

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya merupakan investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut Tangkilisan (2005:178) Kinerja merupakan suatu keadaan yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat diukur dengan kualitas layanan, *responsibility*, tingkat produktivitas, akuntabilitas, dan responsivitas. Kinerja Karyawan dapat menentukan sebuah kemajuan atau kemunduran dari sebuah organisasi, semakin bagus kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin baik juga kemajuan yang didapatkan oleh organisasi dan begitupula semakin

rendah hasil Kinerja Karyawan maka organisasi juga akan mengalami kemunduran.

Para karyawan di organisasi mengharapkan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Baik itu sebuah perusahaan atau sebuah lembaga tentunya menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan di dalam bidang masing-masing. Kinerja Karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2).

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya: Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami, dan Organisasi Budaya. Kepemimpinan merupakan salah satu indikator penting. Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT (Nawawi dan Hadari, 2006:7).

Penelitian ini mengamati teori tentang fungsi dari pemimpin yang dikemukakan oleh para pemikir dari dunia barat, mengemukakan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata. Sementara dalam konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara vertikal maupun horizontal. Kepemimpinan Islam merupakan suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku

orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Rivai dkk, 2013:29).

Kepemimpinan Islam merupakan gabungan dari beberapa teori kepemimpinan modern yang telah ada sebelumnya, dimana semua aspek yang ada didalamnya merupakan penggabungan sekaligus penyempurnaan dari pada teori-teori kepemimpinan modern yang telah ada sebelumnya, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang di dalamnya terdapat beberapa aspek diantaranya motivasi, inspirasi, stimulasi intelektual terhadap karyawan, aspek-aspek tersebut juga sudah terangkum dalam teori Kepemimpinan Islam, begitu juga teori sifat yang mana aspek-aspek yang ada di dalamnya terangkum dalam gaya kepemimpinan Rasulullah sekurang-kurangnya ada 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni: (1) *sidiq* (jujur) sehingga ia dapat dipercaya, (2) *amanah* (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya, (3) *tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi, (4) *fathanah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya (Rivai dan Mulyadi, 2018:6)

Rivai (2013:295) mengemukakan Kepemimpinan Islam merupakan kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tau tentang hukum ilahi. Sesungguhnya, dalam Islam figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suri tauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi umat manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat

bagi alam (*rahmatal lil 'alamin*) beliaulah Nabi Muhammad SAW, sebagaimana dalam firman Allah SWT (Alkayiz, 2014:420) :

لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ وَالْآخِرَ ذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

لَقَدْ كَانَ

Artinya:

*Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah (Al-Ahzab:21).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa, pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasan maupun dengan bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi non formal (Ardana, Mujiati dan Sriathi, 2009:102).

Budaya Organisasi merupakan persepsi umum yang terdapat dalam suatu kelompok tertentu, yang dimana budaya organisasi dalam organisasi tersebut dapat menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, oleh karna itu budaya organisasi merupakan suatu hal umum yang dimiliki oleh sebuah organisasi, baik itu berupa norma, kepercayaan, dan perilaku-prilaku dalam organisasi tersebut (Rivai dan Mulyadi, 2018:373)

Variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Etika Kerja Islami. Sebagai bagian dari akhlak, Etika Kerja Islam harus dikembangkan pada dua hal yaitu yang pertama hubungan manusia dengan Allah Yang Maha Pencipta (*mu'ammalah ma'al khaliq*), dalam hal ini

dikembangkan etika tauhid dan penghormatan yang layak dengan Allah dalam kerja. Jadi segala perbuatan dan perkataan yang secara langsung atau tidak langsung merendahkan atau menghujat Allah dapat dikategorikan tidak sejalan dengan Etika Kerja Islam. Sedangkan yang kedua merupakan hubungan manusia dengan sesama makhluk (*mu'ammalah ma'al kholq*) dalam hal ini dikembangkan sikap-sikap proporsional dan perilaku yang bertolak dari semangat ketaatan pada norma-norma ilahi yang berkaitan dengan kerja (Anshari, 2004:93).

Hal inilah yang menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT) UGT NUSANTARA KABUPATEN BANYUWANGI.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah Etika Kerja Islam ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi?

3. Apakah Organisasi Budaya ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi?
4. Apakah Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
2. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
4. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kajian dan referensi dalam bidang ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam guna menambah pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Insani (Kepemimpinan Islam ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )) dan Prilaku Organisasi (Etika Kerja Islam ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ )).

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan informasi tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Organisasi Budaya ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

## 2.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Independen (bebas/ $X$ ) adalah Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ )

2. Variabel Dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y)
3. Sampel yang di jadikan objek penelitian adalah Seluruh Karyawan *Baitul Maal Wa Tamwil* Kabupaten Banyuwangi sekurang-kurangnya 30 orang, karena subjek penelitian ini di tentukan jumlah yaitu 30 orang, maka seluruh karyawan dijadikan objek sampel.
4. Lokasi penelitian kabupaten Banyuwangi, tepatnya BMT UGT Nusantara kecamatan Jajag, Genteng, Sempu dan Glenmore.
5. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditujukan kepada karyawan.

## 1.6 Definisi Operasional

Definisi Operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang atau benda serta sesuatu yang ada dialam sehingga berdampak terhadap apa-apa yang ada disekitarnya (Yasin, 2001:1)

### 2. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islami bukan lagi hal yang baru dalam dunia keIslaman. Karena sejak masa Nabi Muhammad SAW sudah mengajarkan tentang teori kepemimpinan Islami. kepemimpinan adalah kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu. Dilihat dari



segi ajaran Islam berarti kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT (Kartono, 2005:20).

### 3. Etika kerja Islam

Etika Kerja Islam merupakan serangkaian nilai-nilai atau norma-norma yang di pegang erat oleh individu yang bersumber pada syari'ah dengan mendedikasikan pekerjaan sebagai sebuah ibadah dan kebajikan dalam hidupnya. Sehingga untuk melakukannya upaya yang cukup harus ada pada diri setiap orang dalam pekerjaannya karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan suatu bentuk kewajiban sehingga setiap orang harus mampu bekerja sama dan dapat mengatasi rintangan dan menghindari kesalahan secara bersama-sama (Yousef, 2001: 153).

### 4. Budaya Organisasi

Sudaryono (2014:31) membagi definisi budaya terdiri dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu: *Pertama*, budaya merupakan hasil kegiatan dan penciptaan batin atau akal budi manusia seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat. *Kedua*, menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya yang menjadi pedoman tingkah lakunya.

### 5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu keadaan yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya yang

dapat diukur dengan kualitas layanan, *responsibility* (tanggung jawab), tingkat produktivitas, akuntabilitas (pertanggung jawaban), dan responsivitas (Tangkilisan, 2005:178).

6. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)

Baitul Maal Wa Tamwil adalah lembaga keuangan nonbank yang beroperasi berdasarkan syari'ah dengan prinsip bagi hasil yang didirikan untuk masyarakat disuatu tempat atau daerah (Azyumardi, 2003:236)

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan Teori dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Insani yaitu Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan Prilaku Organisasi yaitu Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ).

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Insani**

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2014:120) Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dan Sumber Daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2013:227).

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah cabang dari ilmu manajemen yang mempelajari tentang cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Tim manajemen SDM memiliki kewajiban untuk mengelola seluruh sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan kualitas yang baik dan produktif (Raymon dkk, 2010:223).

Pengembangan MSDI tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Mathis dan Jackson, 2014:67)

Penelitian ini akan membahas tentang beberapa variabel yang termuat dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) yaitu Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan (Y).

#### **2.1.1.1 Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2008:67). Kinerja yaitu (1) sesuatu yang di capai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja kinerja (tentang peralatan). Sedangkan konsep kinerja sendiri merupakan singkatan dari *kinetika energy kerja*, yang dalam bahasa Inggris disebut *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Hasibuan (2010:160) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

As'ad (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) variabel utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja).

Menurut Tangkilisan (2005:178) Kinerja berkaitan erat dengan keberhasilan Organisasi dalam menjalankan misinya yang dapat diukur dengan tingkat produktivitas, kualitas layanan, *responsivitas*, *responsibilitas*, dan *akuntabilitas*. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa Kinerja Karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

## **2. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2008:67) terdapat tiga cara standar pengukuran Kinerja Karyawan yaitu kuantitas (jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan), kualitas (mutu kinerja yang telah dihasilkan), dan ketepatan (waktu yang digunakan sesuai dengan waktu yang sebelumnya sudah ditentukan). Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme perbaikan lingkungan organisasi agar berhasil dalam menerapkan strategi perusahaan (Halim, dkk, 2009:207).

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:169) Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan

berhasil. Pengukuran kinerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan efisiensi maupun produktivitas kerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas sistem atau cara kerja yang sudah ada.. Salah satu aspek yang mendorong adanya pengukuran kinerja ini adalah adanya asumsi bahwa meskipun sistem atau cara kerja yang ada sudah baik, tetapi masih bisa dicari yang lebih baik lagi.

### **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2014:378) Indikator kinerja adalah aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. terdapat 5 (lima) Indikator Kinerja, yaitu:

a. Kuantitas

merupakan jumlah yang dihasilkan dari jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b. Kualitas

diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

diukur dari suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi Kinerja Karyawan itu sendiri.

e. Kemampuan bekerja sama

kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai hasil yang lebih memuaskan.

### **2.1.1.2 Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Hersey dan Blanchard (2013:5) Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan yang mendorong sejumlah orang untuk bekerjasama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2006:9).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:2) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan dan memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133).

## 2. Teori Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi (2018:7) menulis dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi Edisi ketiga* menjelaskan beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut:

### a. Teori sifat (*trait theory*)

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, keperibadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan seperti kecerdasan, inisiatif, antusiasme, kejujuran, simpatik dan kepercayaan pada diri sendiri .

### b. Teori Kepribadian Prilaku

Di akhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana prilaku seseorang dapat menentukan keaktifan kepemimpinan seseorang.

#### 1) Study dari University of Michigan

##### a) Pemimpin yang *job-centered*

Pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan.

##### b) Pemimpin yang berpusat pada bawahan

Mendelegasikan keputusan pada bawahan dan membantu pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan yang suportif.

#### 2) Study dari Ohio State University



a) Membentuk Struktur

Melibatkan pelaku dimana pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan didalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas dengan benar.

b) Konsiderasi

Melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling percaya, menghargai, kehangatan dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya.

c. Teori Situasional

Teori ini merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang mengungkapkan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Seperti Hubungan pemimpin dan struktur fungsi, derajat tugas dan struktur tugas, otorita formal (kontingensi), diterima oleh pengikutnya, tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan dengan secara jelas, penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal.

d. Pendekatan Terbaru dalam Kepemimpinan

1) Teori Atribusi Kepemimpinan

Teori ini berpandangan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribus yang dibuat orang mengenai individu-individu lainnya.

## 2) Teori Kepemimpinan Karismatik

Merupakan suatu perpanjangan dari teori-teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (penghubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa jika mereka mengamati perilaku-prilaku tertentu.

## 3) Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

a) Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

b) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma.

## e. Dasar Konseptual Kepemimpinan Perspektif Islam

Islam juga menawarkan konsep mengenai kepemimpinan

### 1) Pendekatan normatif

a) Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

b) Prinsip etika tauhid

c) Prinsip keadilan

d) Prinsip kesederhanaan

### 2) Pendekatan historis

Al-Qur'an sangat kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran bahkan renungan bagi umat yang akan datang.

Diharapkan dengan pendekatan ini akan terlahir pemimpin yang sesuai dengan pembelajaran Al-Qur'an.

### 3) Pendekatan teoritik

Idiologi Islam adalah idiologi terbuka. Meskipun konseptual idiologi Islam sudah sempurna, masih memungkinkan Islam untuk mengambil ideologi konvensional selagi tidak melanggar syari'at.

### 3. Kepemimpinan dalam Islam

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:6) Kepemimpinan Islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan Islam secara umum berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam Islam, agama, moral dan elemen spiritual mendominasi kepemimpinan Nabi Muhammad (SAW). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam itu memuat sifat kepemimpinan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, yang harus diimplementasikan oleh pemimpin Islami. Diantara sifat-sifat tersebut adalah:

#### a. *Al-sidq* adalah konsistensi antara perkataan dan perbuatan.

Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada. Seorang pemimpin harus selalu berkata yang sebenarnya dari dasar hati, dan menunjukkan ketenangan dalam jiwa, serta kekhawatiran dalam melakukan kebohongan (Srijanti, Purwanto dan Pramono, 2007:89).

- b. *Amanah* adalah bertanggung jawab dan bisa dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Amanah adalah titipan yang dipercayakan Allah kepada kita atau aset penting yang dipasrahkan kepada kita. Konsekuensi sebagai penerima amanah tersebut, kita terikat secara moral untuk melaksanakan amanah itu dengan baik dan benar (Srijanti, Purwanto dan Pramono, 2007:103).
- c. *Fathanah* adalah pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang baik.
- d. *Tabligh* adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengartikulasi ide-ide dan pandangan dengan kacakapan berpidato.

Menurut Moedjiono (2002:38) perbedaan antara Kepemimpinan Islam dan Kepemimpinan Konvensional adalah Kepemimpinan Islam dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khilafah di dunia. Selain itu landasan Kepemimpinan Islam adalah Al-Quran dan Hadits. Kepemimpinan Islam pada hakikatnya adalah berkhidmat kepada umat, kepemimpinan yang sesungguhnya adalah milik Allah di berikan kepada manusia sebagai khilafah bumi (Tanjung dan Arep 2002:11).

Sebagaimana firman Allah SWT (Alkayiz, 2014:155) :

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِنْ غَلِيٍّ بَجْرِيٍّ مِنْ تَحْتِهِمْ أَنْهُمْ قَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا

كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ ۚ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلًا رَبِّنَا بِالْحَقِّ ۖ وَتُودُّوْا أَنْ تَكْفُرُوا بِالْحَقِّ ۗ

أُورِثُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Segala pujian untuk Allah yang telah memimpin kami untuk mendapatkan surga ini, tidaklah kami akan menemui jalan ini, sekiranya Allah tidak memimpin kami" (Al-A'raaf:43).

Dalam hadits Nabi juga dijelaskan sebagai berikut (Al-Bukhori, 1:215) :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

رَعِيَّتِهِ

Artinya: "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban menge nai orang yang kamu pimpin" (H.R Bukhori dan Muslim).

#### 4. Prinsip-prinsip kepemimpinan Islami

Menurut Rivai dan Arifin (2010:154) prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Islam, yaitu: musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.

##### a. Musyawarah

Tertulis didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 768:2016) Musyawarah adalah pembahasan bersama dengan tujuan mencapai keputusan atas penyelesaian masalah. Al-quran dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik. Sebagaimana firman Allah SWT (Alkayiz, 2014:487) :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ؕ

Artinya: "Dan bagi orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka" (Asy-Syuura : 38).

Melalui musyawarah memungkinkan seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan dan untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan yang akan dicapai.

b. Adil

Al-Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT (Alkayiz, 2014:87) :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۖ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*” (An-Nisa’:58)

c. Kebebasan Berfikir

Seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berpikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama (Rivai dkk, 2009:167).

Pemimpin yang selalu berlapang dada akan menerima semua kritikan dari bawahan sehingga lebih mudah memperbaiki kualitas kepemimpinannya di masa yang akan datang (Rivai, 2013:90).

## **5. Indikator Kepemimpinan Islami**

Menurut Harahap (2006:35) Kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

### **a. Kemampuan Mengarahkan**

kemampuan pemimpin dalam menyalurkan pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Indikator dari kemampuan mengarahkan yaitu memiliki ketegasan dan kecerdasan.

### **b. Kemampuan Memotivasi**

Merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan dan menumbuhkan rasa semangat kerja bagi karyawan. Indikator dari kemampuan memotivasi yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan, Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya.

### **c. Adanya Usaha Kerja Sama Sesuai dengan Al-Quran dan Hadits**

Merupakan sifat dan kemampuan pemimpin untuk mengelola perusahaan dengan baik sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Hadits. Indikatornya yaitu memiliki kemampuan organisasi dalam memimpin perusahaan, memiliki kejujuran dan bertanggung jawab serta memiliki rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dan indikator Kepemimpinan Islam yaitu:

1. Musyawarah
2. Adil
3. Kebebasan berfikir
4. Kemampuan Mengarahkan
5. Kemampuan Memotivasi
6. Adanya Usaha Kerja Sama Sesuai dengan Al-Quran dan Hadits

### **2.1.2 Prilaku Organisasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:171) Prilaku Organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Prilaku Organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antar manusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang prilaku, struktur dan proses di dalam organisasi.

Penelitian ini terdapat dua variabel yang termasuk dalam Prilaku Organisasi yaitu Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ).

#### **2.1.2.1 Etika Kerja Islam**

##### **1. Definisi Etika Kerja Islam**

Menurut Anoraga (2011:133) Etika adalah ilmu atau pengetahuan tentang perkara yang baik dan buruk. Etika yang baik ini mencakup antara



lain : kejujuran, ketetapan, loyalitas dan disiplin. Konsep etika Islam memiliki karakter atau ciri khusus yaitu mengatur tentang bagaimana hubungan manusia dengan Tuhan, dengan sesama manusia, dengan lingkungan, dan masyarakat.

Menurut Nurmatias (2015: 7) Etika Islam bersumber dari Al-Quran dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Hukum dan ketetapan etika dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, yaitu berlandaskan pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT. Konsep etika dalam Islam didasarkan pada Al'Qur'an dan Sunah, yang artinya Islam mempunyai pondasi ideologi yang dapat digunakan sebagai pengembang disektor industri. Dukungan konsep etika kerja Islami disebutkan pada Ayat Al-Qur'an (Alkayiz, 2014:184) :

ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ اَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعَمَةً اَنْعَمَهَا عَلٰى قَوْمٍ حَتّٰى يُعَيِّرُوْا مَا بَاٰنْفُسِهِمْ وَاَنَّ اللّٰهَ سَمِيْعٌ عَلِيْمٌ

Artinya:“*Barang siapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu ni'mat yang telah dianugrahkan-Nya kepada sesuatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri*”(QS. Al-Anfal : 53).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam adalah budaya kerja yang didasarkan pada Al-Quran dan Hadits, dimana seseorang bekerja tidak hanya sebagai kegiatan dalam dunia tetapi juga bisa dikatakan ibadah untuk memperoleh pahala ketika bekerja sesuai dengan prinsip Islam.

## 2. Indikator Etika Kerja Islami

Mahmud didalam Asifudin (2004:93) mengemukakan ada dua syarat suatu pekerjaan dapat di golongan sebagai Etika Kinerja Islami, yaitu:

- a. *Husnul Fa'aliyyah* yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku
- b. *Husnul Fi'aliyyah* yaitu pekerjaan memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara', sunnah nabi atau akal sehat.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003: 40) karakteristik Etika Kerja Islam meliputi :

- a. *Al-Shalah* (baik dan bermanfaat) ada dua syarat suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai mashlahah yaitu lahir dari keikhlasan niat pelaku dan pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan. Dengan indikator melakukan pekerjaan yang baik dan bermanfaat.
- b. *Al-Itqan* (kemantapan dan sempurna) yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Dengan indikator keyakinan bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah dan kejujuran.
- c. *Al Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik) peningkatan yang terus-menerus seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumber daya lainnya. Suatu kerugian

jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin. Dengan indikator menghindari dosa.

- d. *Al Mujahadah* (kerja keras yang optimal) yaitu bekerja keras untuk kebbaikannya dan kebaikan orang lain agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah dengan berharap mendapatkan Ridha Allah SWT. Dengan indikator bekerja keras dan ketekunan.
- e. *Tanafus Wa Ta'awun* (berkompetisi dan tolong-menolong) Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk tolong menolong atau berkompetisi di manapun keberadaannya untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah SWT adalah insan yang paling taqwa (QS.Al-baqarah: 148). Dengan indikator kemandirian, semangat kerja dan tolong menolong dalam kebaikan.
- f. Mencermati nilai nikmat yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Dengan indikator tidak membuang-buang waktu dalam bekerja.

### **2.1.2.2 Budaya Organisasi**

#### **1. Definisi Budaya Organisasi**

Badu dan Djafri (2017:110) mengemukakan beberapa pendapat para ahli, diantaranya:

- a. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391) Budaya Organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai

yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

- b. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), Budaya Organisasi adalah caracara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
- c. Menurut Robbins (1996:289), Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggotaanggota organisasi itu.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Budaya Organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Sudaryono (2014:36) membagi definisi budaya terdiri dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu:

- a. Budaya merupakan hasil kegiatan dan penciptaan batin atau akal budi manusia seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat.
- b. menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya yang menjadi pedoman tingkah lakunya.

Indikator utama yang menentukan kekuatan Budaya Organisasi adalah kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan adalah salah satu kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Intensitas adalah derajat komitmen dari

anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti dari budaya organisasi (Pabundu, 2010:109).

## **2. Tingkat Budaya Organisasi**

Kreitner dan Kinicki (2005:92) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) perspektif yang dapat meningkatkan prestasi organisasi. Perspektif ini berhubungan dengan perspektif kekuatan, kesesuaian dan kecocokan.

### **a. Perspektif Kekuatan**

Budaya yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, dan struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi.

### **b. Perspektif Kesesuaian**

Berdasar pada premis bahwa budaya organisasi harus sejajar dengan konteks strategis atau bisnis. Sebagai contoh, budaya yang memajukan standarisasi dan perencanaan kemungkinan besar bekerja dengan baik dalam industri yang tumbuh secara lambat namun sangat tidak tepat bagi perusahaan internet yang bekerja dalam sebuah dinamika yang tinggi dan lingkungan yang berubah.

### **c. Perspektif Adaptif**

Mengasumsikan bahwa budaya yang paling efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

### **3. Karakteristik dan Indikator Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2008:256) ada tujuh karakteristik utama yang bisa di jadikan indikator Budaya Organisasi, secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi Hasil. Sejauh mana berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi Orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi Tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisir pada tim ketimbang pada individu-individu.
- f. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

Karakteristik Budaya Organisasi yang digunakan sebagai dasar penyusunan skala adalah aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi.

## 2.2 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengemukakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, diantaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama, Judul, Tahun Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Rifa Hidayatulloh, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia), 2020.	<a href="http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1274">http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1274</a>	Apa Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai?	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia (ASYKI) Kota Bogor. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Menggunakan analisis regresi linear berganda 2. Sampel penelitian berjumlah 30 3. kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Teknik pengumpulan data dengan Dokumentasi, Observasi dan Wawancara 2. Teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling Jenis Saturation Sampling.
2	Ikhsan Maksun, Nur Laili Fikriah, Kepemimpinan Islami dan Etika	<a href="http://repository.uin-malang.ac.id/6205/">http://repository.uin-malang.ac.id/6205/</a>	Apa pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami	Penelitian menguji pengaruh secara langsung kepemimpinan Islami (KI) dan etika kerja Islami (EKI) terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian mendukung hipotesis kepemimpinan Islami dan etika	Hasil penelitian kepemimpinan Islami dan etika kerja	1. Jumlah sampel 2. Penelitian menggunakan seting

Lanjutan Tabel 2.1

	Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan , 2020.		terhadap Kinerja Karyawan ?	(KK). Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan yang tergolong dalam cakupan industri halal di Kota Malang. Penelitian menggunakan setting penelitian lapangan (Field Setting) dan desain studi cross-sectional. Peneliti mengambil responden penelitian sebanyak 175 karyawan dari 10 perusahaan yang tergolong perusahaan halal di Kota Malang. Teknik regresi digunakan peneliti untuk menguji hipotesis yang disusun dalam penelitian ini.	kerja Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan .	Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan .	penelitian lapangan (Field Setting) dan desain studi cross-sectional.
3	Wahidya Difta Sunanda,  Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan	<a href="https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/34773">https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/34773</a>	Apa Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta sebanyak 175 karyawan. Pengumpulan	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ; (2) Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ;(3)	1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2. menggunakan analisis regresi linier	1. Jumlah sampel 2. Teknik pengumpulan data dengan Dokumentasi, Observasi dan Wawancara



Lanjutan Tabel 2.1

	Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal), 2020.		Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial sambal)?	data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ; (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap Kinerja Karyawan .	berganda.	
4	Moh. Musfiq Arifqi, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT NUSANTARA, 2020.	<a href="http://e-jurnal.stitqi.ac.id/index.php/1ariba/article/view/216">http://e-jurnal.stitqi.ac.id/index.php/1ariba/article/view/216</a>	Apa Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT NUSANTARA?	Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan hasil kuesioner dan dokumentasi. Data diolah menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software IBM SPSS Amos, 21.0.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan berdasarkan hipotesis penelitian yang dibangun dinyatakan diterima. Pada pengujian secara statistik terbukti bahwa, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadapii budaya organisasi. Kepemimpinan	1. Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Teknik pengumpulan data dengan Dokumentasi dan kuesioner	1. Teknik pengumpulan data dengan Observasi dan Wawancara 2. menggunakan analisis regresi linier berganda.

Lanjutan Tabel 2.1

					<p>Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami.</p> <p>Kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.</p> <p>Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Budaya organisasi berpengaruh secara</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.1

					positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .		
5	Abdul rizal, fakhry zamzam, luis marnisah, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya, 2021.	<a href="https://journal.fe-uigm.ac.id/index.php/IJMPRO/article/view/77">https://journal.fe-uigm.ac.id/index.php/IJMPRO/article/view/77</a>	Apa Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya ?	Penelitian menggunakan metode survei konfirmatori dengan pendekatan kuantitatif, populasi 220 karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Kota Palembang, 142 diambil sebagai sampel penelitian menggunakan rumus sloven, pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dokumentasi dan observasi. Pengolahan data menggunakan tools analisis spss version 23. Waktu penelitian adalah sejak november 2019 sampai dengan Januari 2020.	Hasil Output data diolah dengan SPSS, bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t_{table} 7,552 > t_{hitung} 2,003$ koefisien regresi sebesar $0,538$ ; bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$	pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dokumentasi dan observasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. menggunakan analisis regresi linier berganda.</li> <li>2. pengumpulan data menggunakan teknik wawancara</li> <li>3. budaya organisasi berpengaruh secara positif</li> <li>4. jumlah sampel</li> </ol>

Lanjutan Tabel 2.1

					<p>dan t table 5,949 &gt; t hitung 2,003 koefisien regresi 0,450; bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 &lt; 0,05 dan t table 7,667 &gt; t hitung 2,003 koefisien regresi sebesar 0,545; dan secara simultan budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja t hitung 8,599 &gt; t tabel 4.763 koefisien regresi sebesar 47,1% selebihnya 52,9% dipengaruhi variabel lain.</p>		
6	Pengaruh Kepemimpinan		Apakah <i>Baitul Maal</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini nilai	Membahas tentang	Penelitian ini bertempat di

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi, 2021.</p>		<p>Kepemimpinan Islami (<math>X_1</math>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) <i>Baitul Maal Wa Tamwil</i> (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi? Apakah Etika Kerja Islam (<math>X_2</math>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) <i>Baitul Maal Wa Tamwil</i> (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi? Apakah Organisasi Budaya (<math>X_3</math>) berpengaruh terhadap</p>	<p>deskriptif, Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi. dengan jumlah 30 karyawan. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji hipotesis melalui uji partial (uji t), uji simultan (uji f), koefisien determinasi (<math>R^2</math>), dan uji regresi berganda.</p>	<p>signifikan dari variabel kepemimpinan Islami (<math>X_1</math>) sebesar 0,032 lebih kecil dari <math>\alpha</math> (0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,268 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708, nilai signifikan dari variabel etika kerja Islami (<math>X_2</math>) sebesar 0,049 lebih kecil dari <math>\alpha</math> (0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,062 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708 Dan nilai signifikan dari variabel budaya organisasi (<math>X_3</math>) sebesar 0,483 lebih besar dari <math>\alpha</math> (0,05) dan nilai t hitung 0,711 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,708. Untuk nilai F hitung sebesar <math>18,880 &gt; 2,96 F</math></p>	<p>Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi, pada tahun 2021.</p>
--	---	--	--	--	--	--	---

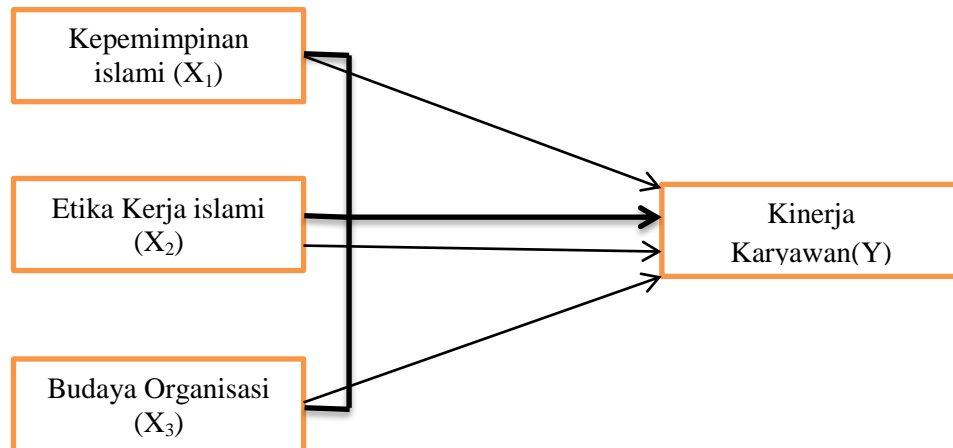
Lanjutan Tabel 2.1

			Kinerja Karyawan (Y) <i>Wa Tamwil</i> (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi? Apakah Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) <i>Baitul Maal</i> <i>Wa Tamwil</i> (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi?	tabel dengan angka signifikan (p value) $0,000 < 0,05$ . Untuk nilai Koefisien determinasi (Adjusted R) sebesar 0,649.		
--	--	--	--	---	--	--

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2021)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual*

Menurut Sugiyono (2017:61) Variabel Independen atau Variabel Bebas adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya perubahan Variabel Dependen atau Variabel terikat, disebut juga variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Independen adalah Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>) Etika Kerja Islami (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>). Dan Variabel Dependen atau Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y) sebagai Variabel Dependen.

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71).

Berdasarkan landasan Teori yang disebutkan, Hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1 = Ada Pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

H0 = Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

H2 = Ada Pengaruh Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

H0 = Tidak ada Pengaruh Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

H3 = Ada Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

H0 = Tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi

H4 = Ada pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dan terhadap Kinerja



Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara  
Kabupaten Banyuwangi

H<sub>0</sub> = Tidak ada pengaruh secara bersama-sama Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>),  
Etika Kerja Islami (X<sub>2</sub>) Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dan terhadap Kinerja  
Karyawan (Y) *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara  
Kabupaten Banyuwangi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Jenis Survei, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka atau Informasi berbentuk opini. Dan data-data tersebut diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah (Martono, 2011: 20).

Menurut Sugiyono (2017:114) Metode kuantitatif juga disebut metode tradisional, metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antar variabel-variabel yang ingin diteliti, yaitu Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islam ( $X_2$ ) Dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Menurut Shihab (2020:548) waktu adalah seluruh rangkaian yang telah berlalu, sekarang dan yang akan datang. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 25 Mei 2021 sd 31 Juli 2021.

Menurut Nasution (2003:43) Lokasi Penelitian adalah tempat dimana penelitian memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi Penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang dicirikan oleh tiga unsur yaitu: pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi. Lokasi pada penelitian ini bertempat di *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) UGT Nusantara

Kabupaten Banyuwangi, lebih tepatnya Kecamatan Sempu (Desa Darungan Pojok, Jl. Raya Kalisetail), Kecamatan Gambiran (Desa Jajag, Dusun Kp. Baru, Jl. R.A Kartini), Kecamatan Genteng (Desa Genteng Wetan, Dusun Krajan, Jl. KH. Hasyim Asyari) dan Kecamatan Glenmore (Desa Karangharjo, Jl. Jember).

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2006:130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah kumpulan suatu makhluk yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan menurut karakteristiknya (Supranto, 2009:22). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT UGT Nusantara Kecamatan Sempu, Kecamatan Gambiran, Kecamatan Genteng dan Kecamatan Glenmore.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:62) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua, sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:131).

Adanya pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh keterangan melalui obyek penelitian dengan cara mengamati populasi. Penelitian ini berjumlah sampel sebanyak 30 orang.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling Jenis Saturation Sampling. Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:82)

Teknik Saturation Sampling atau Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017:85).

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Menurut Sugiyono (2017:4) Variabel bebas/X adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ).
2. Menurut Sugiyono (2017:4) Variabel terikat/Y adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.6 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168).

Uji Validitas diteliti dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Instrumen dapat dikatakan valid jika  $>0,05$  begitu pula sebaliknya, instrumen dapat dikatakan tidak valid jika  $<0,05$  (Adriyanto dan Subakti, 2018:20).

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2006:45).

### 3. Uji Normalitas

Menurut Harmoko dan Sunaryo (2017:124) Uji Normalitas dilakukan untuk mendapatkan apakah residual model korelasi yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Ujian ini adalah bagian dari uji asumsi klasik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah (Harmoko dan Sunaryo, 2017:124):

- a. Apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian memiliki distributor normal
- b. Apabila nilai Signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak memiliki distributor normal

## 3.7 Data dan Sumber Data

### 3.7.1. Jenis Data

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:137) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner kepada responden BMT Kabupaten Banyuwangi. Diantaranya :

- a. Data kuesioner dan wawancara Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )
- b. Data kuesioner dan wawancara Etika Kerja Islami ( $X_2$ )
- c. Data kuesioner dan wawancara Budaya Organisasi ( $X_3$ )
- d. Data kuesioner dan wawancara Kinerja Karyawan (Y)

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:137) Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara pencatatan terhadap dokumen-dokumen yang resmi dikeluarkan oleh BMT Kabupaten Banyuwangi, tepatnya Kecamatan Sempu, Kecamatan Gambiran, Kecamatan Genteng dan Kecamatan Glenmore.

### 3.7.2. Sumber Data

1. Sumber Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner kepada responden BMT Kabupaten Banyuwangi.
2. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara pencatatan terhadap dokumen-dokumen yang resmi dikeluarkan oleh BMT Kabupaten Banyuwangi

### 3.8 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung melalui wawancara survey analisis jabatan.

## 2. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui (Arikunto, 2006:151).

Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

## 3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

## 4. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:103) Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang meliputi nama dan jumlah karyawan, uraian tugas dan wewenang, dan semua hal yang dibutuhkan.

### **3.9 Teknik Analisa Data**

Teknik Analisis Data adalah proses yang dipilih agar dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan menguji hipotesis yang ditentukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Regresi berganda digunakan untuk



menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen (X) yang lebih dari satu (Bawono, 2006: 85).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Bawono, 2006: 86):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Keterangan:**

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan Islami

$X_2$  = Etika Kerja Islami

$X_3$  = Budaya Organisasi

$b_1$  = Koefisien Regresi kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien Regresi Etika Kerja Islami

$b_3$  = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

e = kesalahan (*error*)

Analisis Regresi Linier Berganda juga memuat hasil Pengujian Hipotesis. Dalam pengujian Hipotesis terbagi menjadi tiga pengujian diantaranya :

a. Uji Partial (uji-t)

Menurut Adriyanto dan Subakti (2018:63) Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial (sendiri-sendiri). Pengambilan keputusan pada uji ini adalah (Adriyanto dan Subakti, 2018:63):

- 1) Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- 2) Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

b. Uji Simultan (uji-f)

Menurut Bawono (2006: 91) Uji simultan (uji-f) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y). Pengambilan keputusan pada pengujian simultan ini adalah (Bawono, 2006: 91):

- 1) Apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- 2) Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Bawono (2006: 93) Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat kita lihat dari nilai *adjusted R2* pada *model summary* pada hasil analisis regresi linier berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu variabel (Adriyanto dan Subakti, 2018:62)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Umum BMT UGT Nusantara

##### 4.1.1 Lokasi dan Sejarah BMT UGT Nusantara

Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah BMT UGT Nusantara (*Baitul Maal wat Tamwil Usaha Gabungan Terpadu*) didirikan oleh beberapa pengurus BMT-MMU (*Baitul Mal wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah*) dan orang-orang yang berada dalam satu kegiatan UGT-PPS (Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri) yang didalamnya terdapat Pimpinan Madrasah, Guru, Alumni dan partisipan PPS yang tersebar di Jawa Timur.

Koperasi BMT MMU Pasuruan berdiri pada tanggal 12 *Rabi'ul Awal* 1418 H (ditepatkan dengan tanggal lahir Rasulullah SAW) atau 17 Juli 1997 yang berkedudukan dikecamatan Wonorejo Pasuruan. Disaat itu kantor pelayanan panama BMT MMU Masih sewa dengan ukuran luas kurang lebih 16 m<sup>2</sup> dan Modal awal sebesar Rp. 13.500.000,00 yang terkumpul dari anggota sebanyak 148 orang, terdiri dari asatidz, pengurus dan pimpinan MMU Pondok Pesantren Sidogiri. Menurut sumber dan pelaku langsung, bahwa dari dana sebesar Rp. 13.500.000,00 pada waktu itu untuk bisa memutar dan memproduktifkan dana tersebut sangat banyak sekali hambatan, rintangan dari lingkungan sekitar.

Seiring berjalannya waktu pada tanggal 4 September 1997, di sahkan BMT MMU Pasuruan sebagai koperasi serba usaha dengan badan Hukum Koperasi nomor 608/BH/KWK.13/IX/97. Setelah Koperasi BMT MMU sudah berjalan selama dua tahun maka banyak masyarakat Madrasah diniyah yang mendapat bantuan guru dari Pondok Pesantren Sidogiri lewat Urusan Guru Tugas (UGT) mendesak dan mendorong untuk didirikan koperasi dengan skop yang lebih luas, maka pada tanggal 05 Robiul Awal 1421 H (juga bertepatan dengan bulan lahirnya Rasulullah SAW) atau 22 Juni 2000 M diresmikan dan dibuka satu unit Koperasi BMT UGT Nusantara di jalan Asem Mulyo 48 C Surabaya, lalu tidak terlalu lama mendapatkan Badan Hukum Koperasi dan Kanwil Dinas Koperasi, PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan surat Keputusan No:09/BH/KWK/1/VII/2000, Tertanggal 22 Juli 2000 dengan nama Koperasi Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri.

Pada tahun 2021 ini dilakukan pergantian nama yang semula BMT UGT Sidogiri kini berganti BMT UGT Nusantara dengan pertimbangan ta'dhim kepada Pondok Pesantren Sidogiri sebagai pusat tercetusnya BMT ini, dan agar tidak membawa nama pondok pesantren ketika ada suatu permasalahan tidak sampai mencemari nama pondok pesantren.

BMT UGT Nusantara memiliki produk pembiayaan simpan pinjam dengan pola syariah dengan menerapkan lima akad yaitu mudharabah, musyarakha, murabahah, bai' bitsaman, ajil dan qord. Produk lainnya seperti tabungan haji, tagungan umrah, tabungan idul fitri, tabungan

lembaga peduli siswa, tabungan qurban, tabungan mudharabah berjangka (deposito), dan juga asuransi jiwa syari'ah (*mu'awanah*). Manajemen yang digunakan adalah manajemen rasul, perkembangan BMT UGT dan BMT MMU hingga memperoleh kepercayaan masyarakat disebabkan menerapkan manajemen rasul yakni siddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), dan fathonah (professional).

Sudah dua puluh tahun Koperasi BMT UGT Nusantara berdiri dan menampakkan kakinya didalam dunia perekonomian Islam di Indonesia. Dan tentu banyak pengalaman, rintangan, dan hambatan yang sudah dialami. Akan tetapi Alhamdulillah, BMT UGT Nusantara hingga kini masih tetap eksis bahkan lebih maju dan berkembang dari tahun-tahun sebelumnya.

BMT UGT Nusantara setiap tahun membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten /kota yang dinilai potensial. Beberapa diantara cabangnya adalah BMT-UGT Kecamatan Sempu (Desa Darungan Pojok, Jl. Raya Kalisetail), Kecamatan Gambiran (Desa Jajag, Dusun Kp. Baru, Jl. R.A Kartini), Kecamatan Genteng (Desa Genteng Wetan, Dusun Krajan, Jl. KH. Hasyim Asyari) dan Kecamatan Glenmore (Desa Karangharjo, Jl. Jember).

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **1. Visi**

- a. Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi umat dengan landasan syariah Islam.

- b. Terwujudnya budaya ta'awun dalam kebaikan dan ketakwaan di bidang sosial ekonomi.

## 2. Misi

- a. Menerapkan dan memasyarakatkan syariah Islam dalam aktivitas ekonomi.
- b. Menanamkan pemahaman bahwa sistem syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah, dan maslahah.
- c. Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota.
- d. Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (*Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, Fatonah/Profesional*).

### 4.1.3 Deskripsi Struktur Organisasi

#### 1. Kepala Cabang

Kepala BMT memimpin jalannya BMT sehingga dengan perencanaan, tujuan lembaga dan sesuai kebijakan umum yang telah di gariskan oleh dewan pengawas syariah, adapun tugasnya adalah :

- a. Membuat rencana pemasaran, pembiayaan, operasional dan keuangan secara periodik.
- b. Membuat kebijakan khusus sesuai dengan kebijakan umum yang digariskan oleh dewan pengurus syariah.
- c. Memimpin dan mengarahkan kegiatan yang dilakukan oleh stafnya.
- d. Membuat laporan pembiayaan baru, perkembangan pembiayaan, dana, rugi laba secara periodik kepada dewan pengawas syariah.

## 2. Wakil I (KBL)

Mendampingi dan mewakili kepala BMT dalam tugas-tugasnya yang berkaitan dengan operasionalnya BMT. Adapun tugasnya adalah :

- a. Membantu manajer dalam penyusunan rencana pemasaran dan operasional serta keuangan
- b. Memimpin dan mengarahkan kegiatan yang dilakukan olehstafnya
- c. Membuat laporan periodik kepada kepala BMT berupa :
  - 1) Laporan penyuluhan dan konsultasi
  - 2) Laporan perkembangan penerimaan ZIS
  - 3) Laporan keuangan

## 3. Wakil II (KBSP)

Mendampingi dan mewakili kepala BMT dalam tugas-tugasnya yang berkaitan dengan operasinya BMT. Adapun tugasnya adalah :

- a. Membantu manager dalam penyusunan rencana pemasaran dan operasional serta keuangan
- b. Memimpin dan mengarahkan kegiatan yang dilakukan olehstafnya
- c. Membuat laporan periodik kepada kepala BMT berupa :
  - 1) Laporan pembiayaan baru
  - 2) Laporan perkembangan pembiayaan
  - 3) Laporan dana
  - 4) Laporan keuangan



4. AOAP (*account officer analisis pinjaman*)

- a. Bertanggung jawab atas manajemen dan prosedur pembiayaan
- b. Mengusahakan tercapainya pemasaran produk-produk pembiayaan BMT UGT Nusantara Cabang Glenmore dengan target yang telah ditentukan.

5. AOSP (*account officer simpan pinjam*)

- a. Bertanggung jawab atas pelaksanaan manajemen dan prosedur tabungan.
- b. Mengusahakan tercapainya pemasaran produk-produk simpanan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

6. Teller

Memiliki wewenang melakukan pelayanan kepada anggota terutama penabung serta bertindak sebagai penerima uang dan juru bayar.

Adapun tugasnya:

- a. Menerima uang dan membayar sesuai perintah kepala
- b. Melayani dan membayar pengambilan tabungan
- c. Membuat buku kas harian
- d. Setiap akhir jam kerja, menghitung uang yang ada dan minta pemeriksaan dari kepala
- e. Memberikan penjelasan kepada calon anggota dan anggota
- f. Menangani pembukuan kartu tabungan
- g. Mengurus semua dokumen dan pekerjaan yang harus di komunikasikan dengan anggota.

## 7. *Customer Service*

- a. Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan deposito serta mutasinya
- b. Pengarsipan tabungan dan deposito
- c. Penghitungan bagi hasil dan pembukuannya
- d. Pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat

### 4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan di BMT UGT Banyuwangi tepatnya di Jajag, Genteng, Sempu dan Glenmore dan dibagikan kepada 30 responden.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kalamin Responden**

No	Katagori	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	30	100%
2.	Perempuan	0	0%
Jumlah		30 orang	100%

*Sumber : data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.1 dari 30 responden diperoleh presentase karyawan laki-laki sebesar 100% dan presentase karyawan perempuan

sebesar 0%. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini semua berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1.	< 20 tahun	0	0%
2.	20 – 30 tahun	1	3,3%
3.	31 – 40 tahun	24	80%
4.	> 40 tahun	5	16,6%
Jumlah		30	99,9%

*Sumber: Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi berusia antara 31 – 40 tahun (80%).

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1.	SLTA	0	0%
2.	Diploma	0	0%
3.	S1-S3	30	100%
Jumlah		30	100%

*Sumber: Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari total 30 karyawan dapat disimpulkan bahwa semua responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir S1- S3.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Lama Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 2 tahun	6	20%
2.	2-5 tahun	10	33,3%
3.	> 5 tahun	14	46,6%
Total		30	99,9%

*Sumber: Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan data di atas, karyawan yang bekerja > 5 tahun lebih mendominasi sebesar 46,6%. Sisanya 30% atau 10 orang bekerja selama 2-5 tahun dan 20% atau 6 orang bekerja selama < 2 tahun.

#### 4.2 Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Dalam uji validitas, uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dalam hal ini degree of freedom ( $df$ ) =  $nk$ , keterangan  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah konstruk. Dengan nilai  $n= 30$  dan nilai  $\alpha = 0.05$  atau 5% didapat angka  $r$  table 0.361.

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, bisa di lihat tampilan tabel di bawah ini, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>)</b>	Pertanyaan 1	0,687	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,591		Valid
	Pertanyaan 3	0,574		Valid
	Pertanyaan 4	0,452		Valid
	Pertanyaan 5	0,477		Valid
	Pertanyaan 6	0,509		Valid
	Pertanyaan 7	0,600		Valid
	Pertanyaan 8	0,530		Valid
	Pertanyaan 9	0,650		Valid
	Pertanyaan 10	0,713		Valid
<b>Etika Kerja Islami (X<sub>2</sub>)</b>	Pertanyaan 1	0,754	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,886		Valid
	Pertanyaan 3	0,783		Valid
	Pertanyaan 4	0,910		Valid
	Pertanyaan 5	0,877		Valid
	Pertanyaan 6	0,783		Valid
<b>Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	Pertanyaan 1	0,688	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,601		Valid
	Pertanyaan 3	0,738		Valid
	Pertanyaan 4	0,709		Valid
	Pertanyaan 5	0,682		Valid
	Pertanyaan 6	0,762		Valid

**Lanjutan Tabel 4.5**

	Pertanyaan 7	0,662		Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pertanyaan 1	0,906	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,877		Valid
	Pertanyaan 3	0,739		Valid
	Pertanyaan 4	0,866		Valid
	Pertanyaan 5	0,819		Valid
	Pertanyaan 6	0,831		Valid
	Pertanyaan 7	0,817		Valid
	Pertanyaan 8	0,812		Valid
	Pertanyaan 9	0,795		Valid
	Pertanyaan 10	0,721		Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

## 2. Uji Rehabilitas

Menurut Bawono (2006: 68) Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrument dikatakan reliabel (handal) jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Pervariabel**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<b>Kepemimpinan Islami (X<sup>1</sup>)</b>	0,782	0,60	Reliabel
<b>Etika Kerja Islami (X<sup>2</sup>)</b>	0,912		Reliabel
<b>Budaya Organisasi (X<sup>3</sup>)</b>	0,814		Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,946		Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Perindikator**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai ronbach Alpha</b>	<b>Standar Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>)</b>	Pertanyaan 1	0,748	0,60	Reliabel
	Pertanyaan 2	0,762		Reliabel
	Pertanyaan 3	0,764		Reliabel
	Pertanyaan 4	0,778		Reliabel
	Pertanyaan 5	0,776		Reliabel
	Pertanyaan 6	0,770		Reliabel
	Pertanyaan 7	0,761		Reliabel
	Pertanyaan 8	0,773		Reliabel
	Pertanyaan 9	0,754		Reliabel
	Pertanyaan 10	0,743		Reliabel
<b>Etika Kerja Islami (X<sub>2</sub>)</b>	Pertanyaan 1	0,911	0,60	Reliabel
	Pertanyaan 2	0,886		Reliabel
	Pertanyaan 3	0,904		Reliabel
	Pertanyaan 4	0,880		Reliabel
	Pertanyaan 5	0,887		Reliabel
	Pertanyaan 6	0,906		Reliabel
<b>Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>	Pertanyaan 1	0,789	0,60	Reliabel
	Pertanyaan 2	0,809		Reliabel
	Pertanyaan 3	0,781		Reliabel
	Pertanyaan 4	0,792		Reliabel
	Pertanyaan 5	0,789		Reliabel
	Pertanyaan 6	0,773		Reliabel
	Pertanyaan 7	0,793		Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pertanyaan 1	0,935	0,60	Reliabel
	Pertanyaan 2	0,936		Reliabel
	Pertanyaan 3	0,945		Reliabel
	Pertanyaan 4	0,938		Reliabel
	Pertanyaan 5	0,940		Reliabel
	Pertanyaan 6	0,940		Reliabel
	Pertanyaan 7	0,940		Reliabel
	Pertanyaan 8	0,941		Reliabel
	Pertanyaan 9	0,941		Reliabel
	Pertanyaan 10	0,945		Reliabel

*Sumber: Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan data di atas, nilai keseluruhan dari Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal atau reliable sebagai alat ukur variabel.

### 3. Uji Normalitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam model regresi data variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Alat analisis dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > dari 0,05.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,03332787
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,071
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Data primer yang diolah (2021)*



Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

#### 4. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:35) Analisa Deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data secara umum dengan menghitung nilai minimum nilai maksimum nilai rata-rata dan setandar deviasi (Sugiyono, 2017:147).

Penilaian dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:93).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala yang digunakan adalah Sangat Setuju (SS) dengan skor (5), Setuju (S) dengan

skor (4), Netral (3), Tidak Setuju (ST) dengan skor (2) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor (1). Berikut Analisis Deskriptif Data Kuesioner :

a. Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )

**Tabel 4.9**  
**Hasil Data  $X_{1,1}$**

Skor	$X_{1,1.1}$		$X_{1,1.2}$	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	1	3,3%	1	3,3%
3	5	16,7%	3	10,0%
4	8	26,7%	16	53,3%
5	16	53,3%	10	33,3%
Total	30	100%	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.5, nilai *percent* variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dari indikator *pertama* (Kerja Sama Sesuai Al-Qur'an dan Hadits) pertanyaan kesatu ( $X_{1,1.1}$ ), didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%. Dan untuk pertanyaan kedua ( $X_{1,1.2}$ ) didominasi oleh jawaban Setuju (S) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islam dalam lembaga ini sudah melakukan Kerja Sama Sesuai Al-Qur'an dan Hadits dengan baik.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Data  $X_{1,2}$**

Skor	$X_{1,2.1}$		$X_{1,2.2}$	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	0	0%	0	0%
3	6	20%	4	13,3%

**Lanjutan Tabel 4.10**

4	14	46,7%	16	53,3%
5	10	33,3%	10	33,3%
Total	30	100%	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.6, nilai *percent* variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dari indikator *kedua* (Kemampuan Mengarahkan) pertanyaan kesatu ( $X_{1,2.1}$ ), didominasi oleh jawaban Setuju (S) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 46,7%. Dan untuk pertanyaan kedua ( $X_{1,2.2}$ ) didominasi oleh jawaban Setuju (S) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam lembaga ini sudah menerapkan indikator kedua yaitu pemimpin selalu memberi arahan kepada semua karyawan dengan baik.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Data  $X_{1,3}$**

Skor	$X_{1,3.1}$		$X_{1,3.2}$	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	0	0%	0	0%
3	8	26,7%	5	16,7%
4	16	53,3%	23	76,7%
5	6	20%	2	6,7%
Total	30	100%	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.7, nilai *percent* variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dari indikator *ketiga* (Kemampuan Memotivasi) pertanyaan kesatu ( $X_{1,3.1}$ ), didominasi oleh jawaban Setuju (S) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%. Dan untuk pertanyaan

kedua ( $X_{1.3.2}$ ) didominasi oleh jawaban Setuju (S) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 76,7%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam lembaga ini selalu memberi motivasi kepada semua karyawan guna mendorong semangat para karyawan dengan baik.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Data  $X_{1.4}$  dan  $X_{1.5}$**

Skor	$X_{1.4}$		$X_{1.5}$	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	0	0%	1	3,3%
3	6	20%	5	16,7%
4	12	40%	13	43,3%
5	12	40%	11	36,7%
Total	30	100%	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.8, nilai *percent* variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dari indikator *keempat* (Musyawarah) didominasi oleh dua jawaban dari responden, yaitu Sangat Setuju (SS) sebesar 40% dan Setuju (S) sebesar 40%. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam lembaga ini selalu bermusyawarah dengan anggota organisasi dalam setiap menyelesaikan masalah dengan sangat baik.

nilai *percent* variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dari indikator *kelima* (Kebebasan Berfikir) didominasi oleh jawaban Setuju (S) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 43,3%. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam lembaga ini memberi kebebasan berfikir untuk setiap anggota organisasi untuk mengemukakan pendapatnya dengan baik.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Data X<sub>1,6</sub>**

Skor	X <sub>1,6.1</sub>		X <sub>1,6.2</sub>	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	1	3,3%	1	3,3%
3	6	20%	8	26,7%
4	13	43,3%	9	30%
5	10	33,3%	12	40%
Total	30	100%	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.9, nilai *percent* variabel Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>) dari indikator *keenam* (Adil) pertanyaan kesatu (X<sub>1,6.1</sub>), didominasi oleh jawaban Setuju (S) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 43,3%. Dan untuk pertanyaan kedua (X<sub>1,6.2</sub>) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 40%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam lembaga ini selalu bersikap adil dan tidak membeda-bedakan semua karyawan dengan sangat baik.

b. Etika Kerja Islami

**Tabel 4.14**  
**Hasil Data X<sub>2,1</sub>**

Skor	X <sub>2,1</sub>	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	1	3,3%
3	5	16,7%
4	7	23,3%
5	17	56,7%
Total	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.10, nilai *percent* variabel Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dari indikator *pertama* (*Al-Shalah* yaitu Baik dan Bermanfaat) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 56,7%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan setiap karyawan sangat yakin bahwa apa yang dikerjakan akan bermanfaat dan memiliki nilai kebaikan.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Data  $X_{2,2}$**

Skor	$X_{2,2}$	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	1	3,3%
3	8	26,7%
4	5	16,7%
5	16	53,3%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11, nilai *percent* variabel Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dari indikator *kedua* (*Al-Itqan* yaitu Kemantapan dan Sempurna) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan sangat yakin bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah dan akan selalu jujur dalam bekerja.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Data  $X_{2,3}$**

Skor	$X_{2,3}$	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	0	0%
3	6	20%
4	8	26,7%

**Lanjutan Tabel 4.16**

5	16	53,3%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12, nilai *percent* variabel Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dari indikator *ketiga* (*Al-Ihsan* yaitu Melakukan Terbaik dan Akan Lebih Baik) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan setiap karyawan sangat yakin untuk bisa lebih baik dari hari yang telah berlalu dengan cara menghindari perbuatan yang menyalahi aturan agama dalam bekerja.

**Tabel 4.17  
Hasil Data  $X_{2.4}$** 

Skor	$X_{2.4}$	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	2	6,7%
3	5	16,7%
4	6	20%
5	17	56,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13, nilai *percent* variabel Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dari indikator *keempat* (*Al-Mujahadah* yaitu Kerja Keras yang Optimal) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 56,7%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan setiap karyawan sangat bekerja keras dan sangat optimal dalam setiap pekerjaannya.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Data X<sub>2.5</sub>**

Skor	X <sub>2.5</sub>	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	1	3,3%
3	7	23,3%
4	8	26,7%
5	14	46,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14, nilai *percent* variabel Etika Kerja Islami (X<sub>2</sub>) dari indikator *kelima* (*Tanafus Wa Ta'awun* yaitu Berkompetisi dan Tolong Menolong) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 46,7%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan setiap karyawan selalu saling membantu jika terdapat teman yang kesulitan dalam pekerjaannya.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Data X<sub>2.6</sub>**

Skor	X <sub>2.6</sub>	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	1	3,3%
3	8	26,7%
4	10	33,3%
5	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15, nilai *percent* variabel Etika Kerja Islami (X<sub>2</sub>) dari indikator *keenam* (Mencermati Nilai Nikmat) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 36,7%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan



setiap karyawan selalu berusaha untuk tidak membuang waktu dengan kegiatan lain yang tidak bersangkutan dengan pekerjaannya.

c. Budaya Organisasi

**Tabel 4.20**  
**Hasil Data X<sub>3,1</sub>**

Skor	X <sub>3,1</sub>	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	1	3,3%
3	8	26,7%
4	5	16,7%
5	16	53,3%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.16, nilai *percent* variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dari indikator *pertama* (Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan setiap karyawan selalu diarahkan oleh pemimpin kepada metode kerja yang lebih baik dari para pesaingnya dan menerima resiko kedepannya.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Data X<sub>3,2</sub>**

Skor	X <sub>3,2</sub>	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	5	16,7%
3	13	43,3%
4	6	20%
5	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.17, nilai *percent* variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dari indikator *kedua* (Perhatian Terhadap Hal-Hal Rinci) didominasi oleh jawaban Netral (N) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 43,3%. Dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan dalam bekerja terkadang memperhatikan hal-hal rinci dan terkadang tidak memperhatikan hal-hal rinci.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Data  $X_{3,3}$**

Skor	$X_{3,3}$	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	5	16,7%
3	6	20%
4	9	30%
5	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.18, nilai *percent* variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dari indikator *ketiga* (Orientasi Hasil) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 33,3%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan setiap karyawan dalam bekerja lebih berfokus pada hasil dari pada proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Data  $X_{3,4}$**

Skor	$X_{3,4}$	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	9	30%
3	5	16,7%
4	9	30%

**Lanjutan Tabel 4.23**

5	7	23,3%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.19, nilai *percent* variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dari indikator *keempat* (Orientasi Orang) didominasi oleh dua jawaban dari responden yaitu Setuju (S) sebesar 30% dan Tidak Setuju (TS) sebesar 30%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan dapat bekerja menggunakan metodenya sendiri dan berani mengambil resiko untuk kedepannya dan sebagian lainnya menggunakan metode yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Data  $X_{3,5}$**

Skor	$X_{3,5}$	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	0	0%
3	10	33,3%
4	3	10%
5	17	56,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.20, nilai *percent* variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) dari indikator *kelima* (Orientasi Tim) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 56,7%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan setiap karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Data X<sub>3,6</sub>**

Skor	X <sub>3,6</sub>	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	1	3,3%
3	12	40%
4	11	36,7%
5	6	20%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.21, nilai *percent* variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dari indikator *keenam* (Keagresifan) didominasi oleh jawaban Netral (N) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 40%. Dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan terkadang agresif dan terkadang santai.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Data X<sub>3,7</sub>**

Skor	X <sub>3,7</sub>	
	Frequency	Percent
1	0	0%
2	0	0%
3	8	26,7%
4	2	6,7%
5	20	66,7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.22, nilai *percent* variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) dari indikator *ketujuh* (Stabilitas) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 66,7%. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan mengorganisasikan Pekerjaannya sendiri agar lebih berkembang.

## d. Kinerja Karyawan

**Tabel 4.27**  
**Hasil Data Y.1**

Skor	Y.1.1		Y.1.2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	1	3,3%	1	3,3%
3	8	26,7%	9	30,0%
4	8	26,7%	4	13,3%
5	13	43,3%	16	53,3%
Total	30	100%	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.23, nilai *percent* variabel Kinerja Karyawan (Y) dari indikator *pertama* (Kuantitas) pertanyaan kesatu (Y.1.1), didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 43,3%. Dan untuk pertanyaan kedua (Y.1.2) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan sudah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Data Y.2**

Skor	Y.2.1		Y.2.2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	0	0%	0	0%
3	8	26,7%	8	26,7%
4	3	10%	6	20%
5	19	63,3%	16	53,3%
Total	30	100%	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.24, nilai *percent* variabel Kinerja Karyawan (Y) dari indikator *kedua* (Kualitas) pertanyaan kesatu (Y.2.1), didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 63,3%. Dan untuk pertanyaan kedua (Y.2.2) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 53,3%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari Kinerja Karyawan, keterampilan dan kemampuan karyawan sudah sangat baik.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Data Y.3**

Skor	Y.3.1		Y.3.2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	0	0%	0	0%
3	7	23,3%	10	33,3%
4	5	16,7%	7	23,3%
5	18	60%	13	43,3%
Total	30	100%	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.25, nilai *percent* variabel Kinerja Karyawan (Y) dari indikator *ketiga* (Ketepatan Waktu) pertanyaan kesatu (Y.3.1), didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 60%. Dan untuk pertanyaan kedua (Y.3.2) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 43,3%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaannya.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Data Y.4**

Skor	Y.4.1		Y.4.2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	0	0%	0	0%
3	7	23,3%	8	26,7%
4	4	13,3%	7	23,3%
5	19	63,3%	15	50%
Total	30	100%	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.26, nilai *percent* variabel Kinerja Karyawan (Y) dari indikator *keempat* (Kehadiran) pertanyaan kesatu (Y.4.1), didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 63,3%. Dan untuk pertanyaan kedua (Y.4.2) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 50%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan selalu tepat waktu dalam masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan dan tidak pernah keluar tanpa izin.

**Tabel 4.31**  
**Hasil Data Y.5**

Skor	Y.5.1		Y.5.2	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
1	0	0%	0	0%
2	0	0%	0	0%
3	6	20%	8	26,7%
4	7	23,3%	9	30%
5	17	56,7%	13	43,3%
Total	30	100%	30	100%

*Sumber : Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel 4.27, nilai *percent* variabel Kinerja Karyawan (Y) dari indikator *kelima* (Kemampuan Bekerja Sama) pertanyaan kesatu (Y.5.1), didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 56,7%. Dan untuk pertanyaan kedua (Y.5.2) didominasi oleh jawaban Sangat Setuju (SS) dari responden. Hal ini dibuktikan dari jumlah *percent* sebesar 43,3%.

Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa Karyawan selalu mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

**Tabel 4.32**  
**Hasil Data Kuesioner**

Poin	Kepemimpinan Islami (X <sub>1</sub> )		Etika Kerja Islami (X <sub>2</sub> )		Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )		Kinerja Karyawan (Y)	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
1	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
2	5	1,7%	6	3,3%	20	9,5%	2	0,7%
3	56	18,7%	39	21,7%	63	30%	79	26,3%
4	140	46,7%	44	24,4%	45	21,4%	60	20%
5	99	33%	91	50,6%	82	39,1%	159	53%
Total	300	100%	180	100%	210	100%	300	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa untuk variabel Kepemimpinan Islami (X<sub>1</sub>) jawaban terbanyak dari responden adalah S (Setuju), hal ini dibuktikan dari hasil presentase yaitu sebesar 46,7%. Untuk variabel Etika Kerja Islam (X<sub>2</sub>) jawaban terbanyak dari responden adalah SS (Sangat Setuju), hal ini dibuktikan dari hasil presentase yaitu sebesar 50,6%. Untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) jawaban terbanyak dari responden adalah SS (Sangat Setuju), hal ini dibuktikan dari hasil presentase yaitu



sebesar 39,1%. Dan Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) jawaban terbanyak dari responden adalah SS (Sangat Setuju), hal ini dibuktikan dari hasil presentase yaitu sebesar 53%.

## 5. Analisis Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan merupakan penelitian two-tail dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Perhitungan model regresi linear berganda dilakukan menggunakan program SPSS 25.0 yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti.

**Tabel 4.33**

**Hasil Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,704	7,916		-,594	,557
	kepemimpinan Islami	,649	,286	,398	2,268	,032
	etika kerja Islami	,643	,312	,406	2,062	,049
	budaya organisasi	,157	,221	,104	,711	,483

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan analisis regresi berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -4,704 + 0,649X_1 + 0,643X_2 + 0,157X_3 + 0,05$$

Dimana:

X1: Kepemimpinan Islami

X2: Etika Kerja Islami

X3: Budaya Organisasi

Y: Kinerja Karyawan

Artinya:

- a. Nilai konstanta sebesar  $-4,704$ , artinya variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) Dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) konstan atau tidak ada atau sebesar  $0$ , maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menurun sebesar  $-4,704$ .
- b. Nilai Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) sebesar  $0,649$  artinya bahwa jika kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) mengalami peningkatan  $1$  satuan sedangkan Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) konstan atau tidak ada atau sebesar  $0$ , maka Kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar  $0,649$ .
- c. Nilai Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) sebesar  $0,643$ , artinya bahwa jika Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) mengalami peningkatan  $1$  satuan sedangkan Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) konstan atau tidak ada atau sebesar  $0$ , maka Kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar  $0,643$ .

- d. Nilai Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,157, artinya bahwa jika Budaya Organisasi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) dan Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,157.

Uji Linier Berganda juga memuat hasil Uji Hipotesis diantaranya:

a. Uji partial (uji-t)

Digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent secara parsial (sendiri-sendiri). Pada penelitian ini besarnya  $t$  tabel dapat dihitung yaitu  $df = (n-k) = 30-4 = 26$ , dapat diperoleh nilai 1,708.

Pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau nilai signifikan  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai signifikan  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.34**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,704	7,916		-,594	,557
	kepemimpinan Islami	,649	,286	,398	2,268	,032
	etika kerja Islam	,643	,312	,406	2,062	,049
	budaya organisasi	,157	,221	,104	,711	,483

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

- 1) Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) sebesar 0,032 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,268 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708. Sehingga variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) sebesar 0,049 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,062 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708, sehingga variabel Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_2$ , yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,483 lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) dan nilai t hitung 0,711 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,708. Sehingga variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian menerima  $H_0$  dan menolak  $H_3$ , yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (uji-f)

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan nilai F tabel pada taraf  $\alpha = 0,05$ , Pada penelitian ini besarnya df untuk F tabel dapat dihitung yaitu  $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$ ,  $df_2 = (n-k) = 30-3 = 27$ , dan diperoleh nilai F tabel 2,96.

Suatu data dinyatakan berpengaruh signifikansi apabila F hitung lebih besar dari F tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ( $p < 0,05$ ). Uji F dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0.

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027,702	3	342,567	18,880	,000 <sup>b</sup>
	Residual	471,764	26	18,145		
	Total	1499,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan Islami, etika kerja Islam

Sumber: *Data primer yang diolah (2021)*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar  $18,880 > 2,96$  Ftabel dengan angka signifikan (p value)  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila angka koefisien determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.36**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 <sup>a</sup>	,685	,649	4,260

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan Islami, etika kerja Islam

*Sumber: Data primer yang diolah (2021)*

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi (R) sebesar 0.828 ini artinya ada hubungan sebesar 0.828 antara variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) dengan variabel independen (kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ )) sehingga dapat disimpulkan korelasi antara kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai  $R^2$  sebesar 0,685 yang berarti bahwa 68,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi, sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan penelitian. Koefisien determinasi (Adjusted R) sebesar 0,649 ini berarti kontribusi variabel independen (kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja

Islami ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi. penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

#### **5.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi**

Hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi. Dapat dilihat dari hasil signifikan variabel X1 sebesar 0,032 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dan nilai t hitung variabel X1 sebesar 2,268 lebih besar dari t tabel sebesar 1,708.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan Islami dalam sebuah organisasi maka semakin baik pula Kinerja Karyawan nya. Kepemimpinan Islami yang berupa mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT, adil, kemampuan mengarahkan, memberi memotivasi, selalu bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah



dan memberi kebebasan dalam berfikir. Dimana hal tersebut akan meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Banyuwangi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Rivai dan Arvian yang menunjukkan bahwa, aspek-aspek dalam kepemimpinan Islami berupa: keterbukaan dalam menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, kemampuan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok dan tanggung jawab terhadap pekerjaan secara nyata memberikan dampak pada pencapaian Kinerja Karyawan (Wijayanti dan Meftahudin, 2016:189).

Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanti dan Wajdi (2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di empat BMT di Kabupaten Temanggung.

penelitian ini juga mendukung penelitian skripsi Mustofiah (2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”. Dalam hasil penelitian ini mengemukakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:6) Kepemimpinan Islam secara umum berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam Islam, agama, moral dan elemen spiritual mendominasi kepemimpinan Nabi Muhammad (SAW). Kepemimpinan Islam memuat sifat-sifat kepemimpinan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, yang harus

diimplementasikan oleh pemimpin Islami. Diantara sifat-sifat tersebut adalah:

1. *Al-sidq* merupakan konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada. Seorang pemimpin harus selalu berkata yang sebenarnya dari dasar hati, dan menunjukkan ketenangan dalam jiwa, serta kekhawatiran dalam melakukan kebohongan (Srijanti, Purwanto dan Pramono, 2007:89).
2. *Amanah* merupakan bertanggung jawab dan bisa dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Amanah adalah titipan yang dipercayakan Allah kepada kita atau aset penting yang dipasrahkan kepada kita. Konsekuensi sebagai penerima amanah tersebut, kita terikat secara moral untuk melaksanakan amanah itu dengan baik dan benar (Srijanti, Purwanto dan Pramono, 2007:103).
3. *Fathanah* merupakan pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang baik.
4. *Tabligh* merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengartikulasi ide-ide dan pandangan dengan kacakapan berpidato.

Menurut Moedjiono (2002:38) Kepemimpinan Islam merupakan rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khilafah di dunia. Selain itu landasan Kepemimpinan Islam adalah Al-Quran dan Hadits. Sebagaimana firman Allah SWT (Alkayiz, 2014:155) :

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غِلٍّ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ ۚ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلًا رَبِّنَا بِالْحَقِّ ۖ وَنُودُوا أَنْ تِلْكَ الْجَنَّةُ الَّتِي أُورِثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Segala pujian untuk Allah yang telah memimpin kami untuk mendapatkan surga ini, tidaklah kami akan menemui jalan ini, sekiranya Allah tidak memimpin kami" (Al-A'raaf:43).

Hadits Nabi dijelaskan sebagai berikut (Al-Bukhori, 1:215) :

عَنِ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban menge nai orang yang kamu pimpin" (H.R Bukhori dan Muslim).

Seperti firman Allah SWT di dalam Q.S Al Anbiya ayat 73 (Alkayiz, 2014:328) yaitu:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ۖ

Artinya: "Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka supaya mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah." (Al Anbiya: 73).

Kepemimpinan Islami yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Banyuwangi selalu melihat pada norma-norma agama dan sifat kepemimpinan rosululloh, sebab itu memiliki prinsip bahwa apa yang telah diperbuat di dunia pasti akan dimintai pertanggung jawabannya kelak di

akhirat kepada Allah SWT. Dengan menerapkan budaya tersebut pemimpin BMT UGT Nusantara Banyuwangi dapat memajukan dan meningkatkan Kinerja para karyawannya.

## **5.2 Pengaruh Etika Kerja Islami (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi.**

Hasil uji antara variabel Etika Kerja Islami (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,062. Artinya t hitung > t tabel 1,708 dan nilai signifikan  $0,049 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas etika kerja Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

Menurut teori Zuhaili dalam Sari (2017) menyatakan bahwa agama Islam memandang etika kerja sebagai usaha atau kerja yang diletakkan pada kerangka ketakwaan kepada Allah SWT. Etika Kerja Islami bertumpu pada akhlakul karimah, dimulai dari sikap dan tingkah laku terpuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Etika Kerja Islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula Kinerja Karyawannya.

Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2018) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan : peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin.

Menurut Nurmatias (2015: 7) Etika Islam bersumber dari Al-Quran dan Hadist yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan nabi Muhammad SAW, serta Ijma dan Qiyas. Konsep etika dalam Islam didasarkan pada Al'Qur'an dan Sunah, yang artinya Islam mempunyai pondasi ideologi yang dapat digunakan sebagai pengembang disektor industri. Dukungan konsep Etika Kerja Islami disebutkan pada Ayat Al-Qur'an (Alkayiz, 2014:184) :

ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ اَمْ يَكُ مُعَيِّرًا نِّعَمَةً اَنْعَمَهَا عَلٰى قَوْمٍ حَتّٰى يُعَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْ وَاَنَّ اللّٰهَ سَمِيْعٌ عَلِيْمٌ

Artinya:“*Barang siapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu ni'mat yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri*”(QS. Al-Anfal : 53).

Ali & Al-Owaihah (2008) menjelaskan instruksi yang diberikan oleh nabi Muhammad SAW secara inovatif banyak membantah praktik-praktik yang ada saat ini. Isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun bisnis berdasarkan hadits-hadits nabi Muhammad SAW yang dikelompokkan sebagai berikut :

1. *Pursuing legitimate business*. Nabi Muhammad memerintahkan pada pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang memberikan manfaat pada masyarakat dan yang lainnya. Kemudian, mereka yang bekerja keras akan diberikan balasan berupa pahala. Beliau bersabda bahwa, “Sebaik-baik manusia adalah yang paling memberikan manfaatnya untuk orang lain”.

2. *Wealth must be earned.* Dalam Islam, diakui bahwa masing-masing orang memiliki kapasitas yang berbeda. Yaitu kapasitas dan keberadaan peluang yang memungkinkan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan. Melaksanakan kegiatan ekonomi, harus berdasarkan moralitas dan pondasi yang sah. Seperti yang dinyatakan dalam al-Quran (QS 4: 29-30), “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu. Dan barang siapa berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan Kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah”.
3. *Quality of Work.* Bangsa Arab pada masa sebelum Islam kurang disiplin dan komitmen yang mereka miliki hanya terbatas pada kelompok utama. Nabi Muhammad mengetahui fakta ini, sebagai negarawan dan pembaharu, sehingga beliau mencoba untuk mengubah komunitas Arab menjadi masyarakat fungsional. Penekanan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan di antara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang

apabila ia bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya (melakukannya dengan benar)”.

4. *Wages*. Rasulullah SAW menyuruh umat Islam untuk memberikan gaji kepada karyawan secara adil, pantas dan tepat waktu. Sabda beliau “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering (tepat waktu), dan berikan ketentuan gajinya, terhadap apa yang ia kerjakan” Maka dari itu, pembayaran gaji haruslah tepat waktu, adil dan mencukupi.
5. *Reliance on self*. Salah satu fungsi penting dalam bekerja adalah kepercayaan diri dan mengandalkan diri sendiri. Sabda nabi Muhammad saw, “Tiada makanan yang lebih baik daripada hasil usaha tangan sendiri”.
6. *Monopoly*. Monopoli, dalam islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan. Sehingga nabi Muhammad saw melarangnya dengan hadits yaitu, “Barang siapa menimbun maka dia telah berbuat dosa”.
7. *Bribery*. Seperti monopoli dan penipuan, suap-menyuap sangat dikecam dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Kutukan Allah menimpa atas orang yang menyuap dan yang menerima suap”.
8. *Deeds and Intention*. Asumsi fundamental dalam islam adalah bahwa niat adalah kriteria di mana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Hadits mengenai hal ini yaitu, “Sesungguhnya Allah tidak melihat kepada rupa kalian dan harta kalian akan tetapi Dia melihat kepada hati-hati kalian (niat) dan perbuatan-perbuatan kalian”.

9. *Transparency*. Bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah *transparansi*. Seperti perusahaan yang harus memberitahukan pada konsumen keadaan yang sebenarnya tentang produknya. Sabda beliau, “Orang-orang yang menyatakan hal-hal dengan jujur, tidak akan menyebabkan kerugian bagi orang lain”.
10. *Greed*. Dalam Islam, ketamakan/keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi. Beliau bersabda, “Berhati-hatilah terhadap keserakahan, hal itu adalah kemiskinan yang sesungguhnya”.
11. *Generosity*. Sikap dermawan adalah kebaikan dalam Islam. Nabi Muhammad SAW bersabda bahwa “Tidak ada yang lebih buruk daripada ketamakan”. Sabda beliau, “Hamba yang dermawan adalah yang kedudukannya paling dekat dengan Allah, surga dan orang-orang serta jauh dari neraka”

Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi sudah menerapkan Etika Kerja Islam dengan sangat baik, sehingga Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi dapat lebih baik dan selalu mengalami peningkatan dari hari-hari sebelumnya. Berdasar pada pengujian pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan dilembaga BMT UGT Nusantara Banyuwangi, menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Etika Kerja Islam yang semakin tinggi secara langsung dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Etika Kerja Islam diartikan sebagai sebuah nilai-nilai, simbol-simbol dan norma yang diajarkan



Islam dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku, sikap dan karakter seseorang. Perilaku dan sikap tersebut mampu diaplikasikan kepada konteks pekerjaan dengan penuh komitmen dan secara serius. karyawan yang memiliki Etika Kerja Islami lebih tinggi dapat memiliki Kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki Etika Kerja Islami. Dengan kata lain, pernyataan tersebut mendukung penelitian Etika Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **5.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Karyawan BMT UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi.**

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa Budaya Organisasi negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi ditolak.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t hitung, dimana nilai signifikan dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,483 lebih besar dari  $\alpha$  (0.05) dan nilai t hitung sebesar 0,711 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,708. Hasil ini mempunyai arti bahwa variabel budaya organisasi (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sundari (2019) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel

Mediator (Studi di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir) menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini juga didukung dari penelitian Wardiman (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (Persero) Cabang Makassar” menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan diakibatkan oleh berbagai macam faktor yaitu fasilitas penunjang karyawan seperti peralatan kerja kurang memadai, pemimpin yang kurang mampu mengontrol informasi dan komunikasi yang tidak efektif.

Budaya Organisasi merupakan pedoman dari organisasi yang diyakini oleh karyawan untuk bersosialisasi dengan lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Evaluasi ini didasarkan pada inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

Perilaku yang ditunjukkan dalam inovasi dan pengambila resiko adalah perusahaan memberikan kesempatan yang sedikit untuk karyawan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko. Perhatian atas hal yang rinci ditunjukkan melalui perusahaan dan lingkungan kerja yang selalu fokus dalam menyikapi suatu hal. Orientasi hasil yang tinggi, yang ditunjukkan melalui pimpinan yang berfokus pada hasil dalam pencapaian tujuan. Agresif yang ditunjukkan melalui kemampuan yang tinggi dari karyawan untuk bersikap proaktif dalam menangani masalah.

#### **5.4 Pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X^1$ ), Etika Kerja Islami ( $X^2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X^3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi**

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $18,880 > 2,96$  F tabel dengan angka signifikan (p value)  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ketiga variabel yaitu Kepemimpinan Islami ( $X^1$ ), Etika Kerja Islami ( $X^2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X^3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

Apabila Kepemimpinan Islami diterapkan dengan baik maka Kinerja Karyawan nya meningkat dalam hal ini sangat baik untuk perusahaan. Nilai-nilai Etika Kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan pada BMT UGT Nusantara Banyuwangi. Budaya Organisasi dalam penelitian ini secara parsial memang tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, akan tetapi dapat berpengaruh jika diterapkan dengan baik bersama Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai Pengaruh kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan Islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula Kinerja Karyawannya.
2. Etika Kerja Islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja Islami dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula Kinerja Karyawannya.
3. variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, atau H3 ditolak. Dalam hal ini budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

4. Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi.

## **6.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini dengan judul Pengaruh kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BMT UGT Nusantara Banyuwangi, mendapatkan hasil akhir salah satu variabel tidak berpengaruh dan tidak signifikan, oleh karena itu peneliti selanjutnya supaya Mencari variabel lain yang dapat berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan seperti motivasi kerja, religiusitas dan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. keterbatasannya waktu untuk penelitian, susahnya menyebar angket dan kurangnya fasilitas transportasi

## **6.3 Saran**

1. BMT UGT Nusantra Banyuwangi sebaiknya meningkatkan lagi Budaya Organisasi dan sangat diharapkan agar slalu terjadi peningkatan kinerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada di BMT UGT Nusantra Banyuwangi, lebih tepatnya BMT UGT Capem Glenmore, Sempu, Genteng dan Jajag.
2. Bagi karyawan diharapkan slalu dapat meningkatkan Etika Kerja Islami. Karna seseorang yang memiliki Etika Kerja Islam yang tinggi akan selalu patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankan dan tidak menolak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga implikasinya Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lainnya yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A. Saefudin, Endang. 2004. *Wawasan Islami*. Jakarta : Gema Insani.
- Adriyanto, Hendari & Agung Gita Subakti. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)*. Jurnal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation. Vol. 1. No. 2.
- Agustina, Harini. 2002. *Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.)*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol. 2 No. 2. Mei.
- Albukhori, M. Ismail. *Sakhil Bukhori*. Surabaya : Darul Ngilmi.
- Ali, A.J. dan Al-Owaihian, A. 2008. Islamic Work Ethic: a critical review. Cross Cultural Management :An International Journal. Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- Alkayiz A. Kiyani. 2014. *Al-Qur'an Terjemah Al-Ikhlas*. Jakarta: SAMAD.
- Anthony, Robert N., Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem pengendalian manajemen*. Edisi Sebelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Anwar Prabu Mangkunegara A.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosada.
- Ardana K., Mujiati N. Wayan dan Sriathi, Agung A. 2009. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep, I dan Tanjung, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, Ahmad, Janan. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah University Press 2004
- Badu, Syamsu. Q dan Djafri, Novianty. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press 2003.
- Ghozali, H. I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan IV*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halim, Abdul. dkk. 2009. *Akuntansi sector Publik Akuntansi Keuangan Daerah*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2006. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Edisi Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Harmoko H, Sunaryo H. 2017. *Pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kabupaten Kutai Timur)*. riset Manajemen 1.
- Hariadi, Bambang. 2003. *Strategi Manajemen*. Malang: Banyumedia Publising.
- Hariandja, Marihot T., Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong. 2013. Alfabeta, Bandung.
- J. Supranto. 2009. *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta)*. Tesis dipublikasikan ([www.ums.ac.id](http://www.ums.ac.id)). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftakhulhuda, Anam, E. Diana, dkk. 2018. *Pengantar Manajemen Strategik*. Bali : Jayapangus Press.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*.Yogjakarta: UII Press.



- Mokodompit, Wardiman. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Makassar*. PhD Thesis. Universitas Negeri Makassar.
- Mustofiah, Siti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang*. Skripsi. Universitas Walisongo.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurmatias, Faizal. 2015. *Pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di institute agama Islam tafaquh fiddin dumai*. jurnal. Dumai: Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Pandji, Anoraga. *Pengantar Bisnis*. 2011. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rachman, M. A. 2018. *Pengaruh Etika Kerja Islami, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Rivai V dan Mulyadi. 2018. *Kepemimpin dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal. dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press
- Runa, Rahmat. 2020. *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 2. No. 2.
- Sani dan Mashuri. 2010. *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang : UIN Press
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Sari, D. M. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah.
- Shihab, M. Quraish. 2020. *Wawasan Al-Qur'an Tafsir Maudu'i atas Berbagai Persoalan Umat*. Bandung : Mizan
- Srijanti, Purwanto. s.k, & Pramono. Wahyudi. 2007. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*. Yogyakarta; Graha ilmu.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sundari, Siti. 2019. *Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator: Studi di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir*. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Tangkilisan , Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tangkilisan, Nogi S., Hesel. 2005. *“Strategi Keunggulan Pelayanan Publik: Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik (Konsep-Teori & Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Konsep Russel)”*, Kerjasama Yayasan Pembaharuan Administrasi Publik Indonesia & Lukman Offset, Yogyakarta.

- Wati, Lina Asmara dan Mimit Primyastanto. 2018. *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern*. Malang : UB Press.
- Wijayanti, R., dan Meftahudin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal PPKM III*.
- Wijayanti, Ratna dan Farid Wajdi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 13 No. 2.
- Yousef, D.A. 2002. *Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective*. *Journal of Management Psychology*, Vol.17, No.4.
- Yousef, D.A. 2001. *Islamic Work Ethic-A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction In A Cross-Cultural Context*. *Personal Review*.

# LAMPIRAN-LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1: KUESIONER

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya adalah mahasiswa jurusan Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi yang sedang melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat dua skala, dengan sejumlah pertanyaan. Setiap jawaban **tidak bernilai salah**, melainkan **benar** jika jawaban tersebut sesuai kondisi anda yang sebenarnya. Identitas anda dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Peneliti menghargai kesediaan anda untuk berpartisipasi dalam menjawab pertanyaan pada skala-skala ini sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Atas partisipasinya diucapkan trimakasih.

Hormat saya

Muhammad Sihab Al-ghozi

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

## SELAMAT MENGERJAKAN

### IDENTITAS RESPONDEN

**Nama** :

**Usia** :

**Alamat** :

### KUESIONER

Berilah tanda (√) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdr/I pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan alternative jawaban sebagai berikut:

**KETERANGAN:**

Penilaian dalam kuesioner ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:93).

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### **A. Kepemimpinan Islami**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	<b>a. Kerja Sama Sesuai Al-Qur'an dan Hadits</b>					
1.	Atasan selalu melakukan tindakan yang benar.					
2.	Atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam.					
	<b>b. Kemampuan Mengarahkan</b>					

3.	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.					
4.	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.					
	<b>c. Kemampuan Memotivasi</b>					
5.	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya.					
6.	Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.					
	<b>d. Musyawarah dan Kebebasan Berfikir</b>					
7.	Pemimpin slalu bermusyawarah dengan anggota organisasi untuk menyelesaikan setiap masalah					
8.	Pemimpin Memberi Kebebasan Anggota Untuk Mengemukakan Pendapat					
	<b>e. Adil</b>					
9.	Atasan selalu bersikap adil.					
10.	Atasan tidak membeda-bedakan karyawan.					

## B. Etika Kerja Islami

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	<b><i>Al-Shalah (baik dan bermanfaat)</i></b>					
1.	Saya mempunyai keyakinan bahwa apa yang saya kerjakan adalah bermanfaat dan memiliki nilai kebaikan.					
	<b><i>Al-Itqan (kemantapan dan sempurna)</i></b>					
2.	Saya yakin bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah, dan saya selalu jujur dalam bekerja.					
	<b><i>Al-Ihsan (melakukan yang terbaik dan lebih baik)</i></b>					
3.	Saya selalu menghindari perbuatan yang menyalahi aturan agama dalam bekerja.					
	<b><i>Al-Mujahadah (kerja keras yang optimal)</i></b>					
4.	Saya selalu menekankan kerja keras dalam bekerja.					
	<b><i>Tanafus Wa Ta'awun (berkompetisi dan tolong-menolong)</i></b>					
5.	Bila ada teman kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, saya selalu					

	berusaha memberikan bantuan.					
	<b>Mencermati nilai nikmat</b>					
6.	Saya berusaha untuk tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan saya.					

### C. Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Inovasi dan Berani Mengambil Resiko</b>					
1.	Pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik dari pada pesaingnya					
	<b>Perhatian Pada Hal-hal Rinci</b>					
2.	Saya mematuhi aturan yang ada di lembaga meliputi hal-hal kecil dan besar.					
	<b>Orientasi Hasil</b>					
3.	Dalam organisasi ini pencapaian hasil lebih penting dari pada proses.					
	<b>Orientasi Orang</b>					
4.	Setiap orang diberikan izin menggunakan metode kerjanya sendiri.					
	<b>Orientasi Tim</b>					
5.	Para Karyawan mudah bergaul dalam menjalin hubungan kerja					
	<b>Keagresifan</b>					
6.	Dalam organisasi ini semua karyawan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.					
	<b>Stabilitas</b>					
7.	Dalam organisasi semua karyawan mengorganisasikan pekerjaannya sendiri.					

### D. Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	<b>a. Kuantitas</b>					
1.	Karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan.					
2.	Karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan.					

	<b>b. Kualitas</b>					
3.	Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin					
	<b>c. Ketepatan waktu</b>					
5.	Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.					
6.	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan.					
	<b>d. Kehadiran</b>					
7.	Karyawan masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan.					
8.	Karyawan tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja					
	<b>e. Kemampuan Bekerja Sama</b>					
9.	Karyawan sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					



## LAMPIRAN 2: DATA DAN HASIL PENELITIAN

	Kepemimpinan Islami (X1)										Total	Etika Kerja Islami						Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	
1.	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	3	28
2.	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	5	5	4	5	4	5	28
3.	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	35	4	5	3	5	4	5	26
4.	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	30
5.	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	42	4	4	3	4	4	4	23
6.	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	5	5	5	5	4	4	28
7.	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
8.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	5	5	5	5	5	29
9.	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	38	5	4	4	3	4	4	24
10.	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	39	4	4	4	3	3	3	21
11.	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	40	5	3	4	5	3	3	23
12.	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	29
13.	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	33	3	3	4	3	3	3	19
14.	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	30
15.	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
16.	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	40	5	4	4	4	3	3	23
17.	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	5	5	5	5	5	4	29
18.	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	42	5	4	5	4	5	4	27
19.	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	4	29
20.	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	42	5	5	4	4	4	4	26
21.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	30
22.	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	40	5	5	5	5	5	5	30
23.	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	35	3	3	3	2	3	3	17
24.	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	3	2	3	2	2	2	14
25.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	4	5	28
26.	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	35	3	3	3	3	3	3	18
27.	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36	3	3	3	3	3	4	19
28.	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	3	4	5	5	5	26
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	5	4	4	3	23
30.	5	4	3	4	4	3	3	5	5	3	39	2	3	5	4	5	4	23

No	Budaya Organisasi							Total	Kinerja Karyawan										Total
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	
1.	5	3	3	4	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
2.	5	3	3	4	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3.	5	5	5	4	5	4	5	33	3	3	5	3	3	3	3	4	3	33	
4.	5	3	3	4	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
5.	5	4	3	4	5	3	4	28	4	3	4	4	5	4	4	4	5	41	
6.	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	
7.	5	3	4	4	5	3	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
8.	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
9.	4	5	5	3	3	4	5	29	4	3	4	3	3	3	3	4	4	34	
10.	3	4	2	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	4	5	5	36	
11.	4	3	4	5	3	4	5	28	4	5	5	5	4	3	5	5	4	45	
12.	5	3	4	2	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
13.	3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
14.	5	2	4	2	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
15.	3	4	5	4	5	4	3	28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46	
16.	5	2	4	2	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
17.	5	3	2	2	4	3	5	24	3	5	5	5	5	3	5	3	5	44	
18.	5	2	4	2	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
19.	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	4	5	5	3	4	44	
20.	3	2	2	2	3	3	3	18	3	3	5	4	3	3	4	4	3	36	
21.	5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	
22.	5	3	5	3	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
23.	3	2	2	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
24.	2	3	5	3	3	3	3	22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	28	
25.	4	5	4	5	4	5	4	31	4	5	5	4	5	4	3	4	3	41	
26.	3	3	3	3	3	3	5	23	4	4	3	5	5	5	4	3	3	41	
27.	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	5	3	3	3	3	33	
28.	3	4	5	3	4	4	5	28	4	5	3	3	4	4	5	4	4	40	
29.	4	3	4	4	5	5	3	28	3	3	4	4	4	4	5	5	3	40	
30.	4	5	3	5	3	4	5	29	4	4	3	3	4	4	5	5	4	40	



	Sig. (2-tailed)	,383	,750	,164	,943	,407	,017		,001	,050	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,182	- ,094	- ,031	,266	,199	,123	,564**	1	,393*	,359	,530**
	Sig. (2-tailed)	,335	,621	,872	,155	,292	,519	,001		,032	,052	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	,494*	,372*	,270	- ,088	,129	,104	,361*	,393*	1	,499**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,006	,043	,149	,645	,498	,584	,050	,032		,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	,364*	,238	,403*	,206	,062	,411*	,479**	,359	,499**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,048	,206	,027	,275	,744	,024	,007	,052	,005		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TO TA L	Pearson Correlation	,687*	,591**	,574**	,452*	,477**	,509**	,600**	,530**	,650**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,012	,008	,004	,000	,003	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2.  $\chi^2$ 

## Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	total
x1	Pearson Correlation	1	,730**	,519**	,650**	,484**	,380*	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,007	,038	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	,730**	1	,581**	,746**	,668**	,677**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	,519**	,581**	1	,672**	,769**	,419*	,783**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001		,000	,000	,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	,650**	,746**	,672**	1	,758**	,701**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	,484**	,668**	,769**	,758**	1	,715**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	,380*	,677**	,419*	,701**	,715**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,021	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,754**	,886**	,783**	,910**	,877**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. X<sup>3</sup>

## Correlations

		x	x1	x2	x3	x4	x5	x6	total
X	Pearson	1	,086	,203	,252	,790**	,373*	,746**	,688**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,653	,282	,179	,000	,043	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x1	Pearson	,086	1	,425*	,644**	,035	,433*	,184	,601**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,653		,019	,000	,853	,017	,331	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson	,203	,425*	1	,453*	,417*	,700**	,331	,738**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,282	,019		,012	,022	,000	,074	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson	,252	,644**	,453*	1	,244	,455*	,245	,709**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,179	,000	,012		,193	,012	,193	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson	,790**	,035	,417*	,244	1	,440*	,462*	,682**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,853	,022	,193		,015	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson	,373*	,433*	,700**	,455*	,440*	1	,335	,762**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,043	,017	,000	,012	,015		,070	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson	,746**	,184	,331	,245	,462*	,335	1	,662**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,331	,074	,193	,010	,070		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	,688**	,601**	,738**	,709**	,682**	,762**	,662**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 4. Y

## Correlations

	x	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	Total
Pearson Correlation	1	,815**	,626**	,697**	,743**	,832**	,647**	,753**	,642**	,650**	,906**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,815**	1	,636**	,752**	,748**	,692**	,696**	,686**	,613**	,594**	,887**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,626**	,636**	1	,717**	,500**	,477**	,435*	,471**	,669**	,519**	,739**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,008	,016	,009	,000	,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,697**	,752**	,717**	1	,797**	,727**	,687**	,608**	,593**	,508**	,866**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,004	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,743**	,748**	,500**	,797**	1	,729**	,598**	,587**	,450*	,543**	,819**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,000	,000	,001	,013	,002	,000





N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITAS

X1

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,782	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	36,80	14,924	,558	,748
x2	36,93	16,133	,464	,762
x3	36,97	16,309	,446	,764
x4	36,90	17,266	,320	,778
x5	37,17	17,040	,342	,776
x6	37,20	17,545	,421	,770
x7	36,90	16,024	,471	,761
x8	36,97	16,309	,377	,773
x9	37,03	15,413	,519	,754
x10	37,03	14,585	,587	,743

X2

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,912	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	21,00	15,310	,648	,911
x2	21,13	13,775	,823	,886
x3	21,00	15,517	,698	,904
x4	21,07	13,444	,858	,880
x5	21,17	14,144	,815	,887
x6	21,30	15,045	,686	,906

X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	23,07	17,306	,557	,789
x2	23,83	17,937	,438	,809
x3	23,47	16,189	,601	,781
x4	23,80	16,166	,550	,792
x5	23,03	17,482	,553	,789
x6	23,53	17,361	,673	,773
x7	22,87	17,844	,535	,793

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	38,43	40,530	,879	,935
y2	38,37	40,102	,852	,936
y3	38,17	43,040	,674	,945
y4	38,27	41,651	,830	,938
y5	38,17	42,420	,773	,940
y6	38,43	41,909	,787	,940
y7	38,13	42,395	,771	,940
y8	38,30	42,424	,764	,941
y9	38,17	43,109	,748	,941
y10	38,37	43,757	,657	,945

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,03332787
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,071
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## UJI REGRESI GANDA

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-4,704	7,916		-,594	,557
	kepemimpinan Islami	,649	,286	,398	2,268	,032

etika kerja Islami	,643	,312	,406	2,062	,049
budaya organisasi	,157	,221	,104	,711	,483

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## UJI HIPOTESIS

### 1. UJI T

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,704	7,916		-,594	,557
	kepemimpinan Islami	,649	,286	,398	2,268	,032
	etika kerja Islami	,643	,312	,406	2,062	,049
	budaya organisasi	,157	,221	,104	,711	,483

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 2. UJI F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027,702	3	342,567	18,880	,000 <sup>b</sup>
	Residual	471,764	26	18,145		
	Total	1499,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan Islami, etika kerja Islami


### 3. UJI R<sup>2</sup>

#### 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 <sup>a</sup>	,685	,649	4,260

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepemimpinan Islami, etika kerja Islami

### LAMPIRAN 3: LEMBAR PLAGIAT DAN KARTU BIMBINGAN SKRIPSI



**INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM**  
**IAIDA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**TERAKREDITASI**  
**BLOKAGUNG - BANYUWANGI**

Jamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: laidablokagung@gmail.co

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA : MU. SIHAB AL-GH021  
 NIM/NIMKO : 16131110034 / 2016.4.071.0729.1.000533  
 PRODI : Ekonomi Syari'ah (ESY)  
 FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

NO	TGL. KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TGL MENGHADAP KEMBALI
	11-04-21	Konsultasi Judul Penelitian	<i>[Signature]</i>	15-04-21
	15-04-21	Pengajuan bab 1 dan 2	<i>[Signature]</i>	18-04-21
	18-04-21	Revisi Teori dan Bab 3	<i>[Signature]</i>	19-04-21
	19-04-21	Angket Penelitian	<i>[Signature]</i>	20-04-21
	20-04-21	Validitas dan Reliabilitas	<i>[Signature]</i>	27-06-21
	27-06-21	Konsul Bab 1, 2, dan 3	<i>[Signature]</i>	29-06-21
	29-06-21	Konsul analisis data	<i>[Signature]</i>	1-07-21
	1-07-21	Revisi Bab 4	<i>[Signature]</i>	1-07-21
	4-07-21	Revisi Bab 5.6	<i>[Signature]</i>	28-07-21
	28-07-21	analisis data, Pembahasan dan hasil penelitian	<i>[Signature]</i>	28-07-21
	28-07-21	ACC	<i>[Signature]</i>	28-07-21

Mulai Bimbingan : .....

Batas Akhir Bimbingan : .....

Blokagung, 28-07-2021

Mengetahui,  
Ketua Prodi  
*[Signature]*  
Drs. EDY SUJOKO, MH

Dosen Pembimbing  
*[Signature]*  
Muhammad Karim Fieri, S.E.M.S.

Keterangan : Kartu ini tidak boleh hilang dan setiap bimbingan harus dibawa



## Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: Selasa, Juli 27, 2021

Statistics: 2539 words Plagiarized / 11095 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah tentunya memiliki tujuan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya supaya tujuan dapat tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya Istilah sumber daya manusia merupakan individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia Oleh, agar sebuah organisasi mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut Menurut Tangkilisan (2005:178) kinerja merupakan suatu keadaan yang sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat diukur dengan kualitas layanan, responsibility, tingkat produktivitas, akuntabilitas, dan responsivitas Kinerja karyawan dapat menentukan sebuah kemajuan atau kemunduran dari sebuah organisasi, semakin bagus kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin baik juga kemajuan yang didapatkan oleh organisasi dan begitupula semakin rendah hasil kinerja karyawan maka organisasi juga akan mengalami kemunduran Setiap organisasi selalu mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja Baik itu sebuah perusahaan atau sebuah lembaga tentunya menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan di dalam bidang masing-masing Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2) Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: kepemimpinan, etika kerja, dan organisasi budaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting Kepemimpinan Islam

## LAMPIRAN 4: KETERANGAN PENELITIAN

### 1. Capem Glenmore

#### SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Sempu menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Sihab Al-Ghozi  
Tempat, Tanggal Lahir : Banu Ayu, 23 April 1999  
Nim : 16131110034  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Yang tersebut di atas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai tanggal 08 juli s/d 12 juli dengan judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT NUSANTARA BANYUWANGI"**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 12 Juli 2021

Bmt Ugt Nusantara Capem  
Sempu



## 2. Capem Sempu

### SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Sempu menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Sihab Al-Ghozi  
Tempat, Tanggal Lahir : Banu Ayu, 23 April 1999  
Nim : 16131110034  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syari'ah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Yang tersebut di atas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai tanggal 08 juli s/d 12 juli dengan judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT NUSANTARA BANYUWANGI"**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



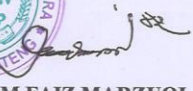
Banyuwangi, 12 Juli 2021

Bmt Ugt Nusantara Capem  
Sempu






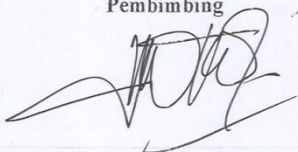


### 3. Capem Genteng

	<p>KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH  <b>BMT UGT NUSANTARA</b>  <i>Usaha Gabungan Terpadu</i></p> <p><small>Badan Hukum : AHU-0002268.AH.01.28.TAHUN 2020 (31 Desember 2020)</small></p>	
<b><u>SURAT KETERANGAN</u></b>		
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala KSPPS BMT UGT Nusantara Capem Genteng Banyuwangi menerangkan bahwa:</p>		
Nama	:Muhammad Sihab Al-Ghozi	
Tempat, Tanggal Lahir	:Banu Ayu, 23 April 1999	
Nim	:16131110034	
Jurusan/Prodi	:Ekonomi Syaria'ah	
Fakultas	:Ekonomi Dan Bisnis	
<p>Yang bersangkutan di atas benar - benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai tanggal 08 juli s/d 12 juli dengan judul <b>"PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT UGT NUSANTARA BANYUWANGI"</b></p>		
<p>Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
<p>Genteng, 12 Juli 2021</p>		
<p>Kepala Capem</p>		
		
<p><b><u>M FAIZ MARZUQI</u></b></p>		
<p>12.026.00972</p>		
<p><small>Kantor Pusat : Jl. Sidogiri Barat RT/RW. 03/02 Sidogiri Kraton Pasuruan 671651 Jawa Timur          Telp. 0343-423251   Fax. 0343-423571   <a href="http://www.bmtugtnusantara.co.id">http://www.bmtugtnusantara.co.id</a>   <a href="mailto:bmt.ugt.pusat@gmail.com">bmt.ugt.pusat@gmail.com</a></small></p>		

#### 4. Capem Jajag

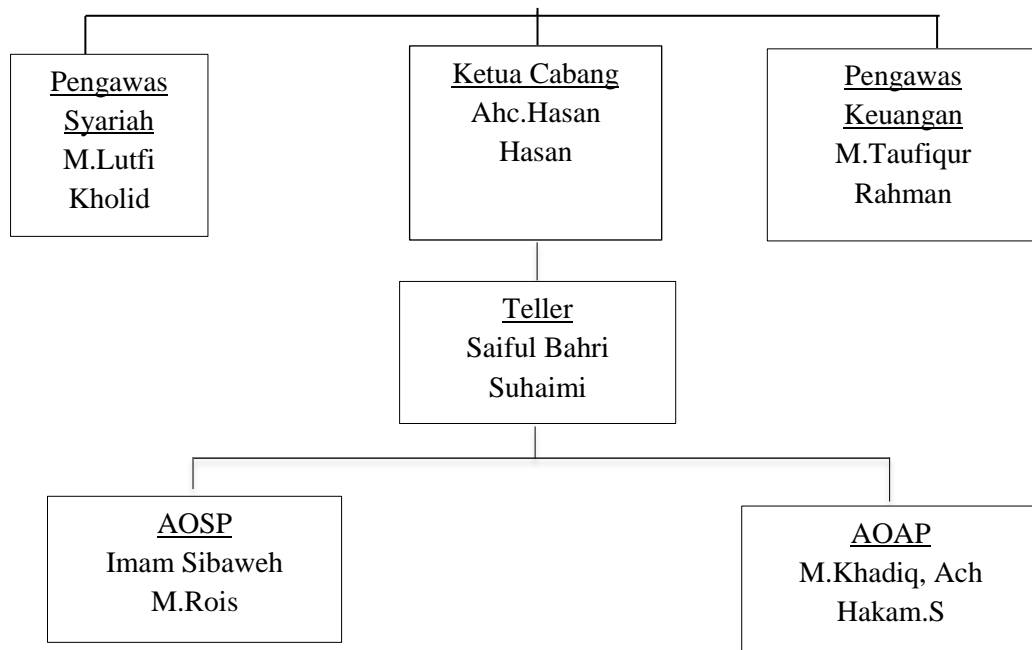
	<p>KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH  <b>BMT UGT NUSANTARA</b>  <i>Usaha Gabungan Terpadu</i></p> <p><small>Badan Hukum : AHU-0002288.AH.01.28.TAHUN 2020 (31 Desember 2020)</small></p>	
<b><u>SURAT KETERANGAN</u></b>		
Nomor :		
<p>Yang bertanda tangan di bawah ini, kepala KSPPS BMT UGT Nusantara Capem JAJAG menerangkan bahwa:</p>		
Nama	:	Muhammad Sihab Al-Ghozi
Tempat, Tanggal Lahir	:	Banu Ayu, 23 April 1999
Nim	:	16131110034
Jurusan/Prodi	:	Ekonomi Syari'ah
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis
<p>Yang tersebut di atas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai tanggal 08 juli s/d 12 juli dengan judul <b>"PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT UGT NUSANTARA BANYUWANGI"</b></p>		
<p>Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
<p>Banyuwangi, 12 Juli 2021</p> <p>Bmt Ugt Nusantara Capem JAJAG</p>		
<p style="text-align: center;">Kepala</p>   <b>MUHAMAD HANIF</b>		
<p><small>Kantor Pusat : Jl. Sidogiri Barat RT/RW. 03/02 Sidogiri Kraton Pasuruan 671651 Jawa Timur  Telp. 0343-423251   Fax. 0343-423571   <a href="http://www.bmtugtnusantara.co.id">http://www.bmtugtnusantara.co.id</a>   <a href="mailto:bmt.ugt.pusat@gmail.com">bmt.ugt.pusat@gmail.com</a></small></p>		

## PENGESAHAN REVISI

 <b>INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM</b> <b>IAIDA</b> <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</b> <b>TERAKREDITASI</b> <b>BLOKAGUNG - BANYUWANGI</b>	
<small>Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: laidablokagung@gmail.com</small>	
<b>PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI</b> <b>TAHUN AKADEMIK 2020/2021</b>	
Nama	: M. SIHAB AL-Ghazli
NIM	: 16131110039
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Baitul MAAL wa Tamwil (BMT) UGT Nusantara Kabupaten Banyuwangi
<p>Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari <u>Rabu</u> tanggal <u>28</u> Juli 2021.</p>	
Blokagung, <u>28-07</u> 2021	
Mengetahui,	
Pembimbing  ( ..... )	Dekan   <u>Lely Ana Ferasati Ekaningsih, SE, MH, MM.</u> NID. 3150425027901



### Struktur Organisasi Capem Glenmore



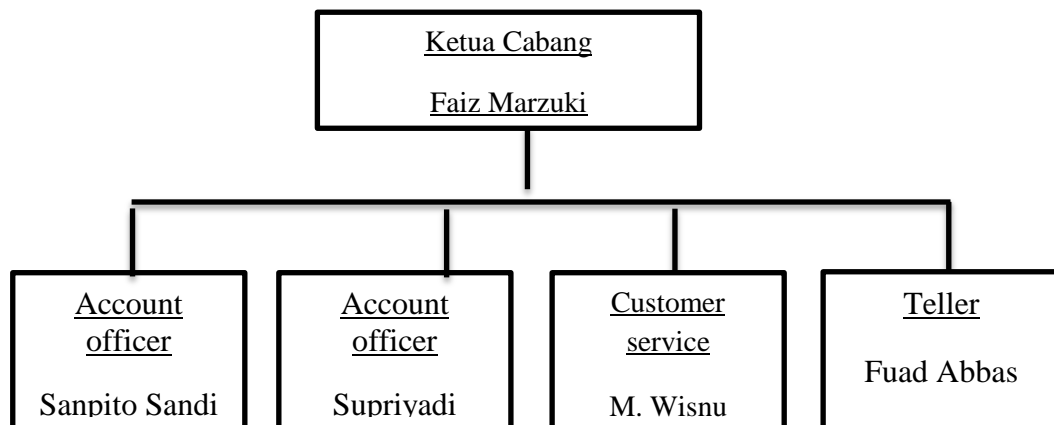


### Sruktur Organisasi Capem Sempu



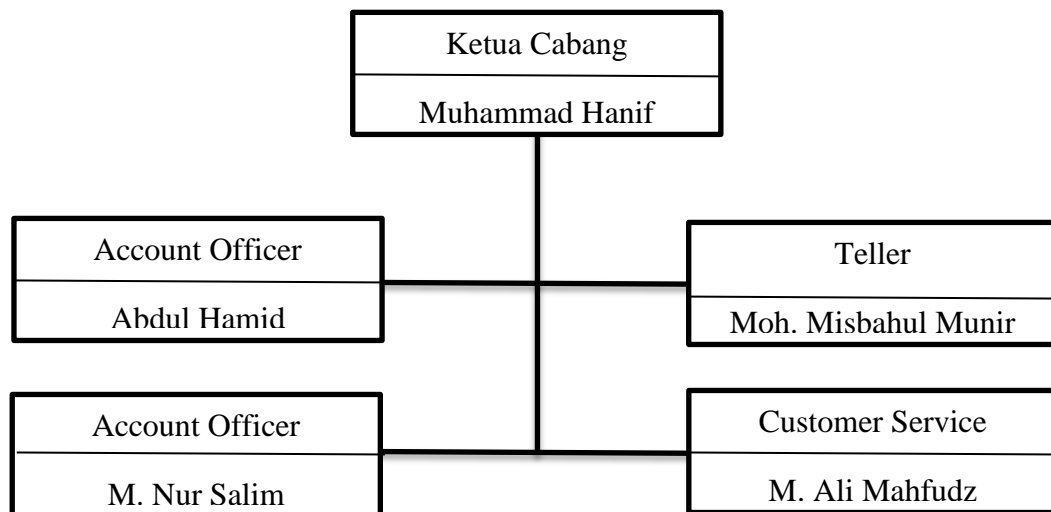


### Sruktur Organisasi Capem Genteng





### Sruktur Organisasi Capem Jajag



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Muhammad Sihab Al-ghozi  
 NIM : 16131110034  
 TTL : Banu Ayu, 23 April 1999  
 Jenis Kalamini: Laki-Laki  
 Agama : Islam  
 Jurusan : Ekonomi Syariah (ESY)  
 Telp : 082145565636  
 Alamat : Nirwana, Semendawai Timur, OKU Timur,  
 Sumatra Selatan

### Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/ Perguruan Tinggi	Bidang Study
MI	2005	2010	MI Hidayatul Mubtadiin	
MTS	2010	2013	MTS Hidayatul Mubtadiin	
MA	2013	2016	MAA Al-Amiriyyah	IPA
S1	2016	2021	Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi	Ekonomi Syariah

### Riwayat Pendidikan Nonformal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah
Ula	2013	2015	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi
Wustho	2015	2018	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi
Ulya	2018	2020	Madrasah Diniyyah Mukhtar Syafa,at Pondok Pesantren Mukhtar Syafa,at Blokagung Banyuwangi

### Pengalaman Organisasi

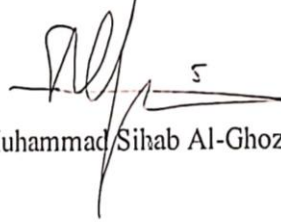
1. Anggota Osis MTS 2011
2. Anggota Osis MTS 2012

### Prestasi

1. Juara 2 MTK tingkat Sekolah tahun 2012
2. Juara 1 Cerdas Cermat Tingkat sekolah Tahun 2013
3. Juara 1 Catur Tingkat sekolah 2013



Banyuwangi, 25 juli 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters and a long horizontal stroke with a small '5' above it.

Muhammad Sihab Al-Ghozi