

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo

Zulkifli Rosyid Abdilah

Ekonomi Syariah, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

*Email correspondence: zulkiflirosyid615@gmail.com

Abstract

Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang pada Al-Quran dan Hadist. Loyalitas pegawai merupakan kesediaan pegawai akan kepentingan organisasi yang diikuti dengan harapan yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan pengertian dari Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan kualitas pemimpin juga sangat berpengaruh di ikuti dengan loyalitas dan komunikasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo. Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer sebanyak 77 responden yang merupakan karyawan di Syariah Hotel Solo. Teknik yang digunakan deskriptif kuantitatif yang menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan study pustaka. Adapun pengumpulan data menggunakan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Pengujian menggunakan analisa regresi linear berganda dan dilakukan uji asumsi klasik serta uji kualitas data. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Islami dan Loyalitas berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Komunikasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $10,687 > 2,723343$. Adapun nilai determinasi (R^2) sebesar 37,7%.

Kata kunci: Pendidikan, Ketrampilan, Sikap, Komunikasi, Promosi Jabatan

Citation suggestions: Abdilah, Z. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 1(02), 87-91. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Hotel adalah salah satu usaha yang bergerak dalam bidang jasa untuk mencari keuntungan melalui suatu pelayanan kepada para tamunya seperti pelayanan kantor depan, tata graha, makan dan minum, serta rekreasi, yang merupakan salah satu bentuk akomodasi dalam bidang pariwisata yang berperan cukup penting. Hotel adalah perusahaan atau badan usaha yang menyediakan layanan menginap untuk orang-orang yang melakukan perjalanan. Dikelola oleh pemilik atau ownernya dengan layanan tempat tidur beserta fasilitasnya makanan dan minuman serta fasilitas lengkap lainnya. Kepercayaan pengunjung merupakan sebuah faktor utama dalam menjalankan sebuah bisnis dibidang perhotelan. Manajemen hotel akan dihadapkan pada berbagai persoalan ataupun usaha-usaha dalam menjaga kepercayaan tersebut, agar tetap memperoleh citra yang positif dimata publik dan pengunjung hotel itu sendiri. Perusahaan yang bergerak dibidang apapun pasti akan menginginkan minat yang positif dimata publik dan konsumen. Hal ini sangat perlu dilakukan untuk mempertahankan kepercayaan maupun keyakinan seorang pengunjung agar tetap menggunakan produk itu sendiri ataupun loyal terhadap kesetiaan perusahaan tersebut. Minat pengunjung harus dibentuk secara terus menerus agar pandangan publik menjadi lebih baik lagi serta terciptanya sebuah loyalitas diantara perusahaan itu dengan konsumennya. Jika sebuah hotel diminati oleh pengunjung, maka respon yang diberikan oleh publik dan pengunjung juga akan baik terhadap hotel

tersebut, begitupun sebaliknya jika hotel tidak diminati oleh pengunjung serta tidak ada usaha dalam waktu singkat untuk memperbaikinya maka dimata publik ataupun pengunjung hotel tersebut buruk dan tidak akan adanya kepercayaan terhadap hotel tersebut, yang akibatnya pengunjung akan mencari hotel lain dengan pelayanan yang bisa memenuhi kebutuhan. Untuk menghadapi masa sulit ini serta persaingan yang ketat, maka perusahaan harus dapat memberikan keunggulan-keunggulan dan fasilitas-fasilitas yang berbeda dari perusahaan jenis lainnya. Sejalan dengan hal tersebut maka perusahaan harus menggunakan konsep pemasaran yang meliputi manfaat, mutu atau kualitas dan kepuasan antara kebutuhan dengan keinginan, sehingga perusahaan akan memperoleh target penjualan yang diinginkan (Kotler, 2009).

Komunikasi antar sesama karyawan pada masa pengurangan dapat dikatakan berhasil. Hal ini dapat dilihat dari berhasilnya kerjasama yang dilakukan karyawan satu dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama yang berhasil sangat ditentukan oleh komunikasi yang dilakukan oleh karyawan satu dengan karyawan lainnya. Komunikasi yang baik, maka akan mempengaruhi kerjasama karyawan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada masa pengurangan karyawan ini, karyawan Syariah Hotel Solo dinilai belum memiliki loyalitas sepenuhnya. Alasannya dengan kondisi terbatas, karyawan dituntut untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dan dituntut menciptakan kinerja yang optimal, guna terhindar dari PHK massal sesi berikutnya. Kurangnya loyalitas membuat karyawan dalam bekerja dengan semangat yang wajar-wajar saja. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hasilnya pekerjaan pun kurang memenuhi ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Pentingnya Kinerja Karyawan di Syariah Hotel Solo dan hasil penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, penelitian ini menguji pengaruh kualitas kepemimpinan, loyalitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan Syariah Hotel Solo.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Loyalitas Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Syariah Hotel Solo”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer sebanyak 77 responden yang merupakan karyawan di Syariah Hotel Solo. Teknik yang digunakan deskriptif kuantitatif yang menggunakan teknik kuesioner, wawancara dan study pustaka. Adapun pengumpulan data menggunakan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Pengujian menggunakan analisa regresi linear berganda dan dilakukan uji asumsi klasik serta uji kualitas data.

3. HASIL PEMBAHASAN

**Tabel 1 Uji t (Uji secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.150	2.677		5.660	.000
GY_PPN_IS	.902	.161	1.012	5.612	.000
LOYALITAS	.704	.157	.822	4.482	.000
KOMUNIKASI	.090	.123	.074	.730	.468

a. Dependent Variable: KINERJA_KYWN

b. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan perhitungan sebagaimana terlihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,902. Hasil estimasi variabel Gaya Kepemimpinan Islami sebesar nilai $t = 5,612$ dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa nilai Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama diterima. Selain itu juga dapat dilihat dari t-hitung dan t-tabel, dari hasil olah data diperoleh hasil t-hitung

= 5,612 dan $t\text{-tabel} = 1.66488$. Maka $5,612 > 1.66488$. Sehingga H_1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan sebagaimana terlihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,704. Hasil estimasi variabel loyalitas sebesar nilai $t = 4,482$ dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa nilai Loyalitas berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas berarti bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan perhitungan sebagaimana terlihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,090. Hasil estimasi variabel komunikasi sebesar nilai $t = 0,730$ dengan probabilitas sebesar 0,468. Nilai signifikansi sebesar $0,468 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa nilai Komunikasi tidak berpengaruh signifikan dengan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas berarti bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua ditolak.

Tabel 2 Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.385	3	36.128	10.687	.000 ^b
Residual	246.784	73	3.381		
Total	355.169	76			

a. Dependent Variable: KINERJA_KYWN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GY_PPN_IS, LOYALITAS

Dari hasil output diatas diketahui bahwa $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui juga melalui F-hitung dan F-tabel, berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil F-hitung = 10,687 dan F-tabel = 2,723343 maka $10,687 > 2,723343$. Sehingga H_4 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan begitu maka hipotesis keempat diterima. Nilai Adjusted R-square menunjukkan 0,362. Artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi memiliki proporsi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,7% sedangkan sisanya 62,3% ($100\% - 37,7\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier tersebut. Penelitian ini dapat dikatakan baik bila memiliki proporsi diatas 30% untuk penelitian kuesioner.

Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas dan Komunikasi baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Syariah Hotel Solo.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Atau dengan kata lain memakai pengaruh dalam lingkup atau situasi organisasi, untuk menghasilkan efek yang berarti dan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan yang menantang. Sedangkan Gaya Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang selalu berpegang pada Al-Quran dan Hadist. Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,902. Hasil estimasi variabel Gaya Kepemimpinan Islami sebesar nilai $t = 5,612$ dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa nilai Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bila Gaya Kepemimpinan Islami diterapkan dalam manage perusahaan maka akan membuat karyawan lebih yakin dalam melakukan pekerjaan karena mereka akan mendapatkan kebaikan dunia dan akhirat. Serta konsep Gaya memimpin dalam islam lebih mengutamakan syariat dan berpedoman kepada Al-Quran dan hadits Nabi Muhammad SAW. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ndruru (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lahusa Kabupaen Nias Selatan, Badiyus." Yang mendapatkan penelitian dengan hasil terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan antara variabel loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Hasil kedua juga terdapat pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. Penelitian kedua sejalan dengan penelitian Novira E Lengkong (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Sukses Perkasa (Club) Cabang Airmadidi”. Yang mendapatkan penelitian dengan hasil terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas pegawai berarti kesediaan pegawai dengan seluruh kemampuan, ketrampilan pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih bertugas sebagai pegawai. Bahwa loyalitas pegawai merupakan kesetiaan pegawai dalam menjalankan semua peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, guna pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik secara efektif dan efisien. Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,704. Hasil estimasi variabel Gaya Kepemimpinan Islami sebesar nilai $t = 4,482$ dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa nilai Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan sehingga mengesampingkan hak mereka atas jam pulang bahkan memberikan segala talenta yang dimilikinya kepada perusahaan demi kelancaran atau majunya demi perusahaan. Bila karyawan bekerja dengan loyalitas tinggi maka kinerja karyawannya pun akan lebih baik.

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dari hasil persamaan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,090. Hasil estimasi variabel Gaya Kepemimpinan Islami sebesar nilai $t = 0,730$ dengan probabilitas sebesar 0,478. Nilai signifikansi sebesar 0,468 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa nilai Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Didalam konsep gaya kepemimpinan islam punya satu keyakinan yang kuat untuk menggerakkan kinerja karyawan sehingga dalam memberikan arahan kerja karyawan mudah menerima yang dikehendaki pemimpin. Sehingga komunikasi yang tidak detailpun sudah bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan oleh karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai p value (sign α) yang lebih kecil dari nilai α maka artinya H_1 diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Variabel Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai p value (sign α) yang lebih besar dari nilai α maka artinya H_2 diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat diartikan bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai p value (sign α) yang lebih besar dari nilai α maka artinya H_2 diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,090 > 0,05$ dapat diartikan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Variabel Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan melalui Uji F dengan program SPSS 23.
- e. Tingkat Kepemimpinan Islami, Loyalitas dan Komunikasi tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai R-Square yang menunjukkan 37,7%. Artinya para karyawan bisa bekerja dengan baik dibawah gaya kepemimpinan islami disertai memiliki loyalitas yang tinggi.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Inayah Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan jurnal skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Loyalitas Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Syariah Hotel Solo”. Penulis menyadari selesainya jurnal skripsi ini atas bantuan berbagai pihak. Karena itu kami mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh staf dan manajemen Syariah Hotel Solo yang telah memberikan kesempatan dan bantuan untuk penelitian.

6. REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga. Salatiga: STAIN Salatiga.
- Dr. Sandu Siyoto, S. M. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publisng.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kotler, K. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Lydia Gomes I, E. M. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya *Agora Vol. 5, No. 3*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Silalahi, E. E. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta*. Jakarta: Media.