

KINERJA KARYAWAN DILIHAT DARI PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI

Wahyu Agung Adji Purnomo
adji8634@gmail.com
Universitas Muhammadiyah Jember

Feti Fatimah
fetifatimah@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah Jember

Rusdiyanto
rusdiyanto@unmuhjember.ac.id
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRACT

The development of the business world in the current era is increasing rapidly, both in the industrial and service sectors. In fact, the existence of the sharia industry in the last decade has been increasingly widespread in various parts of the world, and is also developing in countries with a Muslim minority population. The tourism industry is of course very closely related to the accommodation business, especially the sharia hotel business, especially sharia hotels, which is one of the business sectors that offers good profits, because now modern people who go out of town for work or just for vacation really need lodging or hotel services. In this research was conducted to influence the influence of the application of Islamic values, leadership style, and organizational culture on employee performance. This study uses multiple linear regression testing. The population used is Seven Dream Syari'ah Hotel and Resto employees. As for sampling with non-probability sampling method as many as 35 respondents. The results of the partial test (t test) show that the application of Islamic values, leadership style, and organizational culture has a positive and significant effect on the performance of Seven Dream Syari'ah Hotel and Resto employees.

Keywords: Islamic Values, Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis pada era saat ini semakin pesat, baik di sektor industri maupun jasa. Bahkan adanya industri syariah dalam dekade terakhir ini semakin marak diberbagai belahan dunia, dan berkembang pula di negara yang penduduknya minoritas muslim sekalipun (Mansyuroh, 2018). Bisnis berbasis syariah muncul diberbagai sektor bisnis, salah satunya yaitu bisnis pariwisata syariah (Sabri, 2010). Perkembangan bisnis berbasis syariah di Indonesia merupakan bisnis yang saat ini meningkat secara signifikan, hal ini berdasarkan kesadaran masyarakat Indonesia terhadap produk yang bersertifikasi syariah atau halal, dan berkembangnya konsep halal *living*

yang mulai banyak diterapkan oleh masyarakat khususnya masyarakat muslim (Mansyuroh, 2018). Berdasarkan hal tersebut yang memicu adanya perkembangan pariwisata yakni halal *tourism*.

Industri pariwisata tentunya sangat berhubungan erat dengan bisnis akomodasi, khususnya bisnis perhotelan. Bisnis pariwisata syariah terutama hotel syariah menjadi salah satu sektor bisnis yang menawarkan keuntungan yang baik, karena kini masyarakat modern yang pergi ke luar kota dengan urusan pekerjaan atau sekedar berlibur sangat memerlukan jasa penginapan atau hotel (Sabri, 2010). Saat ini diperkirakan ada sekitar 50 sampai 100 hotel syariah yang berpotensi diseluruh Indonesia (Mansyuroh, 2018). Salah satu bentuk perhatian

pemerintah terhadap perkembangan bisnis syariah terutama hotel syariah ditunjukkan dengan adanya Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif no. 2 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Usaha Hotel Syariah yang menjadi landasan bagi para pengusaha pariwisata syariah untuk mendirikan usaha hotel yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam aspek pengelolaan, produk, dan pelayanan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto et al (2021) menyatakan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh (Widiana Lendia Imanun Nikmah (2020) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan nilai-nilai Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BSA Cabang Lawang. Populasi penelitian tersebut adalah seluruh karyawan Bank BSA Cabang Lawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kesamaan penelitian Widiana Lendia Imanun Nikmah (2020) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel nilai-nilai Islam dan kinerja karyawan, teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh dan metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Widiana Lendia Imanun Nikmah (2020) meneliti karyawan Bank BSA Cabang Lawang sedangkan penelitian ini meneliti karyawan

Seven Dream Syariah Hotel dan Resto.

Hasil penelitian oleh Sukri Karim (2017) yang bertujuan untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Sukri Karim (2017) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan serta teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Sukri Karim (2017) menggunakan teknik analisis data dengan korelasi spearman sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian oleh Reski Firnawati (2018) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Adapun kesamaan penelitian Reski Firnawati (2018) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Reski Firnawati (2018) yang menggunakan analisis regresi linier sederhana sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan penelitian (Reski Firnawati, 2018) menggunakan

teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Salah satu hotel yang terdapat di Kota Jember adalah Seven Dream Syariah Hotel dan Resto terletak kurang lebih 4 km dari alun-alun Jember, yakni di Jalan Riau, Sumbersari, Jember. Seven Dream Syariah Hotel dan Resto menyediakan tiga puluh kamar yang tersebar di lantai satu. Konsep kamar yang ditawarkan adalah hangat dan menyenangkan, dengan berbagai fasilitas serta ditunjang dengan restoran. Memanfaatkan lokasinya yang strategis, hotel ini menawarkan akses mudah ke destinasi kuliner, wisata, pusat perbelanjaan dan swalayan yang wajib dikunjungi di kota Jember.

Permasalahan yang terjadi pada Seven Dream Syariah Hotel dan Resto ini yaitu dari kinerja karyawan. Dimana para karyawan masih banyak yang bersikap tidak ramah kepada pengunjung karena perbedaan pengunjung yang memakai motor dan mobil. Bahkan beberapa dari mereka tidak memberikan pelayanan jasa yang baik. Keinginan pengunjung masih banyak yang tidak terpenuhi, dari pengunjung meminta untuk memperbaiki handle pintu kamar mandi yang rusak tidak ada respon yang baik yang dilakukan oleh karyawan. Penerapan nilai-nilai islami juga masih rendah, pengucapan salam masih jarang dilakukan. Sehingga semua permasalahan itu menjadikan para pengunjung tidak puas dan tidak nyaman apabila menginap di Seven Dream Syariah Hotel dan Resto. Berdasarkan hasil wawancara dengan

beberapa karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto dapat diketahui bahwa ketidak tercapaian target perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti berkaitan dengan gaya kepemimpinan, dimana pemimpin tidak sepenuhnya memberikan pengawasan kerja pada para karyawan sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal. Selain itu berkaitan dengan nilai-nilai Islam tidak semua karyawan mampu menerapkan nilai-nilai Islam dengan baik missal bekerja dengan jujur, dimana masih sering terjadi kehilangan beberapa barang di penginapan pada beberapa lokasi yang tidak terpantau CCTV serta masih ada karyawan yang bersifat individu yang tidak mau bekerja dengan baik. Selain itu budaya organisasi perusahaan yang masih kurang baik dimana pimpinan masih bersikap kurang ramah terhadap para karyawan. Selain itu ketidaktercapaian karyawan terjadi karena budaya organisasi belum sepenuhnya ditepatkan oleh para karyawan dimana perusahaan memiliki budaya bahwa sesama karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto harus saling membantu dan bersikap ramah terhadap sesama karyawan ataupun tamu penginap, beberapa karyawan masih terlihat bersikap kurang ramah terhadap tamu penginap dan kurang bekerjasama dengan sesama karyawan. Selain itu masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat sehingga para tamu mengeluhkan layanan yang lama karena belum adanya karyawan yang dapat membantunya sehingga dapat

menimbulkan rasa kecewa pada tamu.

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh nilai-nilai islami, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis hubungan antara nilai-nilai pelanggan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Seven Dream Syariah Hotel dan Resto.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan yang diperoleh dari dokumen Seven Dream Syariah Hotel dan Resto, jurnal, buku, dan referensi terkait.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto yang berjumlah 35 orang karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto yang berjumlah 35 orang karyawan.

Tabel 1.1

Data unit kerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto

Unit kerja	Jumlah karyawan
Personalia	2 Orang
Produksi	3 Orang
Keamanan	3 Orang
Keuangan	2 Orang
Pemasaran	2 Orang
Laundry	8 Orang
Food and Beverage	8 Orang
Teknik	3 Orang
Front Office	4 Orang
Jumlah	35 Orang

Sumber : Data diolah, 2023

Dalam hal ini karena karyawan kurang dari 100 orang maka kami menggunakan metode sensus berikut penjelasan mengenai metode sensus.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

- Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- Analisis Regresi Linier Berganda

- Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas

- Uji Hipotesis (Uji T)

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL**Hasil Uji Validitas****Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas**

No.	Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
Penerapan Nilai – Nilai Islam (X1)						
1.	X1.1	0,790	0,334	0,000	0,05	Valid
2.	X1.2	0,744	0,334	0,000	0,05	Valid
3.	X1.3	0,830	0,334	0,000	0,05	Valid
4.	X1.4	0,838	0,334	0,000	0,05	
Gaya Kepemimpinan (X2)						
1.	X2.1	0,755	0,334	0,000	0,05	Valid
2.	X2.2	0,825	0,334	0,000	0,05	Valid
3.	X2.3	0,727	0,334	0,000	0,05	Valid
4.	X2.4	0,809	0,334	0,000	0,05	Valid
5.	X2.5	0,834	0,334	0,000	0,05	Valid
6.	X2.6	0,799	0,334	0,000	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X3)						
1.	X3.1	0,741	0,334	0,000	0,05	Valid
2.	X3.2	0,844	0,334	0,000	0,05	Valid
3.	X3.3	0,765	0,334	0,000	0,05	Valid
4.	X3.4	0,781	0,334	0,000	0,05	Valid
5.	X3.5	0,818	0,334	0,000	0,05	Valid
6.	X3.6	0,790	0,334	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Y.1	0,755	0,334	0,000	0,05	Valid
2.	Y.2	0,669	0,334	0,000	0,05	Valid
3.	Y.3	0,857	0,334	0,000	0,05	Valid
4.	Y.4	0,797	0,334	0,000	0,05	Valid

Sumber : data primer diolah,2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.25 diatas bahwa korelasi antara masing-masing dari indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel

menunjukkan hasil yang valid, karena r-hitung > r-tabel (0,334) dan nilai signifikansi < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Standart Alpha	Keterangan
Penerapan Nilai - Nilai Islam (X ₁)	0,812	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,879	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,871	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y ₁)	0,764	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.26 menghasilkan angka *cronboach alpha* di atas 0,60. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua dari pernyataan teruji reabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel 1.4 Data Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,738	1,846		2,025	0,052
Penerapan Nilai-Nilai Islam	0,496	0,161	0,532	3,074	0,004
Gaya Kepemimpinan	0,166	0,103	0,112	1,638	0,528
Budaya Organisasi	0,245	0,112	0,393	2,198	0,036

Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan nilai konstanta (nilai α) sebesar 3,738 dan untuk Penerapan Nilai-Nilai Islam (nilai β) sebesar 0,496, Gaya Kepemimpinan (nilai β) sebesar 0,166, Budaya Organisasi (nilai β) sebesar 0,245 dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,738 + 0,496X_1 + 0,166X_2 + 0,245X_3 + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 3,738 yang

menyatakan bahwa variabel penerapan nilai-nilai islam (X₁), gaya kepemimpinan (X₂) dan budaya organisasi (X₃) dinilai konstan, jadi kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto akan berpengaruh positif sebesar 3,738.

2. Variabel penerapan nilai-nilai islam (X₁) sebesar 0,496 memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya variabel penerapan nilai-nilai islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto.

3. Variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,166 memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto.
4. Variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,245 memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto.

Uji Normalitas

Tabel 1.5 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		K Hitung	Sig > 5%	
1	Residual dari variabel (X1,X2,X3 dan Y)	0,149	0,47	Normal

Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2023

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas terhadap nilai dari residual variabel penerapan nilai-nilai islam (X1), gaya kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah berdistribusi normal karena memiliki nilai k hitung lebih besar dari 5%.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.6 Data Hasil Uji Multikolinieritas

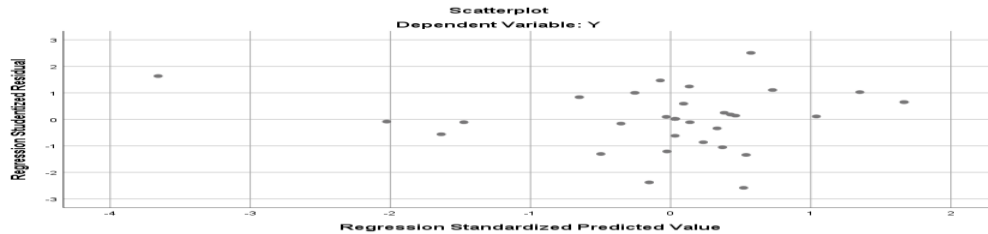
Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Penerapan Nilai-Nilai Islam	0,431	2,318	Tidak Ada Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,421	2,373	Tidak Ada Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,405	2,469	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diperoleh, 2023

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas terhadap instrumen variabel Penerapan Nilai-Nilai Islam (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) adalah tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.7 Data Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2023

Berdasarkan gambar 4.30 grafik scatter plot di atas menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar secara acak. Maka

dari itu dapat disimpulkan bahwa pada residual **tidak terdapat gejala heteroskedastisitas** (asumsi terpenuhi).

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 1.8 Data Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Signifikansi	Sig < 5%	Keterangan
Penerapan Nilai-Nilai Islam	2,052	2,043	0,052	0,05	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	3,074	2,043	0,042	0,05	Signifikan
Budaya Organisasi	2,638	2,043	0,528	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2023

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerapan Nilai-Nilai Islam (X1)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh penerapan nilai-nilai islam (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung 2,052 > nilai t tabel 2,043 dan nilai signifikansi 0,052 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh penerapan nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan

bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung 3,074 > nilai t tabel 2,043 dan nilai signifikansi 0,042 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3. Budaya Organisasi (X3)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung 2,638 > nilai t tabel 2,043 dan nilai signifikansi 0,528 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan

Hal diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan secara signifikan

Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel 1.9 Data Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,774 ^a	0,600	0,561	1,602

Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2023

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,600 yang berarti 60% perubahan kinerja karyawan

dipengaruhi oleh variabel penerapan nilai-nilai islami, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

3. PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari hipotesis yang pertama telah dipaparkan bahwa penerapan nilai-nilai islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh penerapan nilai-nilai islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung $2,052 >$ nilai t tabel $2,043$ dan nilai signifikansi $0,052 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh penerapan nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini berarti penerapan nilai-nilai islam yang dilakukan oleh para karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto memberikan gambaran bahwasanya manajemen berkomitmen kuat untuk bekerja

dengan baik agar dapat mencapai tujuan, berupaya untuk saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan, berupaya untuk bekerja dengan menjunjung sikap saling peduli dan menghargai terhadap sesama karyawan, berupaya menanamkan sikap jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan, terbukti mempengaruhi kinerja karyawan meningkat secara signifikan. Nilai-nilai islami adalah merupakan suatu nilai yang berdasarkan ketentuan-ketentuan Islam yang melahirkan nilai-nilai syariah. Penerapan nilai-nilai islami ini akan menjadikan motivasi bagi para competitor perusahaan jasa agar menerpakan juga nilai-nilai islami didalam bisnisnya. Berdasarkan Ali Hasan (2018) pengertian etika bisnis Islam merupakan akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah

diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Penerapan nilai-nilai Islami pada diri karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai-nilai Islami merupakan pondasi dasar dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan yang berisi syariat-syariat Islam yang perlu dilakukan oleh seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan. Menurut Dwinastiti (2015) pada dasarnya nilai-nilai Islam berkaitan erat dengan Al Quran sebagai pedoman hidup. Nilai-nilai Islam merupakan sifat-sifat yang sudah ada dalam kitab suci Al Quran yang akan digunakan sebagai pedoman hidup manusia untuk bekal di akherat kelak. Menurut Musrin M (2004) nilai-nilai islam adalah sifat-sifat dari ajaran Islam yang penting atau berguna bagi kemanusiaan yang tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT namun juga mengatur hubungan antara manusia dengan manusia serta manusia dengan alamnya. Menurut nilai-nilai Islam sifat atau hal-hal yang ada di dalam Al Quran sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup didunia. Nilai Islam ini berkorelasi dengan usaha yang dilakukan individu yaitu ketika dimana seseorang memiliki bilai bekerja sebagai ibadah maka didalamnya mengandung dua tujuan antara lain memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani. Dengan demikian dikarenakan tujuan bekerja tidak hanya untuk mencari materi maka *effort* yang akan dikeluarkan tidak hanya berbentuk kekuatan fisik namun juga kekuatan non fisik atau doa. Hal tersebut menjadikanmenjadikan *output*

seseorang dalam bekerja adalah sikap kerja yang berlandaskan pada rasa tawakal yang berarti ketika seseorang sudah bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki namun pada kenyataannya hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap berusaha ikhlas menerima hasil kerja dengan rasa syukur dimana seseorang tersebut tidak akan merasakan kecewa yang berkepanjangan karena ia memahami bahwasannya manusia wajib bekerja dan penentu segalanya adalah Allah SWT.

Hubungan positif penerapan nilai-nilai islam terhadap kinerja karyawan itu diperkuat dengan pernyataan kuesioner yang mayoritas memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S) dari jawaban responden. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh serta Nikmah (2020) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian diterima dan dapat disimpulkan bahwa semakin penerapan nilai-nilai islam dilaksanakan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan dan variabel dependen (kinerja karyawan) terbukti secara signifikan dipengaruhi oleh seluruh variabel independen (penerapan nilai-nilai islam).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari hipotesis yang pertama telah dipaparkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung $3,074 >$ nilai t tabel $2,043$ dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajemen Seven Dream Syariah Hotel dan Resto seperti Pimpinan Seven dream syariah hotel dan resto, senantiasa bersikap bijaksana dalam melakukan pengambilan keputusan saat terjadi masalah, Pimpinan Seven dream syariah hotel dan resto, mampu memberikan dorongan berupa semangat kerja kepada karyawan agar bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan, Pimpinan Seven dream syariah hotel dan resto, mampu menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada para karyawan secara komunikatif sehingga karyawan mampu memahami apa yang dimaksudkan pimpinan, Pimpinan Seven dream syariah hotel dan resto, memiliki ketegasan dalam memimpin para karyawan sehingga para karyawan mampu mengikuti keinginannya, Pimpinan Seven dream syariah hotel dan resto, senantiasa bertanggungjawab atas segala pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga menjadikan karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai arahan pimpinan, Pimpinan Seven dream syariah hotel dan resto mampu mengendalikan emosi diri sehingga segala permasalahan yang terjadi pada

perusahaan dapat teratasi dengan baik. Hasil penelitian oleh Yukl (2012) gaya adalah pola atau rangkaian proses yang digunakan, sedangkan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahani dan setuju dengan apa dan bagaimanapun tugas dilakukan dengan efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan. Sehingga gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar paham dengan tugas yang harus diolaksanakan dan proses memfasilitasi upaya bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Hasil penelitian oleh Hasibuan (2012) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian oleh Thoha (2015) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Hasil penelitian oleh Kartini (2008) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sedangkan menurut

Siagian dalam Erlangga (2017) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu bentuk dari tingkah laku seorang pimpinan yang menunjukkan kualitasnya sebagai seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya.

Hubungan positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan itu diperkuat dengan pernyataan kuesioner yang mayoritas memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S). dari jawaban responden. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Nur Wicaksono (2022), Endah Susetyo Indriyati (2017) dan Sukri Karim (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian diterima dan dapat disimpulkan

bahwa semakin pemimpin bisa menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik dan bijaksana maka terbukti mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel dependen (kinerja karyawan) terbukti secara signifikan dipengaruhi oleh seluruh variabel independen (gaya kepemimpinan).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keputusan Penggunaan

Hasil dari hipotesis yang pertama telah dipaparkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung $2,638 >$ nilai t tabel $2,043$ dan nilai signifikansi $0,528 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan seperti Karyawan bersedia memberikan perhatian terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat menimbulkan resiko kerugian bagi Seven dream syariah hotel dan resto, melakukan pekerjaan di Seven dream syariah hotel dan resto, bersedia melakukan dengan ketelitian dan kecermatan, tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan cara sendiri untuk mencapai hasil yang diharapkan Seven dream syariah hotel dan resto, berupaya bekerja dengan baik untuk mencapai kepentingan Seven dream syariah hotel dan resto, berupaya mencapai kuantitas yang diharapkan Seven dream syariah hotel dan resto dalam melakukan tugas, berupaya menjaga kesehatan diri guna

mendukung stabilitas kerja pada Seven dream syariah hotel dan resto. Menurut Robbins, Stephen P & Judge (2013) budaya organisasi adalah system makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut (Fahmi, 2016) budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus berlangsung secara terus menerus dan diterapkan serta dipakai dalam aktivitas kerja sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan. Hasil penelitian oleh Sudaryono (2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi” .

Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Hubungan positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan itu diperkuat dengan pernyataan kuesioner yang mayoritas memberikan jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (S). dari jawaban responden. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Dunggio (2020) dan Firnawati, et al, (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Penerapan nilai-nilai Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto, dikarenakan karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto menerapkan nilai-nilai Islam seperti berkomitmen kuat untuk bekerja dengan baik dan menanamkan sikap jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto, dikarenakan pemimpin Seven Dream Syariah Hotel dan Resto menerapkan gaya kepemimpinan seperti tegas, disiplin, dan bijaksana dalam mengambil keputusan.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Seven Dream Syariah Hotel dan Resto, dikarenakan manajemen Seven Dream Syariah Hotel dan Resto membuat budaya organisasi seperti selalu berupaya bekerja dengan baik untuk mencapai kepentingan Seven dream syariah hotel dan resto.

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang diberikan oleh peneliti diharapkan dapat bermanfaat untuk

perusahaan ataupun pihak lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebaiknya pihak manajemen Seven Dream Syariah Hotel dan Resto lebih mendisiplinkan karyawannya untuk benar-benar mengamalkan nilai-nilai Islam dalam menjalankan pekerjaan.
 - b. Disarankan bagi pemimpin Seven Dream Syariah Hotel dan Resto agar senantiasa menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kualitas karyawan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Direkomendasikan pihak manajemen Seven Dream Syariah Hotel dan Resto lebih menciptakan budaya organisasi yang dapat mendukung tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain seperti motivasi kerja, etika kerja, keterampilan, dan tingkat Pendidikan. Penelitian selanjutnya juga menambah area cakupan dari objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. (2018). *Marketing Dan Kasus-Kasus Pilihan* (1st ed.). Media Pressdindo.
- Apriyanto, B., Fatimah, F., & Nursaidah, N. (2021). Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial Dan Eksakta*, 1(1), 17–26. <https://doi.org/10.47134/trilogi.v1i1.4>
- Dwinastiti, S. E. (2015). *PENGARUH NILAI – NILAI ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MINA SWALAYAN YOGYAKARTA*. Erlangga, C. Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia)*. 8. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jkom/article/view/2530>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama)*. Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM*. (Revisi cet). Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mansyuroh. (2018). *Perkembangan Industri Syariah di Indonesia*.
- Musrin M. (2004). *Sistem Nilai Dan Pandangan Hidup Serta Relasinya Dengan Ilmu Pengetahuan*. Wardah.
- Reski Firnawati, L. H. dan N. T. (2018). *Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba*.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational*

- Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sabri. (2010). *Sektor Pariwisata Syariah di Indonesia*.
- Sukri Karim. (2017). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN RELIGIUSITAS DENGAN KINERJA KARYAWAN. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2).
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiana Lendia Imanun Nikmah. (2020). PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bank BSA Cabang Lawang). *Repository.Unisma.Ac.Id*.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organization 8th Edition*. Pearson Pretice hall.