memberikan pelayanan kesehatan terbaik membuat karyawan tetap bertanggung jawab secara mandiri dalam tugas harian mereka. Karyawan tetap bergerak maksimal karena merasa diawasi langsung oleh Allah SWT, meskipun pola komunikasi pimpinan kurang intensif dan rapat evaluasi antar-unit sangat jarang dilakukan. Fenomena ini diperkuat oleh pemikiran Imam Al-Ghazali dalam kitab *Ihya Ulumuddin* tentang teori Niat dan Amal. Al-Ghazali menegaskan bahwa ketika aktivitas ekonomi atau pekerjaan diniatkan sebagai ibadah dan kewajiban sosial (fardhu kifayah), dorongan batin individu akan menjadi sangat kokoh dan tidak akan goyah oleh keterbatasan faktor lingkungan eksternal.

Temuan mengenai dominannya Motivasi Kerja memberikan penguatan sekaligus perluasan terhadap perspektif manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan berbasis Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal karyawan dapat menjadi penggerak kinerja yang lebih kuat dibandingkan faktor eksternal organisasi ketika mekanisme kepemimpinan dan koordinasi belum berjalan optimal. Dalam konteks rumah sakit berbasis Islam, motivasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan dorongan untuk mencapai prestasi kerja, tetapi juga dapat berkaitan dengan kesadaran

menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab dan bentuk pengabdian. Temuan ini memperlihatkan bahwa nilai spiritual yang terinternalisasi dalam diri karyawan dapat menjadi sumber motivasi yang mendukung konsistensi kinerja dalam menghadapi keterbatasan mekanisme organisasi.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

Meskipun Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja tidak bermakna secara parsial, pengujian secara simultan (Uji F) membuktikan bahwa interaksi ketiga variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara realita di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, keterbatasan komunikasi pimpinan dan jarangnyanya rapat kerja sempat melemahkan peran kepemimpinan dan lingkungan sosial secara terpisah. Namun, ketika karakter pimpinan yang jujur, fasilitas lingkungan rumah sakit yang sudah memadai, serta motivasi spiritual karyawan disatukan, ketiganya melebur menjadi satu ekosistem kerja yang saling menopang. Fenomena keterikatan organik ini sangat sejalan dengan pemikiran Ibnu Khaldun dalam kitab Muqaddimah mengenai teori Sinergi Sosial dan Kolektivitas Organisasi (Al-Umran).

Ibnu Khaldun menjelaskan bahwa kemajuan sebuah institusi tidak ditentukan oleh keunggulan satu elemen terpisah, melainkan dari totalitas interaksi antar-elemen dalam menghasilkan kekuatan kolektif (syirkah). Harmoni kerja organik antara latar belakang institusi Muhammadiyah yang Islami dan etos kerja mandiri karyawan inilah yang pada akhirnya menjadi pendorong utama mutu kinerja pelayanan kesehatan di RS Muhammadiyah Gresik.

Temuan simultan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh terhadap kinerja tidak selalu dapat dijelaskan melalui hubungan satu variabel secara terpisah. Ketika Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dipertimbangkan secara bersamaan, kontribusi masing-masing faktor menjadi bagian dari sistem yang saling melengkapi. Dalam konteks Rumah Sakit

Muhammadiyah Gresik, Motivasi Kerja yang terbukti paling dominan dapat menjadi penggerak utama kinerja, sedangkan Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja tetap menjadi bagian dari konteks organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada rumah sakit berbasis Islam lebih tepat dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor internal karyawan dan faktor organisasional daripada sebagai akibat dari satu faktor secara berdiri sendiri.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh positif, signifikan, dan menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi performa kerja di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Di sisi lain, pengujian secara simultan membuktikan bahwa Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,4%. Kontribusi ilmiah dari penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia berbasis Islam dalam pelayanan kesehatan, dengan menegaskan bahwa motivasi internal yang kuat merupakan motor penggerak utama performa kerja pegawai. Temuan mengejutkan dari penelitian ini terletak pada tidak signifikkannya pengaruh Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja, meskipun instansi yang diteliti bergerak di bawah naungan organisasi Islam. Karakter amanah dan adil dari pimpinan ternyata masih dominan melekat pada ranah personal dan belum tertuang menjadi instruksi operasional yang nyata. Begitu pula dengan prinsip tolong-menolong (ta'awun) di lingkungan kerja yang baru sebatas mewujud dalam keramahan hubungan sosial antar-karyawan, belum pada aspek manajemen koordinasi. Sebaliknya, kesadaran moral spiritual yang mendalam justru membuat karyawan menilai pelayanan medis sebagai bentuk ibadah, sehingga mereka tetap bertanggung jawab secara mandiri dan bekerja

optimal di tengah minimnya pengarahan formal serta koordinasi dari manajemen. Limitasi atau keterbatasan utama dalam operasional organisasi di rumah sakit ini bersumber pada lemahnya sistem komunikasi dan koordinasi kelembagaan. Keterbatasan intensitas komunikasi dua arah dan jaranganya koordinasi via rapat formal menyebabkan nilai-nilai kepemimpinan Islami yang baik tidak tersalurkan menjadi arahan kerja yang konkret. Selain itu, manajemen juga belum mendukung lingkungan kerja dengan koordinasi berkala antar-unit, sehingga iklim sosial yang ramah tersebut belum mampu menstimulasi produktivitas pelayanan medis secara terukur.

Deklarasi AI

Penulis menyatakan bahwa penggunaan kecerdasan buatan dalam penyusunan artikel ini terbatas sebagai alat bantu untuk menyunting tata bahasa, memperbaiki struktur kalimat, dan merangkum narasi data. Seluruh gagasan, analisis, penarikan kesimpulan, dan tanggung jawab substantif atas keaslian karya ini sepenuhnya berada di tangan penulis tanpa pengalihan kepada teknologi AI. Untuk penyesuaian deklarasi lebih lanjut sesuai kebutuhan spesifik, Anda dapat berkonsultasi kembali.

References

- Al-Mawardi. (1996). *Al-Ahkam as-Sultaniyyah: Hukum-Hukum Penyelenggaraan Negara*. Dar al-Fikr.
- Amelia, R., Sani, A., & Ahmad, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Islam*, 8(2), 145-158.
- Anthoni, A., & Faisal, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 112-125.
- Efrina, L. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Syariah Kontemporer*, 5(1), 34-47.
- Ernawati, T., Wahyudi, S., & Utami, T. (2023). Analisis Motivasi Kerja, Kejelasan Tugas, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(3), 210-224.
- Farida, N., Mahmuda, E., & Canggih, C. (2024). Rekonstruksi Kinerja Karyawan: Menakar Pengaruh Kepemimpinan Islami, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 78-92.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis untuk Melakukan Penelitian*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Kalijaga.
- Ramadhan, A., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(2), 89-101.

Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 96-105.