



## The Influence of Religiosity, Organizational Culture, and Islamic Leadership Style on the Performance of Management of Student Organizations at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Surakarta

Wafiyuddin Adyansyah , Jati Waskito, Ilham Nur Cahyo

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Sukoharjo 57102, Indonesia

 [wafiyuddin.adyansyah@gmail.com](mailto:wafiyuddin.adyansyah@gmail.com)

 <https://doi.org/10.53017/ujeb.234>

Received: 18/01/2023

Revised: 12/02/2023

Accepted: 10/03/2023

### Abstract

*This study aims to analyze and determine the effect of the level of religiosity, organizational culture, and Islamic leadership style on the performance of student organization officials at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Surakarta. The independent variables in this study are religiosity, organizational culture, and Islamic leadership style. The performance of student organization officials is the dependent variable. This type of research is quantitative research, with a population of student organization management groups at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Surakarta. Samples were taken randomly with a minimum number of respondents of 100 students from all student organization administrators at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Surakarta. The sampling technique uses the theory of Hair et al (2010: 101) which says that the minimum number of samples is 5 times the number of variables to be studied and analyzed. For analysis in this study using multiple linear regression analysis and data collection techniques through the distribution of questionnaires conducted online via Googleform. Based on the results of data processing assisted by the SPSS software, the results of the study were obtained through the t test, with the result that the religiosity variable had a positive and significant effect on the performance of the student organization committee of the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Surakarta. Organizational culture variables have a positive and significant impact on the performance of student organization management at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Surakarta. As well as the Islamic leadership style variable does not have a positive and significant effect on the performance of student organization management at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Surakarta.*

**Keywords:** Religiosity; Organizational culture; Islamic leadership style; Organizational management performance

## Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tingkat religiusitas, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Variabel independent dalam penelitian ini adalah religiusitas, budaya organisasi, dan gaya

kepemimpinan islami. Untuk kinerja pengurus organisasi mahasiswa adalah variabel dependen. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dengan populasi kelompok pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sampel di ambil secara acak dengan jumlah responden minimal 100 mahasiswa dari seluruh pengurus organisasi mahasiswa yang ada di Faklutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teori dari Hair yang mengatakan bahwa jumlah sampel minimal adalah sebanyak 5 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti dan di analisis. Untuk analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan teknik pengumpulan data melalui pendistribusian kuesioner yang dilakukan secara *online* via *googleform*. Berdasarkan hasil olah data yang dibantu dengan software SPSS diperoleh hasil penelitian melalui uji t, dengan hasil bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Serta variabel gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

**Kata kunci:** Religiusitas; Budaya organisasi; Gaya kepemimpinan islami; Kinerja pengurus organisasi

## 1. Pendahuluan

Sebuah organisasi akan berjalan dengan baik jika semua aspek dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik juga, terutama SDM yang dimiliki. Karena baik dan buruknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam proses pembentukan SDM yang baik dan berkualitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tingkat religiusitas atau keagamaan seorang pegawai/pengurus organisasi. Tingkah laku manusia yang dijiwai dengan nilai-nilai spiritual atau keagamaan (religi) dalam segala pekerjaan dan tugas disebut dengan religiusitas [1]. Seseorang atau individu yang mempunyai sifat religiusitas yang tinggi akan cenderung lebih bertanggung jawab dan Amanah dalam pekerjaan yang dilakukan.

Selain religiusitas, kinerja karyawan atau pengurus organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan dikembangkan dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman berperilaku anggota organisasi. Jika seorang karyawan nyaman terhadap lingkungan kerja tempat dia bekerja maka kinerja nya kemungkinan besar akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan tidak bisa lepas dari sosok pemimpin yang menjadi nahkoda dari organisasi atau perusahaan tersebut. Setiap pemimpin pasti memiliki model atau gaya kepemimpinannya sendiri-sendiri, salah satunya adalah gaya kepemimpinan islami. Gaya kepemimpinan Islami sendiri adalah suatu proses atau cara mempengaruhi bawahan seorang pemimpin dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi, dimana cara mempengaruhi tersebut berdasarkan prinsip-prinsip yang digariskan dalam Al-Qur'an dan hadits.

KAMA FEB UMS merupakan replika atau simulasi kehidupan pemerintahan dimana tujuan dari KAMA FEB UMS adalah sebagai wadah atau sarana bagi mahasiswa FEB UMS untuk belajar tentang perpolitikan dan kehidupan pemerintahan, dimana harapannya nanti ketika sudah lulus dari perkuliahan mereka tidak kaget dengan kehidupan pemerintahan yang sebenarnya. KAMA FEB UMS berada di bawah naungan perguruan tinggi muhammadiyah, walaupun KAM FEB UMS berada di lingkungan perguruan tinggi islam, tapi pengurus organisasi di sana rata-rata masih memiliki tingkat religiusitas yang cukup rendah. Hal tersebut dapat dilihat ketika rapat ataupun tidak dan sudah masuk waktu shalat maka banyak dari pengurus organisasi mahasiswa yang masih tetap

nongkrong di samping kampus serta ada juga beberapa yang masih terus melanjutkan aktivitasnya dan menunda waktu shalat. Tetapi disisi lain tingkat solidaritas dan rasa saling memiliki antar pengurus organisasi mahasiswa di FEB UMS bisa di katakana tinggi, begitu pula dengan prestasi yang diperoleh oleh beberapa lembaga yang ada di KAMA FEB UMS juga lumayan bagus. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya tentang seberapa besar pengaruh religiusitas, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja pengurus ORMAWA di KAMA FEB UMS.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta”.

## 2. Literatur Review

### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang didapat seseorang ataupun kumpulan orang didalam sebuah organisasi, yang mengikuti kewenangan dan tanggungjawab masing-masing individu dalam kerangka usaha untuk tercapainya tujuan organisasi yang terikat secara legal serta selaras dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [2]. Yang dimaksud kinerja sendiri adalah *output* yang dihasilkan oleh indikator dan fungsi suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam proses itulah hasil kerja sangat diharapkan maksimal. Usia produktif dari seseorang adalah mulai dari usia 15-64 tahun, setelah usia itu pekerja yang bertambah usia akan cenderung kurang berpartisipasi dalam Angkatan kerja, hal tersebut di pengaruhi oleh seemakin menurunnya kondisi fisik dan psikis yang menyebabkan mereka kurang mampu terlibat dan menghasilkan pekerjaan yang produktif [3]. Menurut [4] kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan lima indikator, yaitu: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian.

### 2.2. Religiusitas

Religiusitas adalah ajaran, nilai, dan etika agama yang diinternalisasikan, diyakini, diketahui, dipahami, dimaknai, dan dihayati, oleh orang beragama untuk menjadi komitmen yang harus dilaksanakan melalui ibadah, ritual, dan aktivitas sehari-hari [5]. Religiusitas erat kaitannya dengan istilah agama, hal tersebut karena agama banyak menjadi sumber bagi praktik spiritual dalam rangka peningkatan religiusitas. Religi atau agama pada umumnya terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan, yang semua itu berfungsi untuk mengikat dan mengutuhkannya diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya terhadap tuhan, sesama manusia, atau alam sekitarnya. Dari penjabaran di atas maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah proses dalam memahami dan menghayati suatu ajaran agama, yang mana akan mengarahkan dirinya untuk hidup & berperilaku sesuai dengan ajaran yang dianutnya. Dalam hal ini mencakup aspek-aspek yang bersifat teologi (keyakinan), pengetahuan keagamaan, serta pengalaman/praktik keagamaan. Religiusitas sendiri menurut [6] memiliki lima dimensi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya, yaitu: 1. Keyakinan, 2. Peribadatan, 3. Pengalaman, 4. Pengetahuan Agama, 5. Pengamalan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh, [7]–[10], menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hipotesis pertama yaitu:

H1: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Kepatuhan para anggota organisasi terhadap norma-norma tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan [11]. Menurut [12] karena pemikiran, tindakan, dan sikap karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan, budaya organisasi menjadi faktor yang paling signifikan dalam membentuk perilaku. Secara bergantian, anggota organisasi yang menerapkan budaya organisasi mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dari dua pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah *culture* dan kebiasaan yang sudah tertanam dalam organisasi sejak lama serta norma yang berlaku dalam suatu organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya serta harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Menurut [13] indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi antara lain: 1. Lingkungan usaha, 2. Nilai-nilai, 3. Pahlawan, 4. Ritual, 5. Jaringan komunikasi.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh, [7], [14]–[16], menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hipotesis pertama yaitu:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.4. Gaya Kepemimpinan Islami

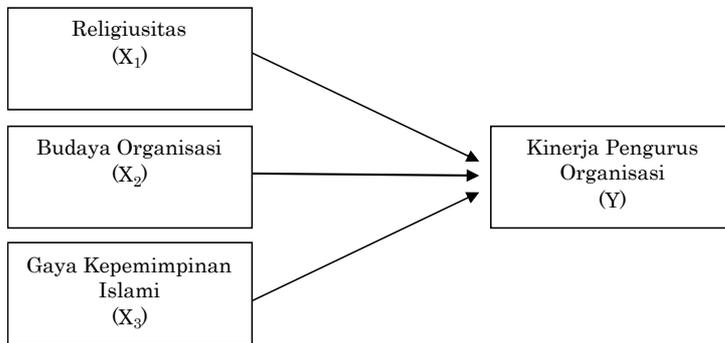
Menurut [17] kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang selalu berpegang atau didasarkan kepada ketentuan atau ajaran-ajaran yang terdapat dalam Al-Qur'an dan hadits. Kepemimpinan islami merupakan cara di mana seorang pemimpin menggunakan pengaruh atas bawahannya dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi, dengan pengaruh yang diberikan didasarkan oleh prinsip-prinsip yang digariskan dalam Al-Qur'an dan hadits. Gaya kepemimpinan islami dapat juga diartikan sebagai gaya seorang pemimpin yang memiliki sikap yang berlandaskan akan kebenaran, dapat dipercaya, cerdas dan bertanggungjawab [18]. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan islami adalah gaya atau metode kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin untuk mengendalikan dan mengatur anggotanya, dimana dalam melakukan proses kepemimpinannya berdasarkan pada Al-Qur'an dan hadits sebagai landasan serta tujuan akhir dari kepemimpinannya semata-mata hanya ditujukan untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Menurut [19] indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan islami diantaranya: 1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT, 2. Menjaga Amanah dan kepercayaan orang lain, 3. Pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan), 4. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian, 5. Bertanggungjawab dalam mengambil keputusan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh, [9], [14], [15], menyatakan bahwa gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hipotesis pertama yaitu:

H3: Gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini ditunjukkan pada [Gambar 1](#) sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

### 3. Metode

Metode pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut [20] penelitian kuantitatif adalah metode untuk penelitian empiris yang mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan data secara numerik daripada naratif. Sumber data pada penelitian ini berasal dari data primer dan skunder. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling* dimana teknik ini dipilih karena pengambilan sampel dengan menggunakan teknik ini terbilang mudah dan familiar digunakan, selain itu teknik ini dipilih karena populasi dari objek penelitian juga sudah diketahui (homogen) sehingga dirasa metode yang cocok dan mudah digunakan adalah dengan menggunakan model *simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebar kuesioner dimana kuesioner yang disebar adalah kuesioner tertutup dengan model skala likert. Kuesioner disebar secara *online* melalui link *google form* yang di sebarakan kepada populasi objek penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 107 mahasiswa pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Menurut [21] mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 responden.

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan 3 uji yaitu: uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis hipotesis. Dimana uji kualitas data berfungsi untuk menguji kecukupan dan kelayakan data pada penelitian, terdiri dari dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas data. Uji asumsi klasik berfungsi untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat digunakan untuk peramalan, uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitaas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Analisis hipotesis berfungsi untuk menganalisis data dengan menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, uji hipotesis terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil data yang di dapat kemudian diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif responden menunjukkan gambaran secara terperinci mengenai informasi tentang responden mengenai jenis kelamin dan usia, ditunjukkan pada [Tabel 1](#).

### 4.2. Hasil Uji Kualitas Data

#### 4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat uji yaitu *software* SPSS. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid [22]. Uji validitas pada penelitian ini bertujuan untuk menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) lebih besar dari 0,30 dan jika nilai koefisien korelasi ( $r$  hitung) lebih kecil dari 0,30 maka dikatakan tidak valid [4] sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah Responden	Presentase (%)
Jenis Kelamin	a. Laki-laki	43	40,2 %
	b. Perempuan	64	59,8%
Usia	17 tahun	1	0,9%
	18 tahun	4	3,7%
	19 tahun	14	13,1%
	20 tahun	27	25,2%
	21 tahun	28	26,2%
	22-tahun	25	23,4%
	23 tahun	7	6,5%
	24 tahun	1	0,9%

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Religiusitas	X1.1	0,890	0,176	Valid
		X1.2	0,735	0,176	Valid
		X1.3	0,890	0,176	Valid
		X1.4	0,899	0,176	Valid
		X1.5	0,844	0,176	Valid
2	Budaya Organisasi	X2.1	0,862	0,176	Valid
		X2.2	0,854	0,176	Valid
		X2.3	0,719	0,176	Valid
		X2.4	0,849	0,176	Valid
		X2.5	0,848	0,176	Valid
3	Gaya Kepemimpinan Islami	X3.1	0,813	0,176	Valid
		X3.2	0,866	0,176	Valid
		X3.3	0,828	0,176	Valid
		X3.4	0,813	0,176	Valid
		X3.5	0,805	0,176	Valid
4	Kinerja Pengurus Organisasi	Y.1	0,795	0,176	Valid
		Y.2	0,843	0,176	Valid
		Y.3	0,896	0,176	Valid
		Y.4	0,837	0,176	Valid
		Y.5	0,900	0,176	Valid

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 3 maka hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu religiusitas, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan islami adalah reliabel. Dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai dari *cronbach's alpha* pada uji reliabilitas lebih besar dari 0,6 sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [23].

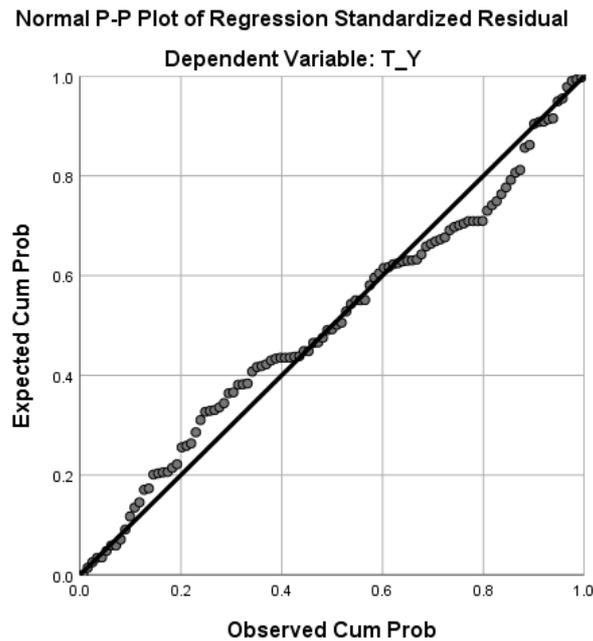
**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Religiusitas	0,901	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,833	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Islami	0,881	0,60	Reliabel
Kinerja Pengurus Organisasi	0,907	0,60	Reliabel

### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan memakai model uji *P.P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada uji *P.P Plot of Regression Standarized Residual* jika persebaran titik searah atau mendekati garis diagonal berarti data yang akan diuji mempunyai nilai residual berdistribusi normal sehingga data terpenuhi. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

#### 4.3.2. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik antara variabel independen satu dengan yang lain tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai tolerance > 0,1. dan jika nilai VIF < 10. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Toleransi	VIF	Keterangan
Religiusitas	0,427	2,341	Non Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,323	3,100	Non Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Islami	0,267	3,746	Non Multikolinieritas

#### 4.3.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang ada dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan metode *Durbin Watson Test*. Menurut [4] mengatakan nilai *Durbin Watson* digunakan untuk menentukan uji autokorelasi, adapun standar yang digunakan untuk suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai *Durbin Watson* dibawah 5 (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0,815 <sup>a</sup>	0,664	0,655	2,362	1,714

#### 4.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas [23]. Dalam uji ini akan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya >0,05 dan sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikannya <0,05 (Tabel 6).

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteoskedastisitas

		X1	X2	X3
Spear Man'srho	Standarized Coefficients Beta	0,214	-0,311	0,074
	T	1,449	-1,822	0,399
	Sig.	0,150	0,070	0,691
	N	107	107	107

#### 4.4. Hasil Uji Analisis Hipotesis

##### 4.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	1,217	1,431		0,850	0,397
Religiusitas	0,236	0,093	0,221	2,535	0,013
Budaya Organisasi	0,742	0,105	0,714	7,101	0,000
Gaya Kepemimpinan Islami	-0,079	0,113	-0,077	-0,699	0,486

Berdasarkan hasil pengujian (Tabel 7), diperoleh persamaan 1 sebagai berikut:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e \quad (1)$$

$$Y = 1.217 + 0,236 + 0, 742 + (-0,079)$$

##### 4.4.2. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antara variabel, dan sebaliknya [24]. Koefisien korelasi digunakan untuk melihat persentase hubungan antara variabel independen satu sama lain (X1, X2 dan X3) dengan variabel dependen (Y). Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
0, 815 <sup>a</sup>	0,664	0,655	2,362	0,644

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,815 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan terarah antara variabel bebas yang meliputi religiusitas (X1), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan islami (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Miuhammadiyah Surakarta (Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam uji koefisien korelasi (R) antara variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang kuat.

#### 4.4.3. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian. Dalam penelitian ini hasil uji koefisien determinan menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 0,655 atau 65,5% sehingga variabel religiusitas, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan islami dapat menjelaskan kinerja pengurus organisasi sebesar 65,5% (Tabel 9).

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,815 <sup>a</sup>	0,664	0,655	2,362

#### 4.4.4. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian yang dilakukan sudah signifikan atau tidak. Dalam melakukan uji F dapat menggunakan *analysis of variance* (ANOVA). Kriteria dengan membandingkan antara F hitung dan F table. Jika F hitung  $\geq$  F tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak [4].

**Tabel 10.** Hasil Uji F

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1137,278	3	379,093	67,955	0.000 <sup>b</sup>
Residual	574,591	103	5,579		
Total	1711,869	106			

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 67.955, sedangkan  $F_{tabel}$  2.69 dan nilai signifikan yang diperoleh 0.000. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $67.955 > 2.69$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0.05, signifikan  $< \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ). Maka ( $H_1$ ), diterima dan ( $H_0$ ) ditolak, artinya bahwa variabel religiusitas, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan islami berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pengurus organisasi

#### 4.4.5. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel (Y). Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya. Dengan memasukan rumus  $df = n - k = 107 - 4 = 103$ . Sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  1.65978 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada Tabel 11 dibawah ini:

**Tabel 11.** Hasil Uji t

	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	1,217	1,431		0,850	0,397
Religiusitas	0,236	0,093	0,221	2,535	0,013
Budaya Organisasi	0,742	0,105	0,714	7,101	0,000
Gaya Kepemimpinan Islami	-0,079	0,113	-0,077	-0,699	0,486

**Pengaruh religiusitas terhadap kinerja pengurus organisasi** - Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian  $H_1$  yang ditunjukkan pada **Tabel 11** menyatakan bahwa nilai koefisien *standardized beta* religiusitas (X1) pada regresi ini sebesar 0,221, artinya religiusitas berpengaruh sebesar 22,1% terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa (Y). Nilai *standardized coefficients beta* (S.S beta), merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel religiusitas sebesar 0.236 bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa sebesar 23,6%. Sedangkan nilai (*t-test* sebesar  $2.535 > 1.65978 t_{tabel}$ ) serta nilai (signifikansi  $0.013 < 0.05$ ). Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat  $\alpha$  signifikansi sebesar 0.05. Maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel religiusitas secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

**Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus organisasi** - Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian  $H_1$  yang ditunjukkan pada **Tabel 11** menyatakan bahwa nilai koefisien *standardized beta* religiusitas (X2) pada regresi ini sebesar 0,714, artinya budaya organisasi berpengaruh sebesar 71,4% terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa (Y). Nilai *standardized coefficients beta* (S.S beta), merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel budaya organisasi sebesar 0.742 bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa sebesar 74,2%. Sedangkan nilai (*t-test* sebesar  $7.101 > 1.65978 t_{tabel}$ ) serta nilai (signifikansi  $0.000 < 0.05$ ). Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat  $\alpha$  signifikansi sebesar 0.05. Maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

**Pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja pengurus organisasi** - Berdasarkan hasil analisis jalur pengujian  $H_1$  yang ditunjukkan pada **Tabel 11** menyatakan bahwa nilai koefisien *standardized beta* gaya kepemimpinan islami (X3) pada regresi ini sebesar -0,077, artinya gaya kepemimpinan islami berpengaruh sebesar 7,7% terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa (Y). Nilai *standardized coefficients beta* (S.S beta), merupakan nilai path atau jalur. Sedangkan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) variabel gaya kepemimpinan islami sebesar -0.079 bahwa variabel gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa sebesar 7,9%. Sedangkan nilai (*t-test* sebesar  $-0.699 < 1.65978 t_{tabel}$ ) serta nilai (signifikansi  $0.486 > 0.05$ ). Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat  $\alpha$  signifikansi sebesar 0.05. Maka  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

## 4.5. Pembahasan

### 4.5.1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi

Variabel religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa, hal ini disebabkan karena nilai (*t-test* sebesar  $2.535 > 1.65978 t_{tabel}$ ) serta nilai (signifikan  $0.013 < 0.05$ ). Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat  $\alpha$  signifikan sebesar 0.05. Maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel religiusitas secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

Religiusitas adalah proses dalam memahami dan menghayati suatu ajaran agama, yang mana akan mengarahkan dirinya untuk hidup & berperilaku sesuai dengan ajaran yang dianutnya. Orang yang mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi cenderung akan taat dan patuh pada peraturan yang ada baik itu aturan yang sudah ditetapkan di agama yang dianut dan juga aturan dalam pekerjaan. Sehingga orang yang religius cenderung lebih taat dan tidak melanggar peraturan ketika bekerja atau bisa dikatakan kinerjanya baik.

Berdasarkan hasil penelitian diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh, [7]–[10] menemukan religiusitas secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **4.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi**

Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa, hal ini disebabkan karena nilai (*t-test* sebesar  $7.101 > 1.65978$  *t tabel*) serta nilai (signifikan  $0.000 < 0.05$ ). Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat  $\alpha$  signifikan sebesar 0.05. Maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

Budaya organisasi adalah *culture* dan kebiasaan yang sudah tertanam dalam organisasi sejak lama serta norma yang berlaku dalam suatu organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya serta harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Dalam suatu perusahaan atau organisasi jika budaya organisasi yang diterapkan baik dan kompetitif akan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan atau pengurus di dalamnya. Hal tersebut disebabkan karena jika karyawan atau pegawai sudah nyaman akan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan atau organisasi maka mereka akan bekerja dengan maksimal tanpa harus di paksa.

Berdasarkan hasil penelitian diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh [7], [14]–[16] menemukan budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **4.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi**

Variabel gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa, hal ini disebabkan karena nilai (*t-test* sebesar  $-0.699 < 1.65978$  *t tabel*) serta nilai (signifikan  $0.486 > 0.05$ ). Nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dan *t-test* tersebut menggunakan tingkat  $\alpha$  signifikan sebesar 0.05. Maka  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil variabel gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pengurus organisasi mahasiswa.

Gaya kepemimpinan islami adalah gaya atau metode kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin untuk mengendalikan dan mengatur anggotanya, dimana dalam melakukan proses kepemimpinannya berdasarkan pada Al-Qur'an dan hadits sebagai landasan serta tujuan akhir dari kepemimpinannya semata-mata hanya ditujukan untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Dalam gaya kepemimpinan ini ketua lebih mengedepankan pada musyawarah dalam pengambilan keputusan serta berusaha untuk mengambil keputusan yang tidak memberatkan serta bisa di terima oleh semua anggotanya, sehingga apabila organisasi menggunakan gaya kepemimpinan islami dalam menjalankan organisasi maka kinerja pengurus organisasi akan meningkat.

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi dikarenakan beberapa responden menjawab gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi. Karakteristik pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta cenderung lebih mementingkan solidaritas dan rasa saling memiliki di dalam organisasi. Sehingga mereka menganggap dalam sebuah organisasi yang penting adalah budaya organisasi yang dibangun atau ada dalam organisasi, sistem dalam organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi apakah bisa cocok dan mengeluarkan potensi milik anggotanya secara maksimal atau tidak ?, tidak harus dengan gaya kepemimpinan islami. Mungkin gaya kepemimpinan demokratis, kharismatik, otoriter, dll.

Hasil tersebut juga didukung oleh hasil uji t pada tabel diatas. Akan tetapi gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus organisasi jika dilakukan pengujian secara kolektif antara semua variabel independen terhadap variabel

dependen. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil uji F yang menunjukkan bahwa variabel X secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Y. Hasil penelitian diatas tidak sesuai dengan penelitian terdahulu dimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [9], [14], [15], menurut penelitian terdahulu gaya kepemimpinan islami secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini tidak.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- c. Gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

## Referensi

- [1] C. O. S. Patricia, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi," vol. 3, no. 2, p. 6, 2021.
- [2] W. S. Rubai'ah and R. Lestari, "Pengaruh Penerapan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan," *Bandung Conference Series: Accountancy*, vol. 2, no. 1, pp. 399–405, 2022.
- [3] Jati Waskito, "Faktor-faktor Pendorong Keniatan Pekerja Lansia untuk Melanjutkan Bekerja," vol. 18, pp. 70–87, 2015.
- [4] A. F. Kusumawati, P. S. Akuntansi, F. Ekonomi, D. A. N. Bisnis, and U. M. Surakarta, "Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis," no. 23, 2019.
- [5] S. El Hafiz and Y. Aditya, "Kajian Literatur Sistematis Penelitian Religiusitas di Indonesia: Istilah, Definisi, Pengukuran, Hasil Kajian, serta Rekomendasi," *Indonesian Journal for The Psychology of Religion*, vol. 1, no. 1, pp. 1–22, 2021, doi: 10.24854/ijpr428.
- [6] R. Maulana, "Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah," *UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, pp. 1–88, 2019.
- [7] I. Puspasiwi, U. Dwi, A. Wibowo, and I. F. Hamzah, "Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar The," *Jurnal Nasional*, vol. 20, pp. 176–183, 2022.
- [8] A. A. Alfalah, Y. Z. Basri, T. Marianti, and ..., "The Effect of Company Culture, Religiosity, and Commitment on Performance Through Employee Satisfaction as Intervening Variable of Sharia Banking in Pekanbaru," *International Journal of ...*, vol. 1, no. 1, pp. 60–71, 2020.
- [9] A. Abbas, M. Saud, I. Usman, and D. Ekowati, "Servant leadership and religiosity: An indicator of employee performance in the education sector," *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, vol. 13, no. 4, pp. 391–409, 2020.
- [10] R. Wijayanti and M. Nurhayati, "The Effect of Employee Religiosity and Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as a Mediation Variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office," *European Journal of Business and Management Research*, vol. 6, no. 5, pp. 100–106, 2021, doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.5.1069.
- [11] E. M. Utami and F. N. Bandiastuti, "Budaya organisasi dan kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasional," *JIEMAS: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen*

dan Syariah, pp. 69–75, 2022.

- [12] W. I. Astuti, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kabupaten Magelang ),” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, vol. 5, no. 1, p. 22, 2021.
- [13] W. Mokodompit, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makasar,” vol. 1, no. 02, pp. 0–116, 2016.
- [14] I. Nabila, Nurhidayati, and E. Farida, “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan,” *e-Jurnal Riset Manajemen*, pp. 130–140, 2021.
- [15] Siregar, “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal),” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, vol. 8, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [16] A. T. Prabowo, E. Mariatin, and F. Novliadi, “Impact of Organizational Culture and Religiosity on Organizational Commitment in Sharia - Banking Employees,” *Journal for Advanced Research in Applied Sciences*, vol. 6, no. 11, pp. 27–30, 2019.
- [17] S. Khotijah and I. Helmy, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, vol. 3, no. 3, pp. 442–460, 2021, doi: 10.32639/jimmba.v3i3.853.
- [18] N. I. Sari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Knowledge Sharing Terhadap Penerapan Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Kendari MT Haryono,” pp. 1–64, 2021.
- [19] F. Alihar, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank 9 Jambi Syariah,” vol. 66, pp. 37–39, 2018.
- [20] S. B. Prajitno, “Metodologi Penelitian Kuantitatif (pertama),” *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, pp. 1–29, 2015.
- [21] B. P. Hartaroe, R. M. Mardani, and M. K. Abs, “Prodi manajemen,” pp. 82–94, 2016.
- [22] K. Krisnaldy, V. L. D. Pasaribu, and S. Senen, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja,” *JURNAL SeMaRaK*, vol. 2, no. 2, pp. 164–179, 2019, doi: 10.32493/smk.v2i2.2936.
- [23] I. Imron, “Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” *Indonesian journal on software engineering (IJSE)*, vol. 5, no. 1, pp. 19–28, 2019.
- [24] R. Saputra, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai,” *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, pp. 10–20, 2019.



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

---