

**KEPEMIMPINAN ISLAMI, BUDAYA KERJA ISLAM DAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Study Kasus pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang)

Moh. Mukhsin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang –
Banten

Email: muhsin-2010@yahoo.co.id

Abstact

This research is to know whether there is a pangaruh between Islamic leadership and Islamic Work Culture on Work Productivity Employees at Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang. Variables used in this study are Islamic leadership and Islamic Work Culture as an independent variable, Employee Productivity as a variable Dependent. This research uses quantitative method by using descriptive research and causal research. Data from the 3 variables in the analysis using SPSS 20.00 program. The number of samples used in this study were 33 respondents. The result of this research shows that Islamic and Cultural Leadership influence to increase productivity employee of Pesantren Al-Hikmah Ciruas Serang.

Keywords: Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan islami dan budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas. Kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang kompleks dan variatif, mudah diidentifikasi tetapi sulit untuk didefinisikan secara persis. Kepemimpinan telah dipelajari secara luas dalam berbagai konteks dan dasar teoritis. Dalam beberapa hal, kepemimpinan digambarkan sebagai sebuah proses, tetapi sebagian besar teori dan riset mengenai kepemimpinan focus pada seorang figur

untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik. Fungsi kepemimpinan baru bias dijalankan dalam sebuah masyarakat jika telah terpenuhi tiga unsur utama berikut ini : kumpulan manusia yang dimulai dari tiga orang atau lebih, terdapat tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama, dan yang tidak kalah penting yaitu terdapat seseorang yang dipilih untuk menjadi pemimpin dan mendapatkan persetujuan dari mayoritas anggota masyarakat yang akan membantunya merealisasikan tujuan bersama. (Ibrohim Akhmad.(Abu Sinn. 2008;128).

Secara factual, seorang pemimpin menjalankan peran yang lebih tinggi dari bawahannya, tapi terkadang para pemimpin harus berbau dengan bawahannya terlebih jika pemimpin belum mengenal betul sifat dan karakter dari bawahannya. Pada saat apapun jika seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, dimuka telah diterangkan bahwa kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam sebuah organisasi tertentu, dan orang tadi perlu mengembangkan sifat dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan tentang gaya kepemimpinan apa yang akan dipakainya saat memimpin. (Miftah Thoha2007;49).

Allah SWT menegaskan di dalam firmanNYA yaitu surat al ahzab ayat 21 yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا (٢١)

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”.(QS. 33:21)

Permasalahan lain dalam peningkatan produktivitas adalah tentang cara menerapkan budaya kerja Islam. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang 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.

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Dalam sebuah jurnal tentang budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam bermu'amalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tersebut menurut Ahlami 2009 adalah seperti berikut:

1. Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum-hukum Islam dan tidak bertentangan. Adapun amalan-amalan yang dilarang oleh Islam ada hubungan dengan yang haram dan maksiat, maka tidaklah sekali-kali dianggap sebagai ibadah.
2. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
3. Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan oleh Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat sesuatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.
4. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasnya, seperti tidak mezalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu dan tidak menindas atau merampas hak orang lain.
5. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat dan sebagainya. Namun di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah. Budaya kerja produktif sama halnya dengan budaya kerja yang Islami, karena sesungguhnya budaya kerja Islam adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memaknai nilai-nilai syari'at Islam. Hal ini pulalah juga agaknya yang kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif.

Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggungjawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para

bawahannya. Jadi, pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan kebawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi informal (Malayu S.P. Hasibuan. 2007;42)

Namun di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah. Budaya kerja produktif sama halnya dengan budaya kerja yang Islami, karena sesungguhnya budaya kerja Islam adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai syari'at Islam. Hal ini pulalah juga agaknya yang kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif. M. Darwan Rahardjo. 1999;251

Dari pemikiran ini didapatkan bagaimana meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan budaya kerja Islam. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah idaman setiap manager, tetapi bukan hal yang mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Islami

Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu Berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist (Rivai & Arifin: 2009, 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu, **pertama, AshShidq**, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya., **Kedua, Al-amanah**, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. **Ketiga, Al-Fathanah**, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun. **Keempat, At-Tabligh**, yaitu penyampaian myang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan "keterbukaan"

Budaya Kerja Islami

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu. Pengertian budaya pada umumnya, mengandung gejala sosial atau gejala kelompok yang mencolok. Dalam setiap kelompok yang melakukan bekerja sama (*team work*) secara terorganisasi, maka akan muncul kepermukaan keinginan kelompok untuk mendapatkan pelayanan dari perusahaannya terhadap berbagai kebutuhan dan aspirasi kelompok. Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya bekerja dalam perspektif Islam. Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, "Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya". Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam. Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah

adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari **Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq**. Hal inilah yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas.

1. **Shiddiq** berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat **shiddiq** dan menciptakan lingkungan yang **shiddiq**. Firman Allah at-Taubah: 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ
الصَّادِقِينَ ﴿١١٩﴾

"Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar". (At-Taubah :119)

2. **Istiqomah**, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus – menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.
3. **Fathanah** berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, eraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Surat Yusuf:55.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Yusuf : 55).

4. **Amanah**, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat. An-Nissa': 58.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا﴾

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat" (An-Nissa' ayat 58).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (**utility**). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakannya, makin lama ia makin produktif. (Buchari Alma, dan Donni J,2009;171). Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup: (Gaspersz vincent, 2003;130).

- a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan.
- b. Penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Edhi prasetyo.

Menurut Manuaba peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (do the thing right). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total. produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. John R Schermenharn.2003; 7). Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Daryatmi, jurnal skripsi.

Produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. (Muchdarsyah sinungan.2003;1). Sama halnya menurut Simanjuntak, produktivitas mengandung

pengertian filosofis, definisi kerja, dan teknis operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan mutu

kehidupan lebih baik dari hari ini. (Pajar. 2008; H. 37).

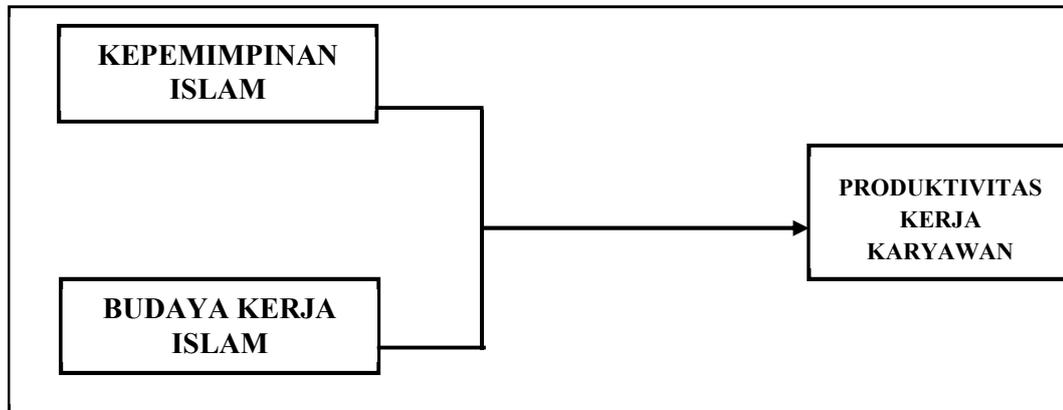
Sedangkan menurut Yader (1975) dimensi variabel terikat atau dependen yaitu produktivitas kerja dalam pengukurannya meliputi kriteria sebagai berikut Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002;236:

1. Kualitas kerja (quality of work) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. Kuantitas kerja (quantity of work) yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (knowledge of job) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
4. Kreatifitas (creativity) yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dalam tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. Kerja sama (cooperation) yaitu kesadaran untuk kerja sama dengan yang lain (sesama anggota organisasi).
6. Ketergantungan (dependability) yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan,
7. Inisiatif (initiative) yaitu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Personal kualitas yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan

Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. (Bambang Tri Cahyono, 1996;282).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etos kerja, budaya kerja juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan sebagainya.

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang penulis lakukan menggunakan dua metode yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode penelitian deskriptif menurut (Sugiyono 2004:11) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Dengan demikian, penulis mengadakan suatu pengamatan langsung terhadap permasalahan yang tengah terjadi dengan melakukan observasi dan pengambilan data, kemudian mengadakan suatu analisis terhadap permasalahan data yang diperoleh, yang bertujuan agar dapat menarik suatu kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah analisis data dengan cara membandingkan data-data yang ada sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk dilakukan analisis secara mendalam.

Operasional Variabel

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas.

Terdapat tiga variable yang dihubungkan untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel tersebut. Operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

1. Kepemimpinan Islami sebagai variabel X_1 (*Independent Variable*) atau variabel tidak terikat yang hasil permasalahannya mempengaruhi variabel Y (*Dependent Variable*).
2. Budaya Kerja Islami sebagai variabel X_2 (*Independent Variabel*) atau variabel tidak terikat yang hasil permasalahannya mempengaruhi variabel Y (*Dependent Variabel*).
3. Produktivitas Kerja sebagai variabel Y (*Dependent Variable*) atau variabel terikat yang dipengaruhi oleh Variabel X_1 dan X_2

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2004:97) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas Serang yang berjumlah 33 orang.

2. Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (*Sugiono, 2004 : 73*), setelah jumlah sampel yang akan diambil dari populasi telah ditentukan, selanjutnya pengambilan sampel ditentukan dalam bentuk teknik sampling.

Adapun teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah semua anggota populasi atau pegawai Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas, yang berjumlah 33 Karyawan yang digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik penentuan sampel ini disebut sampling jenuh atau sensus, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (*Sugiono 2004 : 96*). Jadi ukuran besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden sesuai dengan jumlah dari populasi seluruh Karyawan Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas Serang.

Jenis Dan Sumber Data

1. Data Kualitatif, merupakan serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian masih merupakan fakta-fakta verbal atau berupa keterangan-keterangan.
2. Data Kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka- angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi kuantitatif.

Sumber Data

1. Data Primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara, observasi, ataupun hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti.
2. Data Sekunder, merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.

Metode Analisis Data

Proses pengolahan dan analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program software komputer yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 20.0 dengan tahapan sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Data yang valid dapat dilihat jika koefisien korelasinya $r > 0,30$ maka data dikatakan valid, sedangkan jika $r < 0,30$ maka data dikatakan tidak valid.

Untuk mengetahui dasar perhitungan SPSS diatas maka peneliti mencantumkan rumus koefisien korelasi pearson product moment seperti berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah data

X = Jumlah variabel korelasi variabel X

Y = Jumlah variabel korelasi variabel Y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif yang sama atau tidak berubah-ubah. Dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > r_{\text{tabel}}$.

2. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mencari tingkat keeratan hubungan maka dipakai persamaan koefisien korelasi *pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Ket : r = Koefisien korelasi *pearson product moment*

$\sum x$ = Jumlah faktor korelasi variabel independen

$\sum y$ = Jumlah faktor korelasi variabel dependen

Untuk mencari nilai koefisien korelasi ganda diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot x_1 x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi pearson product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi pearson product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi pearson product moment antara X_1 dengan X_2

Untuk mengetahui tinggi rendahnya korelasi antara variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y , dapat dilihat dari tabel interpretasi nilai r . Dengan melihat tabel perhitungan tersebut maka dapat diketahui hasil perhitungan regresi termasuk dalam kategori yang mana.

Tabel 1

Pedoman untuk Memberi Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2005 : 216)

Untuk mengetahui besarnya tingkat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islami dan variabel Budaya Kerja Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan dapat diketahui lebih jelas dengan menggunakan rumus koefisien determinasi seperti berikut ini :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Ket : Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Regresi Berganda

Menganalisis dan mengukur pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islami dan variabel Budaya Kerja Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan analisa regresi berganda dengan bantuan program SPSS Versi 20.0 Sebagai acuan digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

a_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kepemimpinan Islami

b_2 = Koefisien regresi Budaya Kerja Islami

X_1 = Variabel Kepemimpinan Islami

X_2 = Variabel Budaya Kerja Islami

Y = Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mencari nilai a dan b_1, b_2 digunakan rumus :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2)^2(\sum X_1 Y) - (\sum X_2 Y)(\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1)^2(\sum X_2)^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1)^2(\sum x_2 y) - (\sum x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1)^2(\sum x_2)^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 Y - b_2 \sum X_2 Y}{n}$$

Rancangan Pengujian Hipotesis

Suatu koefisien korelasi harus mempunyai nilai yang berarti (signifikan) untuk menguji kebenaran koefisien korelasi, langkah-langkah yang ditempuh adalah :

1. Hipotesis 1

a. Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami (x_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$; Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami (x_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

c. Kriteria pengambilan keputusan

Kriteria pengambilan keputusan digunakan pengujian dengan menggunakan statistik uji t yaitu :

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Ket :

t = nilai t hitung

b = beda antara pengamatan tiap pasang

Sb = standar error dua mean yang berhubungan

d. Kriteria penerimaan hipotesis

- Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang

signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Hipotesis 2

a. Kriteria pengujian hipotesis

$H_0 : \beta_2 = 0$; Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Budaya Kerja Islami (x_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$; Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja Islami (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

c. Kriteria pengambilan keputusan

Kriteria pengambilan keputusan digunakan pengujian dengan menggunakan statistik uji t yaitu :

$$t = \frac{b_2}{Sb_2}$$

Ket :

t = nilai t hitung

b = beda antara pengamatan tiap pasang

Sb = *standar error dua mean* yang berhubungan

d. Kriteria penerimaan hipotesis

- Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Budaya Kerja Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel variabel Budaya Kerja Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Hipotesis 3

a. Kriteria Pengujian Hipotesis

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$; Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami (x1) dan variabel Budaya Kerja Islami (x2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$; Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami (X1) dan variabel Budaya Kerja Islami (x2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Kriteria pengambilan keputusan

Menentukan nilai F_{hitung} dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Ket :

F = Nilai F hitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas (independent)

c. Menentukan daerah keputusan uji F

Untuk uji ini perlu diketahui derajat kebebasan pembilang pada kolom, derajat bebas, derajat bebas penyebut pada baris dan taraf nyata (α) = 5% untuk derajat pembilang digunakan nilai k-1, yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat penyebut digunakan nilai n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi jumlah variabel.

d. Kriteria pengujiannya

- Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami dan variabel Budaya Kerja Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

- Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami dan variabel Budaya Kerja Islami terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan yang terdapat di antara Kepemimpinan Islami (X_1) dan Budaya Kerja Islami (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Koefisien korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759(a)	.576	.548	4.09110

Dari tabel diatas terlihat bahwa angka R atau nilai koefisien korelasi berganda yang diperoleh sebesar 0,759 menunjukkan hubungannya yang kuat antara Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja, hubungan yang terjadi adalah positif dan linier.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variable dependent dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variable independent.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759(a)	.576	.548	4.09110

Pada tabel diatas, diperoleh nilai R Square = 0,576. Artinya dengan model regresi $Y = 4,955 + 0,082X_1 + 0,817X_2$, variabel Kepemimpinan Islami (X_1) dan Budaya Kerja Islami (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 57,6%, sedangkan sisanya 42,4% ($100\% - 57,6\% = 42,4\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Koefisien Regresi Linear Berganda

Hasil analisa data dengan bantuan pengolahan SPSS 20.00 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4
Persamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.955	9.287		.534	.598
	Kepemimpinan Islami	.082	.141	.072	.586	.562
	Budaya Kerja Islami	.817	.129	.772	6.323	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20.00 menghasilkan arah regresi sebesar b_1 sebesar 0,082 untuk Kepemimpinan Islami (variabel X_1), b_2 sebesar 0,817 untuk Budaya Kerja Islami (variabel X_2) dan untuk variabel produktivitas kerja (variabel Y) serta konstanta (a) sebesar 4.955. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

tersebut digambarkan oleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,955 + 0,082X_1 + 0,817X_2$$

Dari persamaan ini berarti bahwa :

1. Konstanta (a) sebesar 4,955 menyatakan bahwa apabila Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami konstan (=0), maka konstanta untuk produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 4,955.
2. Setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Islami dapat menaikkan variabel produktivitas kerja sebesar 0,082 dengan asumsi Kepemimpinan Islami konstan.
3. Setiap kenaikan 1 satuan variabel Budaya Kerja Islami dapat menaikkan variabel produktivitas kerja sebesar 0,817 dengan asumsi variabel Budaya Kerja Islami konstan.

Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis :

- a. Uji Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, Menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islami (X_1) dan Budaya Kerja Islami (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_a : b_1 : b_2 \neq 0$, Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islami (X_1) dan Budaya Kerja Islami (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Taraf nyata (\cdot) yang digunakan adalah 5% atau 0,05.

- b. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan

antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 20.00 memberikan t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen seperti tabel dibawah ini.

Tabel 5

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.680	2	341.340	20.394	.000 ^a
	Residual	502.114	30	16.737		
	Total	1184.794	32			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami

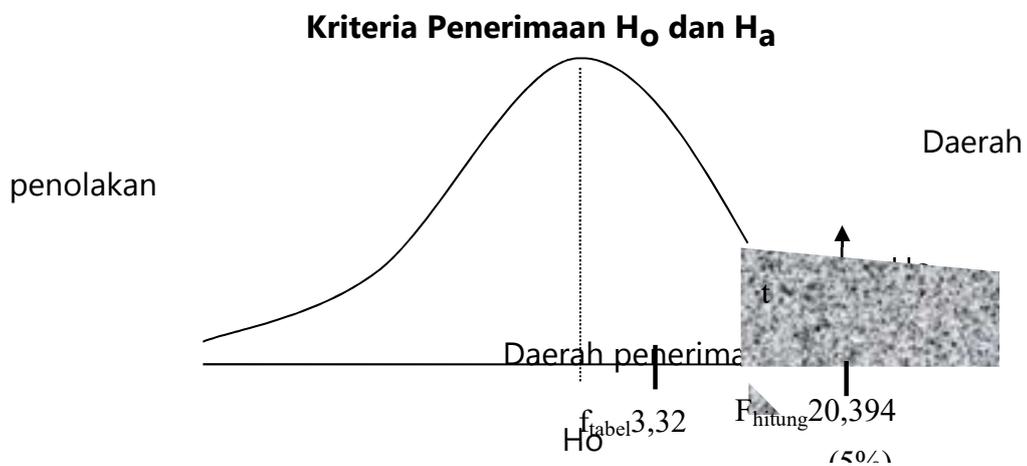
b. Dependent Variable: Produktivitas

Setelah pengujian dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,394 sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n-k-1 = 33-2-1=30$) adalah sebesar 3,32 dengan taraf nyata sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,394 > 3,32$) nilai F_{hitung} di daerah penolakan H_0 , ini berarti bahwa koefisien determinasi nilai berganda (R^2) adalah signifikan. Dalam artian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan terbukti kebenarannya.

Gambar 2



5. Kesimpulan

Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas telah berjalan dengan baik dan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju sebesar 85,3% . Kemudian koefisien determinasi dari perhitungan ini adalah sebesar 57,6% berarti bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Islami dan merupakan tingkat persetujuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun sisanya 42,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi berganda yaitu: $Y = 4,955 + 0,082X_1 + 0,817X_2$. Dari persamaan ini berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Islami dapat menaikkan variabel produktivitas kerja sebesar 0,082 dengan asumsi Kepemimpinan Islami. Setiap kenaikan 1 satuan variabel merupakan tingkat persetujuan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya dapat menaikkan variabel produktivitas kerja sebesar 0,817 dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa F_{hitung}

$(20,394) > F_{table}(3,32)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti Kepemimpinan Islami dan Budaya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas.

REFERENSI

- Ahlami, ***Budaya Kerja*** Menurut ***Perspektif Islam*** diambil dari: <http://haslizaali.blogspot.com/2009/12/budaya-kerja-menurut-perspektif-Islam.html>.
- Bambang Tri Cahyono. 1996. "*Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: badan penerbit ipwi.
- Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa. 2009. "***manajemen bisnis syari'ah***" Bandung: Alfabeta.
- Darwan Rahardjo. 1999. "*Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*". Yogyakarta: LSAF,
- Gaspersz Vincent. 2003. "*Total quality management*". Jakarta: PT. gramedia pustaka.
- Ibrohim Akhmad. Sinn Abu. 2008. "*Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histori dan Kontemporer*". Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Miftah Thoha. 2007. "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 49
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007 "*Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*". Jakarta: Bumi Aksara.
- Pajar. 2008. "*analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*" , jurnal skripsi fakultas ekonomi UMS.

Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *"Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional"*. Jakarta: PT Bumi Aksara, cet. Ke II.

Sinungan, Muchdarsyah 2003. *"Produktivitas"*. Jakarta: bumi aksara.

Sugiyono. 2004. *"Metode Penelitian Bisnis"*. Bandung: CV. Alfabeta.