

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAM DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
DENGAN VARIABEL MEDIASI *ISLAMIC WORK ETHIC* DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Afif Afandi Soleh

e-mail: fandyunissula6@gmail.com

Magister Management, Faculty Of Economics, Sultan Agung Islamic
University (UNISSULA) Semarang Indonesia

Budhi Cahyono

e-mail: budhi.cahyono@unissula.ac.id

Department Of Management, Faculty Of Economics, Sultan Agung Islamic
University (UNISSULA) Semarang Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan islam dan kompetensi profesional terhadap kinerja Sumber Daya Manusia dengan *islamic work ethic* sebagai variabel mediasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua sumber daya manusia yang berada di masing masing fakultas universitas islam sultan agung semarang yang berjumlah 183 orang sehingga didapatkan sampel 113 responden dengan instrumen berupa kusioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Statistical Package For Social Science (SPSS). 23 for window*. Hasil pnelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan islam dan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic work ethic*. kepemimpinan islam, kompetensi profesional dan *islamic work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Kompetensi profesional tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja sumber daya manusia. *Islamic work ethic* bukan merupakan variabel mediasi antara kepemimpinan islam terhadap kinerja sumber daya manusia dan juga *islamic work ethic* bukan merupakan variabel mediasi antara kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia.

Key word : kepemimpinan islam, kompetensi profesional, *islamic work ethic* dan kinerja sumber daya manusia

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting berdirinya perusahaan, karena keberhasilan perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia sebagai salah satu motor penggerak kehidupan semakin diutamakan, oleh karena manusia memiliki *life skill*. Demikian juga hanya dengan orang-orang yang bekerja di organisasi, dalam hal ini kinerja seseorang sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugas yang di embanya. Untuk meningkatkan kinerja organisasi antara lain diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan etika kerja berkualitas.

Dalam era digital ini, perusahaan menurut sumber daya manusia yang punya kompetensi profesional agar mampu bersaing, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kemajuan perusahaan, tidak terkecuali lembaga pendidikan perguruan tinggi. Dalam dunia pendidikan banyaknya aktifitas yang dijalankan, menuntut sumber daya manusia yang berkualitas, apa lagi pada era globalisasi, maka sumber daya manusia yang punya kompetensi profesional sangat di perlukan agar mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara maksimal.

Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standart kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2011). Pengembangan perguruan tinggi khususnya swasta yang profesional harus sejalan dengan kemampuan dalam beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan yang semakin dinamis, yaitu dengan etos kerja yang dimiliki karyawan.

Berbicara kinerja orgnisasi berarti kita bicara mengenai manajemen sumber daya manusia yang sudah terampil, handal, dan profesional. Tantanganya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan efektif, organisasi juga diuntut selalu mengembangkan cara-cara baru dalam menarik dan memepertahankan sumber daya manusia yang berkualitas yang di perlukan orgaisasi agar terus dapat bersaing (T. Hani Handoko: 2001).

Dalam *Human Resorch Management*, pendekatan kompetensi dilihat oleh banyak orang sebagai penawaran dasar rasional untuk kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi. Perbedaan dasar pertama dibuat oleh Woodruffe (1991) yang membedakan kompetensi, konsep yang berhubungan dengan orang, dari kompetensi, konstruksi berbasis

pekerjaan. Definisi kompetensi telah berevolusi dari pandangan luas yang terkait kompetensi dengan atribut psikologis atau perilaku dikaitkan dengan kesuksesan (McClelland, 1973), dengan pandangan kompetensi yang lebih spesifik “Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang membedakan. Kompetensi sebagai salah satu komponen utama dari sumber daya manusia telah diterima secara luas seperti pada dekade terakhir dan telah diteliti dalam berbagai literatur tentang sumber daya manusia (Baron, 2011).

Namasivayam dan Denizci (2006) menyatakan bahwa ada beberapa elemen sumber daya manusia di tingkat organisasi seperti kompetensi dan hubungan di mana kompetensi termasuk sosial (kemampuan untuk bekerja sama dalam organisasi) komersial (kemampuan untuk bekerja dengan ex-finn, aset dan pelanggan) dan profesional(kemampuan untuk memanfaatkan modal struktural organisasi) kompetensi orang. Hubungan seperti kompetensi sosial, di sisi lain, terkait dengan keterampilan seorang individu untuk menciptakan nilai dalam kolaborasi dengan orang lain dalam organisasi, orang tua dan masyarakat dan mampu beradaptasi dengan beragam lingkungan dan budaya dari latar belakang sosial yang berbeda tinggi dari kinerja rata-rata”(Mirable, 1997, hlm. 75).

Dalam etika kerja Islam, pekerjaan dipandang sebagai upaya tulus dan berdedikasi yang mendorong individu untuk memperoleh bermanfaat bagi diri mereka sendiri, bagi orang lain, dan bagi masyarakat secara keseluruhan (Graafland et al, 2006; Rizk, 2008).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian tentang kepemimpinan islam yang dikaitkan dengan kinerja sumber daya manusia menjadi isu yang menarik untuk diteliti, karena kepemimpinan merupakan suatu fitur kepemimpinan islam yang bisa dikatakan masih baru, tetapi kepemimpinan islam mampu memotivasi karyawan di organisasi. Kepemimpinan yang fokus pada islam dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja sumber daya manusia sangat baik, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian sebelumnya yang mengkaji kepemimpinan islam masih sedikit. Kebanyakan penelitian hanya membahas kepemimpinan untuk gaya kepemimpinannya dan kebanyakan penelitian fokus kepada kepemimpinannya.

Sekarang kami menulis variabel-variabel baru dan komprehensif yakni kepemimpinan islam, kompetensi profesional, *islamic work ethic* dan kinerja SDM, yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja yang melibatkan kepemimpinannya, antara lain usia 25 tahun ke atas sampai 45 tahun. Untuk pendidikannya beraneka ragam, mulai dari SMP sampai S2. Kemudian dari segi konsep, variabel penelitian ini berusaha menggali hubungan hubungan antar variabel. Bahasan berikutnya dijelaskan sebagai berikut:

2.1 Kepemimpinan islam terhadap *islamic work ethic*

Menurut Rivai *et al.*, (2013,p.108) kepemimpinan islam adalah suatu proses ataupun kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan alqur an dan nhadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Untuk meningkatkan kinerja maka peran pemimpin sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut tentu akan memudahkan seseorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Berdasarkan penelitian Hasil penelitian Della Andriana (2009) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan kejelasan wewenang dan tanggung jawab terhadap etos kerjapegawai sekretariat daerah kabupaten saluma menunjukkan hasil kompensasi dan kejelasan wewenang dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Begitu halnya dengan penelitian Vietriana (2018) Nurazi dan Bachri (2018) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada bank bengkulu capem wilayah curup menunjukkan hasil kepemimpinan dan lingkungan kwerja belum menyumbang pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap *islamic work ethic*

2.2 kompetensi profesional terhadap *islamic work ethic*

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja keras yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang di cirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Menurut Wibowo (2007:271) Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sarmedy (2017) dengan judul tesis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di pt bio farma (persero) yang menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Dani (2018) menunjukkan hasil bahwa kompetensi

berpengaruh positif terhadap etos kerja. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sarmedi (2017) dengan judul tesis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di pt bio farma (persero) yang menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Dani (2018) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap etos kerja. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H₂ Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap *islamic work ethic*

2.3 Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja SDM

Kepemimpinan islam (*islamic leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lindsay dan Patrick dalam membahas “Mutu Total dan Pembangunan Organisasi” mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya merealisasikan tujuan perusahaan dengan memadukan kebutuhan para individu untuk terus tumbuh berkembang dengan tujuan organisasi. Perlu diketahui bahwa para individu merupakan anggota dari perusahaan. (Peterson *et al*) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi. (Griffin dan Ebert 1998).

Hasil penelitian Harahap (2018) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt bank syariah mandiri tbk kantor cabang pembantu sukaramai medan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Marliza (2018) yang menunjukkan dengan hasil bahwa kepemimpinan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan islam tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Liyas (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikutnya penelitian Aswaadi (2017) menunjukkan hubungan antara kepemimpinan islam dengan kinerja pengaruh yang tidak signifikan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ Kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia

2.4 Kompetensi profesional terhadap kinerja sumber daya manusia

Pandangan tentang kompetensi jugadikemukakan oleh Roger dalam Alimin (2004:39) yang memperkenalkan, teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinyamperkenalkan bahwa setiap sumber dayamanusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya empat unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap. olehMorgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalananhidup, dan orientasi masa depan.

Hasil penelitian Autanur (2015), Ariyanto (2015) yang berjudul pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pt adaro energi tbk menunjukkan hasil kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu halnya dengan penelitian Ngurah (2012) menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Daenulhay (2017) menunjukkan hasil kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ratnasari (2016) menunjukkan hasil kompetensi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ Kompetensi profesional tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja sumber daya manusia

2.4 *islamic work ethic* terhadap kinerja SDM

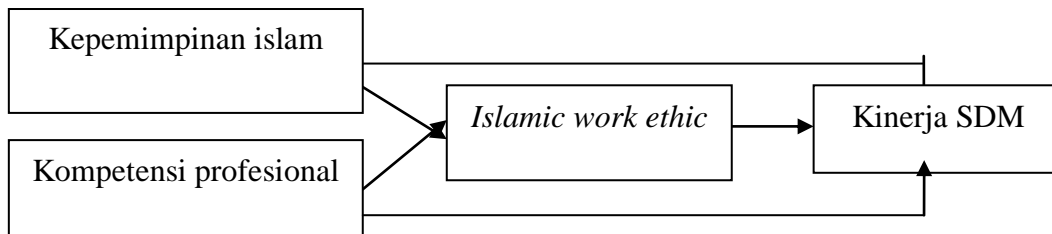
Etika kerja islam adalah suatu pola sikap yang mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terus menerus, M. Dawam Rahadjo (1999). Etika kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etika kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etika kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etika kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain

Hasil penelitian Amirus Sodiq yang berjudul pengaruh etika kerja islam, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kjks logam mulia grobogan menunjukkan hasil etika kerja islam tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ *islamic work ethic* berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Dari penjelasan diatas, maka model empirik pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar: 1. Model Empirik



3. Metode penelitian

3.1 Sample

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* menurut *Accidental Sampling* menurut Sugiyono (2012:56) adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yakni siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sample, apabila di pandang orang tersebut sesuai dengan sumber data. Sehingga dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan pada karyawan tetap unissula semarang yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti.

Menurut Joseph Hair (2006:112) bahwa jumlah sample yang tidak diketahui jumlah populasi pastinya, minimal berjumlah dari lima kali variabel yang akan dianalisa atau indikator. Indikator dalam penelitian ini berjumlah 12 indikator, sehingga dapat diketahui minimal sampel yang harus dipenuhi peneliti sehingga minimal sample yang harus dipenuhi sebesar 60 responden. Didapat sample sebanyak 113 responden karyawan unissula

3.2 Pengukuran Variabel

Indikator pada *kepemimpinan islam* menurut Davis & Venkatesh (2000) dalam Oentario *et al* (2017) dapat diukur dengan *sidiq, amanah dan fatonah*. Untuk mengukur *kompetensi profesional* menurut Oentario *et al* 2017 adalah *pengetahuan, kemampuan dan keterampilan*. Dalam mengukur *islamic work ethic* Chauhan (2015) dalam Juhri dan Dewi (2017) diukur melalui indikator *ilmu, aqidah dan sifat*. Dan *kinerja SDM* menurut Juhri dan Dewi (2017) dapat diukur dengan indikator *loyalitas, tanggung jawab dan keterampilan*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 for Windows* sebagai alat untuk menguji data.

Variabel diukur dengan kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan skala jawaban 1-5. Skala mewakili peringkat “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabelitas. Tabel 1 menunjukkan nilai r hitung diatas nilai r table dikatakan valid (Imam Ghozali, 2015), nilai r table sebesar 0,2430, dan untuk reliabelitas nilai *cronbach's alpha* > 0,677 maka data dianggap reliable (Imam Ghozali, 2015).

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabelitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Cronbach's alpha
Kepemimpinan islam	Sidiq	0.756	0.2430	0,677
	Fatonah	0.804	0.2430	
	Amanah	0.671	0.2430	
Kompetensi profesional	Pengetahuan	0.748	0.2430	0,689
	Kemampuan	0.839	0.2430	
	Keterampilan	0.770	0.2430	
Islamic work ethic	Aqidah	0.858	0.2430	0,795
	Ilmu	0.847	0.2430	
	Sifat	0.824	0.2430	
Kinerja SDM	Loyalitas	0.853	0.2430	0,827
	Tanggung jawab	0.895	0.2430	
	keterampilan	0.841	0.2430	

4. HASIL

4.1 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa F hitung pada model 1 sebesar 8.832 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05 dan pada model 2 sebesar 56.221 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *kepemimpinan islam kompetensi profesional dan islamic work ethic* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *kinerja sumber daya manusia*.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) pada model 1 sebesar 0.123 atau 38 % dan pada model 2 sebesar 0.597 atau 56 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada model 1 dengan variabel bebas terdiri dari *kepemimpinan islam* dan *kompetensi profesional* secara keseluruhan berpengaruh terhadap *kinerja sumber daya manusia* 38 %. Sedangkan pada model 2 dengan variabel bebas terdiri dari *kepemimpinan islam, kompetensi profesional dan islamic work ethic* secara keseluruhan berpengaruh kinerja sumber daya manusia 56 %.

Tabel 2: Persamaan Regresi Linear Berganda dan Signifikansi

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien	T-hitung
1	Kepemimpinan islam	Islamic work ethic	0.266	2.865*
2	Kompetensi profesional	Islamic work ethic	0.191	2.052**
3	Kepemimpinan islam	Kinerja SDM	0.269	3.774*
4	Kompetensi profesional	Kinerja SDM	-0.100	-1.622**
5	Islamic work ethic	Kinerja SDM	0.597	8.399*

$\alpha < 0.05$; * $\alpha < 0.10$; **

Tabel 2 menunjukkan hasil dari kelima hipotesis. Hipotesis pertama yang diajukan adalah *kepemimpinan islam* berpengaruh positif signifikan terhadap *islamic work ethic*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian. *Kepemimpinan islam* merupakan persepsi untuk meningkatkan kinerja SDM dalam diri karyawan di unissula semarang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari penelitian Juhri dan Dewi (2017) menjelaskan bahwa *kepemimpinan islam* berpengaruh positif terhadap *islamic work ethic*.

Hipotesis kedua yaitu *kompetensi profesional* berpengaruh positif signifikan terhadap *islamic work ethic*, hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian. Sarmedi (2017) *Kompetensi profesional* merupakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan hasilnya yaitu berpengaruh positif terhadap *islamic work ethic*.

Hipotesis ketiga adalah *kepemimpinan islam* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Harahap (2018) menjelaskan bahwa *kepemimpinan islam* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Hipotesis keempat adalah *kompetensi profesional* berpengaruh negatif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian. Ngurah (2012) menunjukkan hasil *kompetensi negatif* tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Hipotesis kelima adalah *islamic work ethic* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian. Amirus Sodiq (2015) mengenai *Islamic work ethic* terhadap kinerja sumber daya manusia

4.2 Uji Path Analysis

No	Variabel	Pengaruh	Kepemimpinan islam	Kompetensi profesional	Islamic work ethic
1	Islamic work ethic	Langsung	0.266	0.191	-
		Tidak Langsung	-	-	-
		Total	0.266 (2)	0191 (6)	-
2	Kinerja SDM	Langsung			0.720
		Tidak Langsung			
		Total			0.720(1)
3	Kinerja SDM	Langsung	0.269	0.100	0.597
		Tidak Langsung	0.156*	0.046**	0.000
		Total	0.425 (4)	0.146(5)	0.597(3)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

*0.597 x 0.269

**0.597 x 0.100

Tabel pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total. Menjelaskan bahwa model peningkatan *islamic work ethic* dipengaruhi langsung oleh *kepemimpinan islam* dan *kompetensi profesional* yaitu masing-masing sebesar 0.266 dan 0.191 sedangkan pengaruh tidak langsung tidak ditemukan karena persamaan tersebut merupakan variabel jenjang pertama pada persamaan yang terstruktur. Persamaan selanjutnya yaitu *kinerja sumber daya manusia* dipengaruhi secara langsung oleh *islamic work ethic* sebesar 0.720. sedangkan persamaan terakhir yaitu *kinerja sumber daya manusia* yang dipengaruhi secara langsung oleh *islamic work ethic* sebesar 0.538, dan secara tidak langsung dipengaruhi oleh *kepemimpinan islam* (0.425) dan *kompetensi profesional* (0.146). berdasarkan hasil tersebut didapati pengaruh total untuk masing masing variabel 0.720, 0.597, 0.425, 0.425, 0.192 yakni *islamic work ethic* ke kinerja sumber daya manusia, *kepemimpinan islam* ke kinerja sumber daya manusia, kinerja sumber daya manusia melalui *kepemimpinan islam* ke *islamic work ethic* ke kinerja sumber daya manusia melalui *kompetensi profesional* ke *islamic work ethic*

5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui *kepemimpinan islam*, *kompetensi profesional* dan *islamic work ethic* di universitas islam sultan agung semarang. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada 113 responden karyawan di unissula semarang diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan meningkatnya *kepemimpinan islam*. Peningkatan *kepemimpinan islam* dapat dilakukan dengan mengembangkan indikator *sidiq*, *amanah* dan *fatimah*. Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara *kepemimpinan islam* terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan meningkatkan *kompetensi profesional* pada diri karyawan. Peningkatan *kompetensi profesional* dapat dilakukan dengan meningkatkan indikator pengetahuan kemampuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan hasil uji statistik yang menyatakan tidak adanya pengaruh negatif signifikan antara *kompetensi profesional* terhadap kinerja sumber daya manusia.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Mendatang

3. Penelitian ini hanya mengidentifikasi 3 variabel independen yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu *kepemimpinan islam*, *kompetensi profesional* dan *islamic work ethic*. Responden juga mengisi ke empat variabel dalam satu titik waktu yang sama, sehingga potensial menimbulkan adanya *self respons bias*.

4. Penelitian selanjutnya dapat menambah beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, mengingat bahwa bahwa nilai R square pada model 2 sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Saran dari peneliti untuk variabel diluar penelitian ini yaitu, dapat menggunakan metode yang lain. Penelitian Menambah beberapa variabel lain yang mempengaruhi kompetensi profesional mengingat bahwa nilai R square pada model 1 sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Saran dari peneliti untuk variabel diluar penelitian ini yaitu, dapat menggunakan variabel seperti motivasi, intensif dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara sebagai pelengkap kuesioner untuk mengurangi *self respons bias*. Mendefinisikan kembali dan mengembangkan indikator yang lebih baik lagi pada variabel kompetensi profesional

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, Della. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kejelasan Wewenang dan Tanggung Jawab Terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma*, Tesis Tidak Di Publikasikan, Universitas Bengkulu. 2009
- Aswadi, Suparman, dan Abidin. *Analisis pengaruh kepemimpinan islam dan etos kerja islam terhadap kinerja islami pegawai dengan budaya organisasi islam sebagai moderating variabel (studi pada rumah sakit islam siti hajar mataram)*. JMM, UNRAM Mataram, 2017.
- Sodiq, Amirus. *Pengaruh etika kerja islam, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT logam mulia grobogan*. IAIN Kudus (2018)
- VICTOR et al. *effect of leadership style, work ethic, competence and work discipline on employee performance at pln manado branch*. Jurnal EMBA, Universitas sam ratulangi, 2019.
- Harahap, Sunarji. *Pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank syariah mandiri, tbk kantor cabang pembantu sukaramai medan*. STAI Al islahiyah binjai, 2017.
- Marliza, Yayuk. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada universitas musi rawas*. FE Universitas Musi Rawas, 2018.
- Liyas, Jeli Nata. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt btn cabang syariah pekanbaru*. STIE Riau. 2018.
- Miftachul, Suwardi dan Iriyanto. *Analisis kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt bank muamalat indonesia tbk cabang semarang*. FE Unmus semarang, 2018.
- Vietriana, Bachri. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada bank bengkulu capem wilayah curup*. FE Universitas Bengkulu, 2018.
- Ataunur, Ariyanto. *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pt adaro energy tbk*. Universitas Mercu Buana Jakarta, 2015.
- Ngurah, Adnyana dan Mudiarta. *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan dinas pekerjaan umum provinsi bali*. FE Universitas Udayana Bali, 2012.
- Basori, Wawan dan Daenulhay. *Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pt krakatau bandar samudera*. Pascasarjana universitas sultan ageng tirtayasa, 2017.
- Langgeng ratnasari, Sri. *Effect of competence and compensation to the performance of employees quality assurance department pt. Peb batam*. FEB UMSIDA batam, 2016.
- Karen lo et al. *The HR competence requirements for strategic and functional hr practitioners*. ISSN: 0958-5192(PRINT)1466-4399(online) journal home page : <http://www.tandf online.com/loi/rijh20>
- Rika, tatiek. *Improving professional competence and knowledge sharing based on organizational citizenship behavior toward human resources performance*. Inetrnational journal of islamic business ethics (IJIBE) vol. 2 no. 2 september 2017.
- Sujiati, Syamsul dan Najib. *The effect of motivation and competence on employee performance in satellite technology center – national institute aeronautics and space*. Journal of applied management (jam) vol. 15. No. 2 june 2017.
- Endang, putra. *The influence of training competence, and motivation on employees performance of workers social security agency in banten province, indonesian*. Journal of economics and sustainable development ISSN 2222-1700(paper) issn 2222-2855 (online) vol. 9 no. 4. 2018.
- Abusama, Muhammad et al. *Effect of motivation, competence and islamic leadership on job satisfaction and teacher performance in vocational high school*. Iosr journal of business and management (iosr-jbm) e-issn: 2274-487X, p-issn: 2319-7668. Vol. 19 issue 10. Vers V. October 2017.
- Sari, budhi. *Model of improving human resource performance through person job fit and spiritual intelligence of employees with mediation of professional competence at department of agriculture, fisheries and food of semarang regency*. International journal of islamic business ethics (ijibe) special issue, october 2017.

- Yuvtasari, erni. *The improvement of in islamic leadership towards teacher performance with competence-based and quality of work life*. International journal of islamic business ethics (ijibe) vol.3 no 2 september 2018.
- Amhoa et al. *Work-based competences and careers prospects: a study of spanish employees*. Personal review. Vol. 41. No. 4.2012
- Boselie et al. *Human resource function competencies in european companis*. Personal review. Vol. 34. No. 5. 2005
- Boyot et al. *The failure of competence – based management education in the public sector (a problem of generic transfer or implementation?)* . personal review. Vol. 30. NO. 1. 2001. Pp 4260 MCB University press 0048-3486
- Soderquist et al. *From task – based to competency – based (a typology and process supporting a critical HRM transition – personal review*. Vol. 39. NO. 3. 2010
- Len, Holmes. *HRM and the irresistible rise of the discourse of competence*. Personal review. Vol. 24. NO. 4. 1995. Pp 34-49 MCB University press 0048-3486
- Alles, Paul. *Achieving strategic coherence in HRD through competence*. Personal review. Vol. 22. No. 6. 1993