

KUALITAS KEPERCAYAAN PADA ATASAN DIPENGARUHI OLEH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM SERTA LINGKUNGAN SEBAGAI MODERASI PADA KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Yustiana Dwirainaningsih
rainapkl@politeknikpusmanu.ac.id
 Politeknik Pusmanu

Abstract

This study using purposive sampling method . Data taken in this research , using qualitative and quantitative data types . The research instrument in this study was a questionnaire distributed to respondents to search for data related to this study . This type of research is purposive sampling Because of the limited population number as many as 98 respondents , in this study all members of the study population sampled . So in this study used as a sample of 98 respondents . Based on the validity of the test results in this study all the variables which include the belief in the superior variable (X1) , the Islamic leadership style (X2) , HR performance (Y1) and work environment (Y2) is valid because the value Sig (2 - tailed) < Alpha 0005 . Results of testing the first hypothesis that the variable gain confidence in the boss turned out to have a positive and significant impact on the performance of human resources. When you see sig Islamic leadership style variable has a value of 0001 < 0:05 What this means is that the Islamic leadership style variable effect on the performance of human resources. From Table Anova known that sig value 0,000 smaller than Alpa (0.05). From Table Coefficients known that t to trust the boss is equal to 3.623. With an error rate of = 0.05 and n = 98 Table t value of 1.660, then based on the calculation turns out t > t table then Ho is rejected. Thus the null hypothesis (Ho) is rejected. Rejection of the null hypothesis indicates that the 95% confidence level there is influence between the belief in the superior leadership style.

Keywords: trust, boss, style, leadership, Islam, environment, work, performance, human resources

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu, menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk mencari data yang berhubungan dengan penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah purposive sampling Karena jumlah populasi yang terbatas yaitu sebanyak 98 responden, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 98 responden. Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini seluruh variabel yang meliputi variabel kepercayaan pada atasan (X1), gaya kepemimpinan islam (X2), kinerja SDM (Y1) dan lingkungan kerja (Y2) dinyatakan valid karena nilai Sig(2-tailed) < Alpha 0.005. Hasil pengujian hipotesa 1 mendapatkan bahwa variabel kepercayaan pada atasan ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Bila melihat nilai sig variabel gaya kepemimpinan Islam mempunyai nilai sebesar 0.001 < 0.05 Yang ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja SDM. Dari Tabel Anova diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari Alpa (0,05). Dari Tabel Coefficients diketahui bahwa t hitung untuk kepercayaan pada atasan adalah sebesar 3,623. Dengan tingkat kesalahan = 0,05 dan n=98 diperoleh nilai t Tabel sebesar 1,660, maka berdasarkan hasil perhitungan ternyata t hitung > t Tabel maka Ho ditolak. Dengan

demikian hipotesis nol (H_0) ditolak . Ditolaknya hipotesis nol menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% terdapat pengaruh antara kepercayaan pada atasan terhadap gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: kepercayaan, atasan, gaya, kepemimpinan, islam, lingkungan, kerja, kinerja, SDM

1. PENDAHULUAN

Kepercayaan pada atasan selalu menjadi isu hangat pada kajian ilmu sosial terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hal tersebut tidak terlepas dari peran krusial seorang pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi. Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. jadi kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya.

Ketika seseorang mengambil suatu keputusan, ia akan lebih memilih keputusan berdasarkan pilihan dari orang-orang yang lebih dapat ia percaya dari pada yang kurang dipercayai . Sumber Daya Manusia mempunyai peran sangat penting baik secara perseorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama dalam kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di perusahaan. Kegiatan akan sangat berpengaruh dalam mengambil suatu keputusan-keputusan dalam bidang personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja. Kegunaan – kegunaan penilaian kinerja sumber daya manusia dapat dirinci sebagai berikut . perbaikan prestasi kerja , penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan

pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional , kesalahan desain pekerjaan ,kesempatan kerja yang adil dan tantangan- tangan eksternal. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Menurut (Ghoniyah dan Masurip 2016), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dianalisa melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen. Penelitian ini mengembangkan penelitian (Ghoniyah dan Masurip 2016) dengan menabah variabel terjadi perbedaan (*research gap*). Pada penelitian (Sutono dan Suroso 2015) , Suddin dan (Sudarmanto 2017) , (Widodo 2016), (Ghoniyah dan Masurip 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Namun demikian hasil penelitian (Sukmawati 2014) menyatakan sebaliknya, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan *research gap* diatas maka rumusan masalah yang akan kami teliti adalah , bagaimanakah pengaruh kepercayaan (*trust*) terhadap kinerja Sumber daya manusia, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, bagaimana pengaruh lingkungan (*environment*) memoderasi struktur persamaan yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.

2. METODE

Untuk melaksanakan penelitian ini mencakup jenis penelitian , populasi dan sample, sumber data ,metode pengumpulan data variabel dan indikator serta teknis abalisis data.

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan keterlambatan dan lama kerja dalam tahun yang telah dijalani. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan keterlambatan dan lama kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2015), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : (1) Efektivitas dan Efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Efektif jika tujuan kelompok tersebut dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

(2) Otoritas dan Tanggung Jawab berupa kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. (3) Disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, dan (5) Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seorang karyawan akan bersikap jujur dan tunduk pada komitmen, para pemimpin organisasi dan keyakinan bahwa tindakan-tindakan organisasi akan memberi manfaat bagi karyawan (Gilbert dan Tang, dalam Widodo 2009). Menurut Motowidlo dan Van Scotter (1994) dalam Lee dan Kamarul (2008), dikutip Velen (2014) kinerja karyawan dibagi menjadi dua yakni *task performance* and *contextual performance*.

Task Performance/Kinerja tugas mencakup perilaku untuk memelihara dan melayani teknis inti organisasi, seperti produksi produk, menjual barang dagangan, memperoleh persediaan, mengelola bawahan dan memberikan pelayanan.

Borman, Ackerman, & Kubisiak's (1994) dalam Coole (2003), dalam Velen (2014) kinerja tugas dibagi menjadi tiga dimensi yakni (a) kemahiran tugas/kualitas, (b) produktivitas, (c) keputusan dan pemecahan masalah.

Contextual Performance/Kinerja kontekstual mengacu pada perilaku yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja, dengan kata lain dimana kegiatan dilakukan. Borman & Motowidlo (1993) dalam Coole (2003) yang dikutip Velen (2014), taksonomi kinerja kontekstual terdiri dari lima dimensi yakni (a) Antusias dan usaha yang ekstra untuk menyelesaikan sendiri tugas dengan berhasil, (b) Suka rela untuk tetap melaksanakan tugas tambahan dari pekerjaan sendiri, (c) Membantu dan bekerja sama dengan orang lain, (d) Mengikuti aturan dan prosedur organisasi, (e) Menguasai, mendukung dan mempertahankan tujuan organisasi.

3.2. Kepercayaan pada Atasan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seorang karyawan akan bersikap jujur dan tunduk pada komitmen, para pemimpin organisasi dan keyakinan bahwa tindakan-tindakan organisasi akan memberi manfaat bagi karyawan (Gilbert dan Tang, dalam Widodo 2010) Para pemimpin perlu dipercayai oleh para pengikutnya karena kepercayaan merupakan hal yang mengikatkan para bawahan kepada pemimpinnya. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi, kinerja dan kepuasan.

Kepercayaan dapat diartikan sebagai keinginan untuk bergantung kepada pihak lain serta harapan bahwa pihak lain membalas apabila pihak tersebut bekerja sama. Kemampuan atau berkompetisi yang dilihat adalah penting bagi kepercayaan dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan di organisasai karenabawahan tidak mungkin membangun kepercayaan terhadap pemimpin mereka kecuali jika mereka percaya bahwa pimpinan mampu memenuhi peran kepemimpinannya.

Sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, Dalam bekerja atasan harus mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Tanpa kepercayaan seorang atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus kompeten dibidangnya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka dan peduli kepada bawahannya (Nyhan, 2010 : 89)

Widodo (2010) yang melakukan kajian terhadap karyawan PT. Jamu Nyonya Meneer Semarang menyimpulkan kepercayaan pada atasan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. Studi Sriwidodo (2014) terhadap karyawan PD. BPR Bank Pasar Surakarta, menyatakan kepercayaan pada atasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Situmorang (2013) menyimpulkan kepercayaan pada atasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Bila kepercayaan pada atasan meningkat, maka kinerja sumber daya manusia meningkat.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi namun mempengaruhi kinerja. Selain itu lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan (Sutrisno, 2015) jadi bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen – elemen baik di dalam maupun di luar bats organisasi, baik dampak secara langsung maupun tidaklangsung terhadapaktivitas untukmencapai tujuan organisasional.Menurut bambang Kusriyanto (2015;122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik , sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

H2: Lingkungan kerja memoderasi dan mempengaruhi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pada saat bagaimanapun jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, sebagaimana sudah dipaparkan sebelumnya kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang kedalam aktivitas kepemimpinan.Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan ia merasa perlu mengembangkan staf dan membangun iklim

motivasi yang mampu meningkatkan produktivitasnya, maka ia perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Studi kepemimpinan Universitas Michigan yang dipelopori oleh Gibson dan Ivancevich (2014:413) mengidentifikasi dua bentuk perilaku pemimpin yaitu :

- (1) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*The Job Centered*). Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya agar sesuai dengan yang diharapkan manajer. Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan ini lebih mengutamakan keberhasilan dari pekerjaan yang hendak dicapai daripada perkembangan kemampuan bawahannya.
- (2) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (*The Employee Centered*). Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi pekerjaannya untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikutsertakan pekerjaannya dalam mengambil suatu keputusan.

H3: Bila kepercayaan pada atasan semakin tinggi, maka gaya kepemimpinan akan jauh lebih baik.

Gaya Kepemimpinan Islam

Islam tidak pernah membagi type-type kepemimpinan sebagaimana type-type kepemimpinan konvensional. Namun Islam menentukan karakter-karakter seorang pemimpin, karena di dalam Islam setiap pemimpin harus sesuai dengan ajaran al-Qur'an dan Hadits (Munawwir, 2003: 97). Jadi pimpinan yang ada di dalam Islam itu adalah pimpinan yang informal yaitu pimpinan yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi seperti pimpinan suatu negara, partai politik, perusahaan, dan lain-lain.

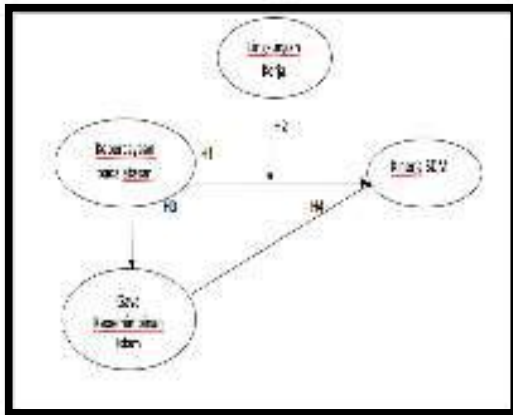
Tetapi yang menjadi dasar pengangkatannya adalah sifat-sifat yang dipunyai sungguh-sungguh memiliki kharismatik ke-Islamannya. Di antara sekian banyak unsur-unsur dan karakteristik dari kepemimpinan Islam, kiblatnya hanya kepemimpinan menurut al-Qur'an dan Hadits, seperti tasamuh, terbuka, amanah, adil, fathonah dan lain-lain. Dari karakter inilah sebaiknya sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin Islam sehingga akan menimbulkan kekuatan dari suatu organisasi yang bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Islam tidak mengajarkan bersaing dalam merebut kekuasaan namun mengajarkan kalau setelah jadi pemimpin harus menjalankan. Kepemimpinan secara Islami. Islam tidak mempunyai strategi-stragi bersaing dalam bursa memperebutkan posisi pimpinan politik, perusahaan atau organisasi lainnya.

Allah berfirman: *Dan tolong menolonglah kamu dalam kebajikan, dan janganlah kamu tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.*(al-Maidah: 2)

Ketidakjujuran tadi akan menimbulkan suatu "energi potensial" di dalam tubuh umat yang suatu saat bisa meledak. Energi potensial ini akan digunakan untuk konflik dan anarkhis yang berdampak kepada kekacauan dan kehancuran organisasi.

H4: Bila Gaya kepemimpinan Islam berjalan dengan baik dan meningkat , maka kinerja SDM Meningkat

Dengan demikian maka model peningkatan Kinerja sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :



6	16. Korelasi Y1_3 dengan Tot-Y1	0.000	17. Valid
7	18. Korelasi Y1_4 dengan Tot-Y1	0.000	19. Valid
8	20. Korelasi X2_1 dengan Tot-X1	0.000	21. Valid
9	22. Korelasi X2_2 dengan Tot-X1	0.000	23. Valid
10	24. Korelasi X2_3 dengan Tot-X1	0.000	25. Valid
11	26. Korelasi Y1_1 dengan Tot-Y2	0.000	27. Valid
12	28. Korelasi Y2_1 dengan Tot-Y2	0.000	29. Valid
13	30. Korelasi Y3_1 dengan Tot-Y2	0.000	31. Valid

Berdasarkan hasil validasi, seluruh variabel yang meliputi variabel kepercayaan pada atasan (X1), gaya kepemimpinan Islam (Y2), lingkungan kerja (X2) dan Kinerja SDM (Y2) dinyatakan valid karena nilai Sig(2-tailed) < Alpha 0.005

Berdasarkan Uji Reliabilitas yang ada dalam tabel dibawah ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan pada atasan (X1), gaya kepemimpinan Islam (Y2), lingkungan kerja (X2) dan kinerja SDM (Y2) memiliki nilai cronbach's alpha 0,716 >0,60 maka dinyatakan reliabel.

1. Pengujian Validasi dan Reabilitas

A. Uji Validasi

	Keterangan	Sig(2-tailed)	Kesimpulan
1	6. Korelasi X1_1 dengan Tot-X1	0.000	7. Valid
2	8. Korelasi X1_2 dengan Tot-X1	0.000	9. Valid
3	10. Korelasi X1_3 dengan Tot-X1	0.000	11. Valid
4	12. Korelasi Y1_1 dengan Tot-Y1	0.000	13. Valid
5	14. Korelasi Y1_2 dengan Tot-Y1	0.000	15. Valid

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Uji Reliabilitas yang ada dalam tabel dibawah ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan pada atasan (X1), gaya kepemimpinan Islam (Y2), lingkungan kerja (X2) dan kinerja SDM (Y2) memiliki nilai cronbach's alpha 0,716 >0,60 maka dinyatakan reliabel.

C. Analisa Regresi Model I

Persamaan liner sederhana yang dihitung antara variabel kepercayaan pada atasan (X1) terhadap gaya kepemimpinan Islam (Y1) maka didapatkan hasil sebagai berikut

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Partial		
(Constant)	7.690	1.321			5.782	.000
x1	.230	.364	.348	.522	.000	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Partial		
(Constant)	7.690	1.321			5.782	.000
x1	.230	.364	.348	.522	.000	.000

- $Y_1 = 7,690 + 0,230 (X_1)$

Dari persamaan tersebut diperoleh *coefisien regresi* bernilai positif artinya bahwa kepercayaan pada atasan semakin meningkat maka gaya kepemimpinan Islami akan menjadi baik.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.121	.122	1.31237

a. Predictors: (Constant), x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel *correlations* dapat diketahui bahwa besarnya R atau koefisien korelasi sebesar 0,348, dimana bahwa gaya kepemimpinan Islam dipengaruhi oleh kepercayaan pada atasan sebesar 34,8% sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain dilaur penelitian ini. Sedangkan determinasi atau R Square (R^2) yaitu sebesar 0,121 atau 12,1%.

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan variabel independent kepercayaan pada atasan (X_1) terhadap kinerja SDM (Y_2) yang dimoderasi oleh lingkungan kerja (X_2) maka hasil analisisnya : Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = 6,307 + 0,103(X_1) + 0,312(Y_1) + 0,02(X_1 \times X_2)$$

Diketahui bahwa nilai coefisien kepercayaan pada atasan terhadap kinerja SDM dengan variabel moderasi lingkungan kerja sebesar 0.013, artinya apabila kepercayaan atasan meningkat dengan dimoderasi lingkungan kerja maka kinerja SDM akan meningkat.

Nilai coefisien gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM sebesar 0.312 hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan Islami semakin baik maka kinerja SDM akan meningkat.

Diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh kepercayaan pada atasan terhadap kinerja sebesar 0.144. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh pada kinerja SDM. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepercayaan pada atasan terhadap kinerja SDM di Tolak (H_1 ditolak).

Untuk variabel kepercayaan pada atasan yang dimoderasi dengan variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai koefisien regresi 0.458 dengan sig 0.648 artinya lingkungan kerja belum mampu memoderasi hubungan kepercayaan pada atasan terhadap kinerja SDM (H_2 ditolak).

Diketahui bahwa t hitung untuk kepercayaan pada atasan adalah sebesar 3,623. Dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $n=98$ diperoleh nilai t Tabel sebesar 1,660, maka berdasarkan hasil perhitungan ternyata t hitung > t Tabel maka H_0 ditolak. Ditolaknya hipotesis nol menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% terdapat pengaruh antara kepercayaan pada atasan terhadap gaya kepemimpinan (H_3 di terima). Bila melihat nilai sig variabel gaya kepemimpinan Islam mempunyai terhadap kinerja SDM nilai sebesar $0.001 < 0.05$ hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja SDM (H_4 diterima). Adanya pengaruh langsung dan tidak langsung sebelum moderasi dan sesudah moderasi. pengaruh langsung, tidak langsung dan total model peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa variabel kepercayaan pada atasan dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan sebesar 0,348. Kemudian variabel Gaya kepemimpinan Islami dipengaruhi secara langsung oleh Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,340. Kemudian variabel kinerja Sumber Daya Manusia dipengaruhi secara langsung oleh kepercayaan pada atasan sebesar 0,170, Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel memiliki pengaruh kepercayaan pada atasan langsung paling besar terhadap kinerja SDM. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kepercayaan pada atasan terhadap kinerja SDM sebesar $0,348 \times 0,340 = 0,118$.

Pengaruh variabel kepercayaan pada atasan (pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung) terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 0.288. Kemudian gaya kepemimpinan Islam sebesar 0.348 dan kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0.170. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan pada atasan memiliki pengaruh total yang dominan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 2.88 %.

Pengaruh langsung, tidak langsung dan total model peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa variabel kepercayaan pada atasan dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan Islam sebesar 0,348. Kemudian variabel gaya kepemimpinan Islami dipengaruhi secara langsung oleh kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,340. Kemudian variabel komitmen SDM dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan Islam sebesar 0,348, lingkungan kerja 0,458 dan kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 0,170.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel memiliki pengaruh gaya kepemimpinan Islam langsung paling besar terhadap kepercayaan pada atasan dibandingkan dengan lingkungan kerja dan kinerja Sumber Daya Manusia. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kepercayaan pada atasan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui lingkungan kerja sebesar $0,170 \times 0,458 = 0,077$.

Total pengaruh variabel kepercayaan pada atasan (pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung) terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 0,240. Kemudian gaya kepemimpinan Islam sebesar 0,348 dan lingkungan kerja sebesar 0,458. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja Islami memiliki pengaruh total yang dominan terhadap komitmen SDM sebesar 2,40 %.

Dalam pembahasan ini dilakukan analisis data dan pengujian terhadap 4 hipotesa penelitian. Penelitian ini mengembangkan 4 hipotesa yang akan dibuktikan dengan data yang didapat dari hasil analisis. Hasil yang di dapat dari uji masing-masing hipotesa adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kepercayaan pada atasan terhadap, kinerja sumber daya manusia. Hasil pengujian hipotesis 1 mendapatkan bahwa variabel kepercayaan pada atasan ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini berarti bahwa adanya keteladanan oleh atasan, atasan yang dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan memiliki motivasi yang kuat untuk belum mampu meningkatkan kinerja SDM.

Penelitian ini adalah di bagian produksi yang mana dalam kesehariannya para karyawan tidak berhubungan langsung dengan atasan jadi baik atasan itu bisa menunjukkan keteladanan, dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan memiliki motivasi yang kuat dalam memimpin tidak mampu untuk meningkatkan kinerja SDM.

Dengan demikian penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Podsakoff & Scott (1980) dan Ravianto (1990) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SDM adalah kepercayaan pada atasan.

Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan terhadap Kinerja SDM dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi.

Hasil pengujian hipotesa 2 menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM demikian juga bahwa lingkungan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kepercayaan kepada atasan terhadap kinerja SDM mengapa hal ini terjadi dikarenakan. Kinerja SDM tidak memandang lingkungan kerjanya karena suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersediannya fasilitas kerja tidak diabaikan, para SDM hanya mememandang target dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ichwan Prastowo (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kepercayaan kepada atasan terhadap kinerja SDM.

Pengaruh Kepercayaan pada atasan terhadap oleh Gaya Kepemimpinan Islam.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel kepercayaan pada atasan ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan Islami. artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan Islam maka akan meningkatkan kepercayaan pada atasan. Seorang atasan yang menunjukkan keteladanan dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan memiliki motivasi yang kuat dalam memimpin akan cenderung melaksanakan kepemimpinannya dengan jujur, menyampaikan dengan benar, dapat dipercaya, dan cerdas dalam menyikapi suatu permasalahan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Buseri Kamrani 2016) Peran Spiritualitas (Agama) Dalam Penyelenggaraan Kepemimpinan yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap atasan adalah gaya kepemimpinan Islam maka terdapat berkontribusi signifikan terhadap kepercayaan pada atasan. Senada dengan hasil penelitian tersebut, Wardhana (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan pada atasan dengan gaya kepemimpinan Islam.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja SDM

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan. Terhadap kinerja SDM, kepemimpinan yang jujur, menyampaikan dengan benar, dapat dipercaya, dan cerdas dalam

menyikapi suatu permasalahan akan meningkatkannya kinerja SDM.

Pemimpin yang selalu mendorong dan membantu karyawannya untuk bekerja lebih baik, cara memberikan instruksi kepada karyawan mengenai pekerjaan secara jelas dan mengajak karyawan untuk partisipasi dalam mengutarakan pendapat. Demikian juga dalam setiap keputusan yang akan diambilnya tanpa mengesampingkan sifat – sifat dari sifat utama kekuatan akhlak Rasul dan Nabi kita Muhammad SAW sehingga kinerja SDM di PT. Pismatex bersemangat dan dapat memberikan hasil yang memuaskan menyebabkan semangat kerja meningkat, sehingga kinerjanya juga meningkat. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh I Wayan Marsalia Indica (2013) membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

SIMPULAN

Langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Kinerja SDM melalui kepercayaan pada atasan yang dibangun oleh Gaya Kepemimpinan Islami. langkah-langkah dalam upaya meningkatkan Kinerja SDM dibangun melalui Kepercayaan pada atasan dalam upaya meningkatkan Kinerja SDM dibangun melalui Gaya kepemimpinan Islami

Variabel kepercayaan pada atasan ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini berarti bahwa adanya keteladanan oleh atasan, atasan yang dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan memiliki motivasi yang kuat untuk belum mampu meningkatkan kinerja SDM. Penelitian ini adalah di bagian produksi yang mana dalam kesehariannya para karyawan tidak berhubungan

Variabel kepercayaan pada atasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM demikian juga bahwa lingkungan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kepercayaan kepada atasan terhadap kinerja SDM mengapa hal ini terjadi dikarenakan. Kinerja SDM tidak memandang lingkungan kerjanya karena suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersediannya fasilitas kerja tidak diabaikan, para SDM hanya mememandang target dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel kepercayaan pada atasan ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan Islami. artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan islam maka akan meningkatkan kepercayaan pada atasan. Seorang atasan yang menunjukkan keteladanan dapat memecahkan masalah dengan kreatif dan memiliki motivasi yang kuat dalam memimpin akan cenderung melaksanakan kepemimpinannya dengan jujur, menyampaikan

dengan benar, dapat dipercaya, dan cerdas dalam menyikapi suatu permasalahan.

Variabel Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan. Terhadap kinerja SDM, kepemimpinan yang jujur, menyampaikan dengan benar, dapat dipercaya, dan cerdas dalam menyikapi suatu permasalahan akan meningkatkannya kinerja SDM. Pemimpin yang selalu mendorong dan membantu karyawannya untuk bekerja lebih baik, cara memberikan instruksi kepada karyawan mengenai pekerjaan secara jelas dan mengajak karyawan untuk partisipasi dalam mengutarakan pendapat

DAFTAR PUSTAKA

Ardiati, Nani, 2014. *Pengaruh kepercayaan kepada atasan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja (studi pada perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo)*. Universitas Negeri Malang

Gibson dan Ivancevich. 2014 *The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance Leadership & Organization Development*. Journal Vol. 30 No. 1, 2009.

Ghoniya, Nunung & Masurip, 2015. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 2, No. 2.

Santoso, Singgih, 2014 *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Gramedia, Jakarta.

Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.

Situmorang, Paulina Jul P., 2013. *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa – Sumatera Utara*. Ejournal USA

Suddin dan Sudarman, 2017 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta

Suwardi dan Utomo, 2016 *Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasi Terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Indonesia*, Jurnal Kelola, No. 18, Vol. VIII.

Sriwidodo, Untung. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1.

Tornado, R. M. (2014). *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada tree hotel di makassar*

Utami dan Hartanto 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1.

I Wayan Marsalia Indica, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekobis, Vol.7, No.2.

Widodo, 2010. Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Komitmen dan Orientasi Belajar, Media Ekonomi (jurnal UMP) Vol.9, No.1

Widodo, Untung, 2009. Pengaruh Kepercayaan pada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang). Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 4 No. 2.