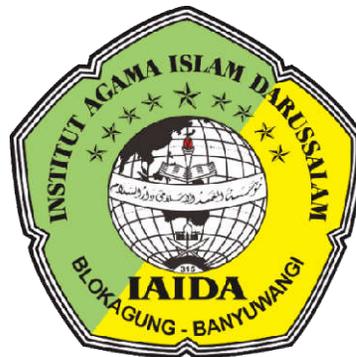


## **SKRIPSI**

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, RELIGIUSITAS DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN “INDUSTRI BATIK NAN HADI BATIK” DENPASAR BALI**



Oleh:

**Cholid Ashari**

NIM: 17131110015

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, RELIGIUSITAS DAN  
ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
“INDUSTRI BATIK NAN HADI BATIK” DENPASAR BALI**

Oleh:

**Cholid Ashari**  
NIM : 17131110015

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2021**

**HALAMAN PERSYARATAN GELAR**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, RELIGIUSITAS DAN  
ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
“INDUSTRI BATIK NAN HADI BATIK” DENPASAR BALI**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Institut Agama Islam Darussalam Blokagung  
Banyuwangi untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

Oleh :

**Cholid Ashari**  
NIM : 17131110015

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, RELIGIUSITAS DAN  
ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
“INDUSTRI BATIK NAN HADI BATIK” DENPASAR BALI**  
Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada Tanggal: 30 Juli 2021

Mengetahui,  
Kepala Program Studi  
Ekonomi Syariah



**Drs. Edy Sujoko, MH**  
NIY: 3150514096301

Pembimbing



**Yunus Zamroji, S.E., Sy., M.E**  
NIY: 3151523128501

**PENGESAHAN**

Skripsi saudara **Cholid Ashari** telah dimunasaqohkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi pada tanggal:

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Ketua  


**Munawir, M.Ag**  
NIY : 3150312027201

Penguji 1



**Nurul Inayah, SE.,  
M.Si.**  
NIY. 3150419097401

Penguji 2



**Yunus Zamrozi, S.E.Sy.,  
M.E**  
NIY. 3151523128501

**Dekan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam  
Blokagung Banyuwangi



**Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MH., MM., CRP. h.**  
NIY 3150425027901

**Motto:**

وَمَا اللَّذَّةُ إِلَّا بَعْدَ التَّعَبِ

“Tak ada kenikmatan kecuali setelah susah payah”

**Persembahan :**

Sujud syukur kupersembahkan kepadamu ya Allah, atas takdirmu saya dapat menjadi insan yang selalu berpikir, berilmu, dan bersabar dalam menuntut ilmu.

Untuk skripsi yang sederhana ini, saya persembahkan untuk:

- Ibu dan ayah tercinta, terimakasih banyak atas kasih sayang yang melimpah, do'a yang selalu dipanjatkan untuku, dorongan motivasi yang tak pernah henti agar kelak menjadi anak yang sholeh yang berbakti kepada orang tua, agama, dan negara.
- Adik-adik tersayang, terimakasih untuk kedua adiku atas bantuan dan semangat dari kalian, tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu dengan kalian. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar tapi saat jauh saling merindukan. Semoga awal dari kesuksesan ini dapat membanggakan kalian.
- Dosen, Segenap dewan pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi dan segenap keluarga besar Institut Agama Islam Darussalam. Kepada dosen-dosen dan segenap keluarga besar IAIDA terimakasih atas arahan, nasehat, do'a, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.

**PERNYATAAN  
KEASLIAN SKRIPSI**

*Bismillahirrahmanirrahim*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Cholid Ashari  
Nim : 17131110015  
NIMKO/NIRM : 2017.4.071.0729.1.0005606  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Alamat Lengkap : Dsn. Krajan RT 01/07 Desa Temuasri Kecamatan  
Sempu Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- a. Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- b. Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- c. Apabila kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan , maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.

Banyuwangi, 29 Juli 2021

Yang menyatakan,



Cholid Ashari

## ABSTRAK

**Ashari, Cholid. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Religiusitas Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan “Industri Batik Nan Hadi Batik” Denpasar Bali. Skripsi, Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam. Pembimbing: Yunus Zamrozi, S.E.Sy., M.E**

**Kata Kunci:** Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Kinerja Karyawan, Religiusitas

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Kepemimpinan Islami (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Serta untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Etos Kerja Islami (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis asosiatif. tehnik sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden pada Karyawan Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Alat ukur data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik analisis regresi berganda berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil uji-t (uji parsial) pada variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) diketahui nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3.941, 0,898 dan 0,780 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,638 , maka  $H_0$  diterima. Hasil regresi tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji-F (uji simultan) pada variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) juga terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.463 > 2,95$ ).

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Batik Nan Hadi batik Denpasar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

## ***Abstract***

***Ashari, Cholid. 2020. The Influence of Islamic Leadership, Religiosity and Islamic Work Ethic on Employee Performance “Nan Hadi Batik Industry” Denpasar Bali. Thesis, Islamic Economics Study Program Faculty of Economics and Business, Darussalam Islamic Institute. Supervisor: Yunus Zamrozi, S.E.Sy., M.E***

***Keywords:*** *Employee Performance, Islamic Leadership, Islamic Work Ethic, Religiosity*

*The purpose of this study was: to determine the effect of Islamic Leadership (X1) Islamic Leadership (X2) and Islamic Work Ethic (X3) partially on Employee Performance (Y) in Nan Hadi Batik Industry, Batik Denpasar Bali. As well as to determine the effect of Islamic Leadership (X1) Islamic Work Ethic (X2) and Islamic Work Ethic (X3) together on Employee Performance (Y) at Nan Hadi Batik Industry, Batik Denpasar Bali.*

*This type of research is quantitative research with associative hypothesis testing. The sampling technique in this study uses Probability Sampling. The number of samples in this study amounted to 32 respondents at the Batik Industry Employees Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Sources of data used in this study is primary data. The data measuring instrument in this study used a Likert scale. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis technique which serves to prove the research hypothesis.*

*The results of the t-test (partial test) on the variables of Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic Work Ethic (X3), it is known that the t-count coefficient value is 3.941, 0.898 and 0.780 which is greater than ttable which is 0.638, then  $H_a$  is accepted. The regression results show that there is an influence between the variables Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic Work Ethic (X3) on Employee Performance (Y). The F-test (simultaneous test) on the variables of Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic Work Ethic (X3) also has a joint effect on Employee Performance (Y) with a value of  $F_{hitung} > F_{table}$  ( $7,463 > 2.95$ ).*

*The results of this study concluded that there is an influence between Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic Work Ethic (X3) on Employee Performance (Y) on employees of the Nan Hadi Batik Industry in Denpasar Bali. The results of this study indicate that there is an influence between Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic Work Ethic (X3) together on Employee Performance (Y) on employees of the Nan Hadi Batik Industry Denpasar Bali.*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*, segala puji bagi Allah SWT., skripsi ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW., yang telah menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I., selaku Rektor Institut Agama Islam Darussalam.
2. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRP., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Drs. Edy Sujoko, MH., selaku Ketua Progam Studi Ekonomi Syariah serta Dosen pembimbing kepenulisan.
4. Dan semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya. Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna. Demikian juga dengan skripsi ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karna itu dengan segala kerendahan hati, penulis berharap akan saran dan kritik yang konstruktif. Dan atas segala kehilafan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf sebagai insan yang *dho'if*.

Akhirnya kepada *Allah Azza wajalla*, penulis kembalikan segala sesuatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. *Amin ya Robbal 'Alamin*.

Penulis

## DAFTAR ISI

	(Halaman)
Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam .....	ii
Halaman Persetujuan .....	iii
Halaman Pengajuan Gelar .....	iv
Halaman Lembar Pengesahan Penguji.....	v
Halaman Motto dan Persembahan .....	vi
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi .....	vii
Halaman Abstrak .....	viii
Halaman Abstract .....	ix
Halaman Kata Pengantar .....	ix
Halaman Daftar Isi .....	xi
Halaman Daftar tabel .....	xiii
Halaman Daftar Gambar .....	xiv
Halaman Daftar Lampiran .....	xv
Halaman Transliterasi Arab-Latin .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Rumusan Masalah .....	7
3. Tujuan Penelitian .....	7
4. Manfaat Penelitian .....	8
4.1 Manfaat Teoritis .....	8
4.2 Manfaat Praktis .....	8
5. Batasan Penelitian .....	8
6. Definisi Oprasional .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
1. Landasan Teori .....	14
2. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	31
3. Kerangka Konseptual .....	43
4. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
1. Jenis Penelitian .....	45
2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	45
3. Populasi dan Sampel Penelitian .....	45

4. Teknik Pengambilan Sampel .....	46
5. Variabel Penelitian .....	46
6. Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas .....	48
7. Data dan Sumber Data .....	52
8. Teknik Pengumpulan Data .....	53
9. Teknik Analisis Data .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
1. Deskripsi Umum Obyek Penelitian .....	61
1.1 Lokasi Penelitian .....	61
1.2 Deskripsi Data Responden .....	62
2. Analisis Data .....	69
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>80</b>
1. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Parsial .....	80
2. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan.....	86
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
1. Kesimpulan .....	91
2. Keterbatasan Penelitian .....	92
3. Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	(Halaman)
Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu..... 31
Tabel 2.1	Indikator Variabel ..... 47
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert's ..... 53
Tabel 3.2	Daftar Responden Karyawan ..... 63
Tabel 4.3	Hasil Angket/Kuisisioner Kepemimpinan Islami (X1)..... 65
Tabel 4.4	Hasil Angket/Kuisisioner Religiusitas (X2)..... 66
Tabel 4.5	Hasil/Angket Etos Kerja Islami (X3) ..... 67
Tabel 4.6	Hasil Angket/Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y) ..... 68
Tabel 4.7	Hasil Validasi Data Variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2), Dan Etos Kerja Islami (X3) Serta Kinerja Karyawan (Y) ..... 69
Tabel 4.8	Kategori Koefisien Reliabilitas..... 70
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian ..... 71
Tabel 5.0	Koefisien Determinasi ..... 72
Tabel 5.1	Anova-Uji F ..... 73
Tabel 5.2	Hasil Uji t..... 75
Tabel 5.3	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) ..... 78
Tabel 5.4	Persentasi Pernyataan Kepimimpinan Islami ..... 81
Tabel 5.5	Persentasi Indikator Religiusita ..... 83
Tabel 5.6	Persentasi Indikator Etos Kerja Islami ..... 85
Tabel 5.7	Persentasi Indikator Simultan ..... 87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 3.3	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Sebar Kuesioner
Lampiran 3	Pengolahan Data
Lampiran 4	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 7	Dokumentasi

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Untuk kata yang sudah diserap atau sering digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya disesuaikan dengan ejaan yang berlaku dalam bahasa Indonesia. Untuk kata yang belum diserap atau jarang digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	'	ز	Z	ق	Q
ب	B	س	S	ك	K
ت	T	ش	Sy	ل	L
ث	Ts	ص	Sh	م	M
ج	J	ض	D	ن	N
ح	H	ط	T	و	W
خ	Kh	ظ	Z	هـ	H
د	D	ع	'	ء	'
ذ	Z	غ	G	ي	-
ر	R	ف	F		

Sumber: Pedoman Skripsi FEBI IAIDA. 2020

Catatan:

1. Konsonan yang bersyahadah ditulis rangkap

Misalnya: ربنا ditulis rabbana

2. Vokal panjang (mad):

Fathah (baris di atas) ditulis dengan a, kasroh (baris dibawah) ditulis dengan i, dhammah (baris didepan) ditulis dengan u, misalnya القارعة ditulis al-qari'ah, المساكين ditulis dengan al-masakin, المفلحون ditulis dengan al-muflihun.

3. Kata sandang alif + lam (ال)

Bila diikuti oleh huruf qamariyah ditulis al, misalnya: الكافرون ditulis dengan al-kafirun. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf syamsiyah, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis dengan ar-rijal.

4. Ta' marbutah (ة)

Bila tercetak di akhir kalimat, ditulis h, misalnya: البقرة ditulis al-baqarah, bila ditengah kalimat ditulis t, misalnya: زكاة المال ditulis zakat maal, atau سورة النساء ditulis dengan surat al-nisa'

5. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya.

Misalnya: وهو خير الرازيقن ditulis wa huwa khoir ar-raziqin

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### 1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik bagaimana mengatur orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan komponen penting di dalam sebuah organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented. Berdasarkan hal tersebut maka sebuah organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusia tersebut dengan manajemen yang baik

Menurut Stoner dan Freeman, (1992:4) dalam Wibowo (2007: 2) Manajemen sendiri merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi planning, dan decision making, organizing, leading, dan controlling. Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota, organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan yang dinyatakan dengan jelas

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan batik adalah mengelola sumber daya insani supaya menjadi sumber daya insani yang berkualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu pemimpin diperlukan

untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik jika terjadi kegagalan (Sofyandi, 2007 :169).

Seorang pemimpin selain tegas dalam pengambilan keputusan jugaperlu memiliki sikap kemanusiaan, demokratis, serta mencinta ibawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Ali Imranayat 159 (Departemen Agama 2013:294):

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlakulemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, karena ituma’afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, danbermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu.kemudian apabila kamutelah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah.Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”

Dalam menjadi seorang pemimpin, tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana ia dapat mengatur bawahannya agar memberikan kinerja yang terbaik untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya.Namun sering kita jumpai didalam isdustri atau perusahaan adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan yang dimiliki dalam memerintah bawahannya dalam melakukan perkerjaan tanpa mengetahui keadaan dari bawahannya tersebut.

Permasalahan seperti ini akan menjadikan hubungan dalam kelompok tersebut menjadi tidak harmonis (Kartono 2005:21).

Perekrutan tenaga kerja karyawan adalah suatu hal yang penting bagi suatu industri. pada tahun 2010 pimpinan industri batik nan hadi barik melakukan perekrutan karyawan yang beragama non muslim, karena mayoritas karyawan pada industri ini adalah beragama islam maka perbedaan agama antar karyawan tersebut menurunkan kerukunan antar karyawan dan berdampak pada penurunan kualitas industri. Maka dari itu juga keputusan pemimpin juga akan sangat berpengaruh bagi industri ini kedepannya (Wawancara dengan pemilik industry, 2021). karena ada kasus seperti ini peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh religiusitas dan kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja islami juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pada setiap tahunnya di Industri Batik Nan Hadi Batik terdapat beberapa karyawan yang kurang memakai prinsip-prinsip etos kerja islami dibuktikan dengan perilaku sebagian karyawan yang masih sering terlambat datang berkerja (Wawancara dengan Pemilik Industri, 2021). oleh karena itu peneliti ingin mengetahui tentang bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya

Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016). Namun penelitian Mappamiring (2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa religiusitas memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah Alfisyah & Anwar (2018), Zahrah et al. (2016) dan Osman-Gani et al. (2013). Namun penelitian Karim & Aceh (2017) menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran yang juga sangat penting dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat (shalih), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (ishlah, improvement) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu mengejawantahkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktifitas yang dilakukannya. (Tasmara : 2002). Bagi seorang muslim lebih dari itu, dia tidak akan bekerja sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, dapat surat pengangkatan, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai penganggur. Hal itu disebabkan karena kesadaran bekerja secara produktif serta etos yang tinggi merupakan karakter kepribadian seorang muslim.

Ajaran sunnah yang mengatakan, Dari Hakim bin Hizam Radhiyallahu anhu, dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, Beliau Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda :

عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : أَلْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ  
 أَلْيَدِ السُّفْلَى ، وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ ، وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غِيٍّ ، وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعْمَهُ اللَّهُ ، وَمَنْ  
 يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ

Artinya : “Tangan yang di atas lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan mulailah dari orang yang menjadi tanggunganmu. Dan sebaik-sebaik sedekah adalah yang dikeluarkan dari orang yang tidak membutuhkannya. Barangsiapa menjaga kehormatan dirinya maka Allâh akan menjaganya dan barangsiapa yang merasa cukup maka Allâh akan memberikan kecukupan kepadanya.”

Hadis tersebut seakan –akan menghantui dirinya, menggedor dan menggapai-gapai untuk selalu tampil sebagai subyek yang terbaik. Dia akan merasa nista apabila dalam hidupnya tak mampu memberikan makna pada lingkungannya, bahkan dia tak merasa berharga apabila harus hidup sebagai benalu yang hidupnya statis apalagi harus menjadi peminta-minta. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan. Jadi dalam pembangunan ekonomi, etos kerjalah yang sangat menjiwai dan menentukan langkah-langkah perilaku manusia. (Raharjo : 2001).

Kinerja karyawan akan terlihat dari semangat kerja yang ditunjukkan karyawan dari besar kecilnya insentif yang diperoleh. Karyawan yang mendapatkan insentif yang tidak sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan dalam bekerja akan cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat bekerja,

yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja atau bahkan melakukan pengunduran diri. Pada dasarnya, setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian apabila dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan (Wibowo, 2010: 357).

Dalam Industri Batik sumber daya insani adalah asset yang sangat berharga dan penerapan aspek-aspek diatas seperti kepemimpinan islami, religiusitas dan etos kerja dari karyawan itu sendiripun akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan berpengaruh pada perusahaan itu sendiri

Industri batik Nan Hadi Batik di Denpasar Bali telah berdiri sejak 25 tahun silam. Dan kini industry tersebut sudah memiliki 30 karyawan lebih, kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan tersebut maka dari itu penerapan aspek-aspek yang telah disebutkan di atas di harapkan akan memberhasil positif dan signifikan.

Atas dasar-dasar di atas, skripsi ini kami beri judul dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Religiusitas, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik “Nan Hadi Batik” Denpasar Bali”

## 2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Industri Batik “Nan Hadi Batik” Denpasar Bali?
- 2) Apakah Religiusitas (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Industri Batik “Nan Hadi Batik” Denpasar Bali?
- 3) Apakah Etos Kerja Islami (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Industri Batik “Nan Hadi Batik” Denpasar Bali?
- 4) Apakah Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2), dan Etos Kerja Islami (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Industri Batik “Nan Hadi Batik” Denpasar Bali?

## 3. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2), dan Etos Kerja Islami (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Industri Batik “Nan Hadi Batik”
- 2) Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2), dan Etos Kerja Islami (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Industri Batik “Nan Hadi Batik”

## 4. Manfaat Penelitian

### 1) Manfaat Teoris

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan keilmuan dan menambah daftar referensi untuk memperkaya khazanah kepustakaan terkait mata

Kuliah Sumber Daya Insani tentang pengaruh kepemimpinan, religiusitas dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

## 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan member sebuah masukan dan evaluasi bagi para usahawan slam di bidang industry kedepan nya untuk lebih memperjhatikan pengaruh kepemimpinan islmai, religiusitas dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

## 5. Batasan Penelitian

Responden dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan islam (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini lebih difokuskan terhadap seluruh karyawan dan pimpinan industry batik Nan Hadi Batik yang seluruhnya beragama islamn yang seharusnya dalam berkerja seharusnya berpedoman pada kaidah-kaidah islami, karena selama ini kaidah-kaidah islami seperti kepemimpinan islami, relihiusitas dan etos kerja islami masih belum diaplikasikan dalam kegiatan industry ini.

Karyawan juga suatu kelompok yang lebih focus terhadap tugas yang diberikan oleh pemimpin industry kepada mereka, maka jika penelitian ini terfokus kepada karyawan dan pimpinan industry ini di harapkan akan memberikan hasil yang jelas sesudah di lakukan penelitian ini terhadap responden tersebut.

## 6. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan untuk variabel atau konstruk dengan memberikan arti atau juga menspesifikasikan

pengertian atau memberikan sebuah operasional yang dipergunakan untuk mengukur variabel. (Arikunto, 2002:7). Peneliti mempunyai definisi operasional sebagai berikut :

#### 1. Kepemimpinan Islami (X1)

Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf (Subhan, 2013).

Terdapat empat indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan (2015) yaitu:

1. Kepercayaan/Integritas
2. Orientasi karyawan
3. Muhasabah (Retrospeksi)
4. Kesabaran

#### 2. Religiusitas (X2)

Religiusitas adalah kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan (McDaniel & Burnett, 1990). Terdapat lima indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012), yaitu:

1. Pengetahuan
2. Ideologi
3. Praktik public

4. Praktik pribadi
  5. Pengalaman
3. Etos Kerja Islami (X3)

Etos kerja adalah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri tentang cara bekerja atau sifat-sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa (Buchori, 1994:6). Etos kerja menurut Asifudin (2004:27) adalah karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Etos kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2007:309-310).

Menurut Hafiddhuddin dan Tasmara (2002) ada lima indikator Etos Kerja Islami yaitu

1. Ikhlas dan Jujur
  2. Tolong menolong
  3. Tanggung jawab
  4. Memperkaya jaringan silaturahmi
  5. Kerja keras, Baik dan bermanfaat
4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan kesuksesan lembaga. Kinerja karyawan penting diteliti sebagai salah satu instrumen penilaian keberhasilan dan ketercapaian organisasi. Secara

definisi, kinerja adalah, sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan cara pendekatan untuk tujuan tertentu (Dharma 2013:25). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Indikator kinerja menurut Blicke et al. (2007) ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

1. Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
2. Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menengani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.
3. Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **a) Landasan Teori**

##### **1) Teori Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Muhammad Yusuf ( 2016 ) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

## 2. Komponen Data Sumber Daya Manusia

Menurut Syaiful Bahri Jamarah ( 2017 ) Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha yaitu :

- a) Kualitas pekerjaan dan inovatifnya.
- b) Kejujuran dalam bekerja
- c) Kehadiran dalam bekerja
- d) Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan
- e) Sikap dalam bekerja
- f) inisiatif dan kreatif
- g) Keandalan dalam bekerja
- h) Pengetahuan tentang pekerjaan
- i) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- j) Pemanfaatan waktu dalam bekerja

## 3. Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Menurut Suderajat Cahyono ( 2015 ) mengatakan bahwa :

- a) Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi pengadaan tenaga kerja meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta

latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b) Fungsi pemeliharaan tenaga kerja

Fungsi pemeliharaan tenaga kerja mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi

4. Manfaat Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (1992), yaitu :

a) Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

b) Meningkatkan produktivitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka.

c) Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja

Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi.

d) Meningkatkan komitmen karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi

e) Mengurangi turn over dan absensi

Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat turn over absensi

## **2) Teori Kepemimpinan**

### **1) Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Wijaya dan Supardo mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang pembuatannya lebih kohensif dan lebih masuk akal (Wijaya dan Supardo 2006:3).

### **2) Pengertian Kepemimpinan Islam**

Dilihat dari ajaran Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai

Allah SWT (Nawawi, 1993: 28). Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah khilafah, imamah dan ulil amri, juga ada istilah ra'is (Moedjiono, 2002: 10).

Menurut Mahazan (2015) dalam jurnal Sunanda (2020) Terdapat empat indikator kepemimpinan Islami, yaitu:

a) Kepercayaan/Integritas

Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan

b) Orientasi karyawan

Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

c) Muhasabah (Retrospeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

d) Kesabaran

Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

### 3) Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Islam yaitu: musyawarah, adil dan kebebasan berfikir (Rivai dan Arifin, 2009: 154)

a. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Alquran dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik. Hal ini tercermin dalam Q.S Asy-Syuura ayat 38 (Departemen Agama, 2013) sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا  
يُنْفِقُونَ رَزَقْنَاهُمْ

Artinya : “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”

b. Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata dimasyarakat ataupun agama. Al Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka.

Sebagaimana Allah SWT berfirman An-Nisa ayat 58 (Departemen Agama, 2013) sebagai berikut:

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.”

c. Kebebasan Berfikir

Pemimpin yang baik adalah mereka yang memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Agar sukses dalam memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama. Maka Allah SWT berfirman dalam surat AlKahfi ayat 54 (Departemen Agama, 2013) sebagai berikut:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ ۚ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا

Artinya : “Dan sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al Quran ini bermacam-macam perumpamaan. Dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah.”

**1) Dasar-dasar Kepemimpinan Islam**

Ada 10 dasar-dasar kepemimpinan islam (Moedjiono 2002:53) yaitu:

- a) Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang Muslim.
- b) Setiap kelompok orang bahkan dalam kelompok lebih dari tiga orang diperlukan adanya pemimpin.
- c) Pemimpin harus orang yang memiliki keahlian di bidangnya

- d) Pemimpin harus bisa diterima artinya mencintai dan dicintai umatnya,
- e) Mengutamakan, membela, dan mendahulukan kepentingan umat,
- f) Disamping pemimpin harus sehat dan kuat, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat utama Rasul, yaitu: benar (shiddiq), terpercaya (amanah) yakni bersedia memikul tanggung jawab dengan aman dan tanpa keraguan, menyampaikan, melaksanakan tugas (tabligh), dan cerdas (fathanah), serta menyukai persatuan dan benci perpecahan
- g) Islam mengajarkan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan kepemimpinan (leadership), bertanggung jawab terhadap orang-orang yang dipimpinnya.
- h) Tugas kepemimpinan adalah melaksanakan ketaatan kepada Allah.
- i) Tujuan kepemimpinan dalam Islam adalah agar urusan` masyarakat dapat berjalan dengan lancar.
- j) Dalam mengambil keputusan, seorang pemimpin hendaklah mengutamakan musyawarah.

### **3) Teori Religiusitas**

#### **1) Pengertian Religiusitas**

Menurut Rokeach dan Bank dalam Sahlan (2012:39) religiusitas (keberagamaan) merupakan suatu sikap atau kesadaran yang muncul yang didasarkan atas keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap suatu agama. Indikator Religiusitas Islam menurut El-Menouar dan Stiftung (2014) berdasarkan Indikator yang telah dikembangkan Charles Glock

yaitu kepercayaan, ritual, ketaatan, pengalaman, pengetahuan dan konsekuensi.

Perspektif Islam tentang religiusitas dijelaskan dalam AlQur'an surat Al-Baqarah ayat 208 (Departemen Agama, 2013)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ  
الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya :“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu”

Terdapat lima indikator religiusitas menurut Huber & Huber (2012), yaitu:

1) Pengetahuan

Ketertarikan seseorang untuk mempelajari lebih jauh tentang hal dan topik keagamaan dari berbagai sumber.

2) Ideologi

Keyakinan bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, adanya kehidupan setelah matidan yakin bahwa Allah adalah Dzat Yang Maha Kuasa.

3) Praktik public

Praktik keagamaan yang bersifat kolektif, seperti pelayanan publik dalam hal keagamaan yang dianggap penting dan bergabungnya seseorang dalam suatu komunitas keagamaan.

4) Praktik pribadi

Praktik ibadah yang sifatnya pribadi yang dilaksanakan dan diutamakan dalam kehidupan sehari-hari.

5) Pengalaman

Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur oleh-Nya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

## 2) Dimensi Religiusitas

Penelitian Kementerian Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup (1987) juga menunjukkan persamaan dengan dimensi yang diungkapkan oleh Glock dan Stark dalam (Nikmah, 2013: 14-16), yaitu:

- 1) Dimensi Iman Dimensi iman mencakup kepercayaan manusia dengan Tuhan, malaikat, kitab-kitab, nabi, mukjizat, hari akhir dan adanya bangsa ghaib, serta takdir baik dan buruk.
- 2) Dimensi Islam Sejauh mana tingkat frekuensi, intensitas dan pelaksanaan ibadah seseorang. Dimensi ini mencakup pelaksanaan shalat, zakat, puasa dan haji. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Adz-Dzariyat ayat 56 (Departemen Agama, 2013)

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.

Dalam waktu yang sama, ibadah-ibadah tersebut merupakan daya pendorong bagi individu untuk menghadapi kehidupannya dengan segala problem dan rintangannya, disamping merupakan daya penggerak untuk merealisasikan kebaikan bagi dirinya dan masyarakatnya.

- 3) Dimensi Ihsan Mencakup pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan dalam kehidupan, ketenangan hidup, takut melanggar perintah

Tuhan, keyakinan menerima balasan, perasaan dekat dengan Tuhan dan dorongan untuk melaksanakan perintah agama.

- 4) Dimensi Ilmu Seberapa jauh pengetahuan seseorang tentang agamanya, misalnya pengetahuan tentang tauhid, fiqh, dan lain-lain.
- 5) Dimensi Amal Meliputi bagaimana pengamalan keempat dimensi di atas yang ditunjukkan dalam perilaku seseorang. Dimensi ini menyangkut hubungan manusia dengan lingkungannya, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat Saba' ayat 37 (Departemen Agama, 2013):

وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرَّبُكُمْ عِنْدَنَا زُلْفَىٰ إِلَّا مَنْ  
آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ لَهُمْ جَزَاءُ الضَّعْفِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي  
الْعُرْفَاتِ آمِنُونَ

Artinya : “Dan sekali-kali bukanlah harta dan bukan (pula) anak-anak kamu yang mendekatkan kamu kepada Kami sedikitpun; tetapi orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal (saleh, mereka itulah yang memperoleh balasan yang berlipat ganda disebabkan apa yang telah mereka kerjakan; dan mereka aman sentosa di tempat-tempat yang tinggi (dalam surga).”

### 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Religiusitas seseorang terwujud dalam sikap yang tampak dan sikap yang tidak tampak, yang terjadi dalam hati. Oleh karena itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas seseorang, yang diakui bisa menghasilkan sikap keagamaan. Thouless dalam (Masruroh, 2015: 20) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat macam, yaitu:

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial  
Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan.
- 2) Faktor pengalaman Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan.
- 3) Faktor kehidupan
- 4) Faktor intelektual Berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap individu berbeda-beda tingkat religiusitasnya dan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi religiusitas seperti adanya pengalaman-pengalaman emosional keagamaan, kebutuhan individu yang mendesak untuk dipenuhi seperti kebutuhan akan rasa aman, harga diri, cinta kasih dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternalnya seperti pendidikan formal, pendidikan agama dalam keluarga, tradisi-tradisi sosial yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan, tekanan-tekanan lingkungan sosial dalam kehidupan individu.

#### **4) Teori Etos Kerja Islami**

##### **1) Pengertian Etos Kerja Islami**

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sifat dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Dari uraian tersebut dapat di tangkap maksud yang

berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya (Asifuddin 2004:27)

## 2) Dimensi Etos Kerja Islami

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, etos kerja islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah yang mempengaruhi keterlibatan individu wdidalam lingkup pekerjaan. Bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelola dan memenuhi panggilan illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang baik seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Kahfi:7 yaitu (Departemen Agama 2013:294):

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”.Ayat ini telah mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Mereka sadar bahwa allah menguji dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki amal atau perbuatan yang terbaik, bahkan merekapun sadar bahwa persyaratan untuk berjumpa dengan allah hanyalah dengan berbuat amal-amal yang prestatif (Asmara 2004:25).

Menurut Hafidhuddin dan Tasmara (2002) ada lima indikator Eto Kerja Islami yaitu

- a) Ikhlas dan Jujur

- b) Tolong menolong
- c) Tanggung jawab
- d) Memperkaya jaringan silaturahmi
- e) Kerja keras, Baik dan bermanfaat

Seseorang harus mempertahankan etos kerjanya dalam setiap waktu, dan tidak tergantung pada ada atau tidak adanya imbalan hasil jerih payahnya. Motivasi ia bekerja atau berbuat bukan karna adanya rangsangan eksternal (misalnya seperti janji-janji pengucapan atau karier jabatan) namun disebabkan meledak-ledaknya dorongan dalam berupaya idealisme dan peningkatan efisiensi hidup supaya memiliki nilai guna (Suprayoga 2009:67)

### **3) Karakteristik Etos Kerja Islami**

Terdapat beberapa ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja Islam, diantaranya:

1. Menghargai waktu Waktu adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya.
2. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas) Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan..
3. Kecanduan kejujuran Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuat tersebut.
4. Memiliki komitmen Komitmen adalah soal tentang tindakan, keberanian, kesungguhan dan kesinambungan.
5. Istiqomah, kuat dalam pendirian Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu mampu untuk bersikap taat

asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

6. Konsekuensi dan berani menghadapi tantangan Seorang muslim yang memiliki budaya kerja adalah yang memiliki keberanian menerima konsekuensi dari keputusan yang telah diambilnya.

## **5) Teori Kinerja**

### **1) Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)(Suprayoga 2009:90).

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat ahli mengenai kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seseorang yang memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuannya

### **2) Faktor-Faktor Kinerja**

Menurut Simamora (2000:330) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a) Karakteristik situasi

- b) Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
- c) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.

Indikator kinerja menurut Blicke et al. (2007) ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
- 2) Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menengani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 3) Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

## A. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai bahan acuan :

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Rifa Hidayatulloh, 2020, <i>pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia)</i>	<a href="http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1274">http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1274</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pegawai?</li> <li>2. Bagaimana pengaruh eros kerja islami terhadap kinerja pegawai?</li> <li>3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?</li> <li>4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja islami dan lingkungan kerja</li> </ol>	Kuantitatif, Data Primer dan Sekunder, Sumber data dari pegawai PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia Kota Bogor, Metode Survey, Populasi seluruh Karyawan yang berjumlah 30 orang, Sample yang digunakan adalah total seluruh populasi, Kepemimpinan Islami (X1), Etos Kerja Islami (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia Hasil analisis dari perhitungan ANNOVA menunjukkan sebuah nilai Fhitung sebesar 16,266 dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat diartikan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini artinya, bahwa variabel	Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan islami dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.	Beda objek penelitian.p enelitian kami tidak meneliti tentang lingkungan kerja.

			terhadap kinerja pegawai?	Pegawai (Y), Alat analisis data adalah Uji Validitas dan Rehabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda	kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia.		
2.	Eka Mariyanti, Dela Afisha, 2020, <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang</i>	<a href="http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/78">http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JEBD/article/view/78</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?</li> <li>2. Bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan?</li> <li>3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan?</li> </ol>	Kuantitatif. Data primer dan sekunder. Data berasal dari responden. Menggunakan teknik Angket. Populasi yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 36 dan semuanya sekaligus menjadi sample. Motivasi kerja (X1), Etos kerja islami (X2), Kinerja karyawan (Y).	Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.883 dengan taraf signifikansi 0.008. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “motivasi mempunyai pengaruh signifikan	Sama-Sama meneliti tentang Etos kerja islami terhadap kinerja karyawan	Beda Objek Penelitian, pada penelitian kami tidak meneliti tentang motivasi kerja.

					<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hasil pengujian hipotesis etos kerja islam menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.114 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 etos kerja islam mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		
3.	Wahidya Difta Sunanda, 2020, <i>pengaruh kepemimpinan</i>	<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>	1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan?	Kuantitatif. Primer dan sekunder. Data diperoleh dengan menggunakan teknik kuisioner	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, makadapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain	Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan islam dan	Beda objek penelitian dan peneletian kami tidak meneliti

<p><i>an islami dan religiusitas terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Intervening (studi kasus pada waroeng spesial sambal)</i></p>		<p>2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan?  3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening?  4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening?</p>	<p>yang di sajikan terhadap karyawan. Populasi adalah 4 outlet yang ada di Yogyakarta dan sample berjumlah 172 orang karyawan. <i>Cluster Sampling</i>. kepemimpinan Islami(X1) dan religiusitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (M) sebagai variabel intervening. Alat analisisn Uji Validitas.</p>	<p>sebagai berikut.  1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.  2. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.  3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta.  4. Kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota</p>	<p>religiusitas terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>tentang kepuasan kerja karyawan.</p>
---	--	--	---	---	--	---

					Yogyakarta.		
4.	Moh. Musfiq Arifqi, 2020, <i>PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS, MOTIVASI KERJA ISLAMIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ISLAMIS DAN KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT)</i>	<a href="http://ejournal.stitqi.ac.id/index.php/lariba/article/view/216">http://ejournal.stitqi.ac.id/index.php/lariba/article/view/216</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kepuasan kerja islami dan kinerja karyawan?</li> <li>2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja Islami terhadap kepuasan kerja islami dan kinerja karyawan?</li> <li>3. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja islami dan kinerja karyawan?</li> <li>4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja islami dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja islami dan kinerja karyawan?</li> </ol>	<p>Kuantitatif. Primer dan sekunder. Data bersumber dari karyawan dengan cara mengajukan kuisioner dan dokumentasi. populasi berjumlah 101 karyawan dan semuanya sekaligus menjadi sample. Teknik pengambilan sample adalah <i>Purposive Sampling</i>. Kepemimpinan islami (X1), motivasi kerja islami (X2) budaya organisasi (X3), kepuasan kerja islami (Y1), kinerja karyawan (Y2). Menggunakan analisis jalur (path analysis)</p>	<p>Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengujian beberapa hipotesis di atas yaitu: pertama, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Kedua, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Islami. Ketiga, kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Keempat, motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Kelima, motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Beda objek penelitian, pada penelitian kami tidak meneliti tentang motivasi kerja islami dan budaya organisasi.</p>

				dengan bantuan software ibm spss amos, 21.0	kerja Islami. Keenam, budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Ketujuh, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedelapan, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
5.	Debi Novalia, Heri Junaidi dan Rinol Sumantri, 2021, <i>PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS</i>	<a href="http://www.jurnal.syntaxliterature.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/2282">http://www.jurnal.syntaxliterature.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/2282</a>	1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan? 2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan? 3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan	Kuantitatif. Primer dan Sekunder. Data diambil dari karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner. Populasi adalah sebanyak 175 karyawan yang sekaligus menjadi sample. Probability	Pertama, Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa besarnya t hitung untuk kepemimpinan Islami (X1) adalah 2.843 dan nilai t hitung untuk Religiusitas (X2) sebesar 2.373. yang seluruhnya menunjukkan lebih besar dari t tabel adalah 1.984. sehingga hipotesis yang	Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.	Beda objek penelitian, pada penelitian kami tidak menyertakan kepuasan kerja karyawan.

	<i>TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING</i>		<p>religiusitas terhadap kinerja karyawan?</p> <p>4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening?</p>	<p>sampling. Kepemimpinan islami (X1), Religiusitas (X2), Kinerja karyawan (X3), Kepuasan kerja karyawan (M) sebagai variable intervening, analisis regresi linier berganda</p>	<p>menyatakan kepemimpinan Islami dan religiusitas berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Palembang.</p> <p>Kedua, Berdasarkan hasil uji F , didapat <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>25.984 &gt; 2.70</math> atau tingkat signifikansi (sig) <math>0.000 &lt; 0.05</math> sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan Islami dan Religiusitas secara garuh terhadap kinerja karyawan Waroeng Steak and Shake di Palembang.</p>		
6.	Cholid Ashari, 2020, <i>Pengaruh Kepimimpinan Islam, Etos Kerja Islami dan Religiusitas</i>		<p>1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islam terhadap karyawan?</p> <p>2. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja</p>	<p>Kuantitatif. Data primer yang bersumber dari karyawan menggunakan teknik kuyisioner. Populasi adalah semua karyawan yang berjumlah</p>	<p>Pengaruh kepimpinan islam terhadap kinerja karyawan terbukti positive dan signifikan, pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan terbukti</p>	<p>Persamaan penelitian kami dengan semua penelitian di atas adalah sama-sama</p>	<p>Ada beberapa variable yang tidak diteliti dipenelitian kami yaitu motivasi kerja,</p>

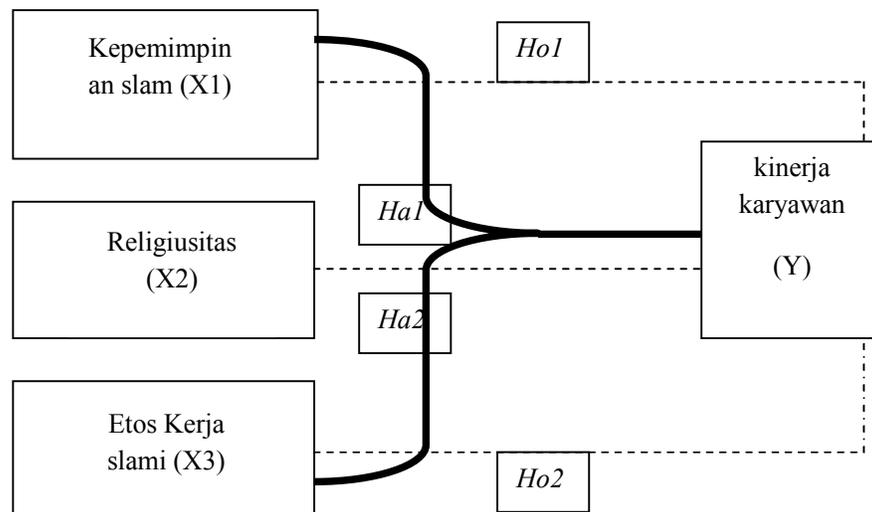
	<p><i>terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik “Nan Hadi Batik” Denpasar Bali.</i></p>		<p>karyawan? 3. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadapn kinerja karyawan? 4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islam, etos kerja islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan ?</p>	<p>32 karyawan yang sekaligus menjadi sample. Teknik <i>Puspositive Sampling</i>. Kepemimpinan islam (X1), Etos kerja islmai (X2), Religiusitas (X3), Kinerja karyawan (Y). uji statistic non paramerik dengan bantuan SPSS 22.0</p>	<p>signifikan dan positive. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Pengaruh kepemimpinan islam, etos kerja islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan.</p>	<p>meneliti terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>kepuasan kerja karyawan</p>
--	--	--	--	--	---	--	--------------------------------

Sumber : Data Primer, 2021

Penelitian ini akan memodifikasi dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yaitu dengan menggabungkan antara sebagai variabel penelitian terdahulu yaitu kepemimpinan islami, religiusitas dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

### B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian definisi operasional dan hipotesis yang telah dikembangkan, dapat disusun kerangka konseptual yang digambarkan dengan hubungan dari variabel independen, dan dalam hal ini adalah Kepemimpinan Islam (X1), Religiusitas (X2), Etos Kerja Islami (X3), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), yaitu sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

(Olahan Penulis, 2021)

### C. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:64) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikarenakan jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, dan masih didasarkan pada fakta empiris yang akan diperoleh melalui pengumpulan data, juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian dan belum menjadi jawaban empiris.

hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*H<sub>01</sub>* : Kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>a1</sub>* : kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>02</sub>* : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>a2</sub>* : Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>03</sub>* : Etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>a3</sub>* : Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>04</sub>* : Kepemimpinan islam, Religiusitas dan Etos kerja islami secara bersamaan tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan

*H<sub>a4</sub>* : Kepemimpinan islam, Religiusitas dan Etos kerja islami secara bersamaan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka (Arikunto, 2006:238) Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel X dan Y (Singarimbun dan Efendi, 1995:5). Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh dari kepemimpinan Islami(X1) religiusitas (X2) dan etos kerja islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono 2016:53)

#### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan April – Juni 2021. Dan tempat yang diteliti yaitu di Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar, Bali.

#### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa,

sikap hidup dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Sugiyono, 2008:115)

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar Bali yang berjumlah 32 orang karyawan.

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi ( Sugiyono, 2001:116). Pada penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **4. Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik *probability sampling* yang dapat diartikan yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Siregar 2013:30). Dalam hal ini teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiono, 2001:117)

#### **5. Variabel Penelitian**

Definisi Konsep Variabel Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau arti lain variabel yang tergantung pada variabel lainnya, serta variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya dan satu variabel *intervening* sebagai penghubung atau yang

mempengaruhi variabel dependen dan independen (Sugiono, 2018:37).

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan yaitu:

a. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel dependen merupakan variabel yang terikat, dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Ibid:10). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kepemimpinan islami (X1), religiusitas (X2) dan etos kerja islami (X3).

**Tabel 2.1**  
**Indikator Variabel**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item
1	Kepemimpinan Islami (X1)	1) Kesabaran 2) Muhasabah (Retrospeksi) 3) Orientasi karyawan 4) Kepercayaan/Integritas	1,2 3,4, 5,6 7,8
2	Religiusitas (X2)	1) Pengetahuan 2) Ideologi 3) Praktik public 4) Praktik pribadi 5) Pengalaman	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Etos Kerja Islami (X3)	1) Ikhlas dan Jujur 2) Tolong menolong 3) Tanggung jawab 4) Memperkaya silaturahmi 5) Kerja keras, Baik dan bermanfaat	1 2 3 4 5

*lanjutan tabel 2.1*

4	Kinerja Karyawan (Y)	1) Kinerja tugas	1,2
		2) Kinerja adaptif	3,4
		3) Kinerja kontekstual	5,6

Sumber : Data Primer, 2021

## 6. Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas

### A. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurannya atau telah benar-benar mencerminkan variabel yang sudah diukur. Signifikan atau tidaknya suatu penelitian ini dapat dilihat pada kolom atau baris total score. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Dalam penelitian ini, penghitungan uji validitas penulis menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2007. Adapun kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut: 1) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ ) maka dapat dinyatakan item kuisisioner tersebut adalah valid. 2) apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ ) maka dapat dinyatakan item kuisisioner tersebut adalah tidak valid. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

X = skor variabel/item (Jawaban Responden)

Y = skor total variabel/item (Jawaban Responden)

$\sum xy$  = Jumlah skor variabel/item dikalikan skor total variabel

N = Jumlah responden (Siregar, 2010:164)

Selanjutnya, untuk menentukan validitasnya dengan uji-t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Pengukuran tersebut relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dinyatakan reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Adapun langkah-langkah uji validitas secara manual adalah :

- a) Menjumlahkan skorjawaban
- b) Uji validitas setiap butir pernyataan, tiap butir pernyataan menjadi variabel x dan totalnya menjadi variabel y.
- c) Menemukan nilai rtabel , dalam hal ini n = 40 dan  $\alpha = 0,05(5\%)$ .
- d) Menghitung nilai rhitung, dengan menggunakan tabel penolong untuk menemukan  $\sum x$ ,  $\sum y$ ,  $\sum xy$ ,  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$ . Kemudian menghitung nilai rhitung dengan cara memasukkan nilai yang telah diperoleh dari masing-masing item kedalam rumus korelasi *Product moment*.
- e) Membuat keputusan, yakni jika  $rhitung > rtabel$  maka item tersebut dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat signifikan dan sebaliknya.

Sedangkan untuk mempermudah analisis data, uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS (Statistical Program For Science)*.

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruks. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Menurut Bawono (2006:64) untuk mengukur uji reliabilitas dibutuhkan teknik cronbach alpha. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

Dengan rumus alpha :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pernyataan

$\sum a_b^2$  = Jumlah varians butir

$a_t^2$  = Varians total (Siregar, 2010:176)

Untuk memperoleh jumlah varians butir, terlebih dahulu dicari varians setiap butir, kemudian dijumlahkan. Rumus varians yang digunakan adalah (Siregar, 2010:176) :

$$a_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011:48). Adapun langkah-langkah uji reliabilitas secara manual adalah :

- a. Membuat tabel penolong untuk menemukan  $x_i$  dan  $x_i^2$ , yang dapat diperoleh saat uji validitas.
- b. Menghitung nilai varians tiap butir dengan menggunakan rumus varians yang telah disebutkan.
- c. Menghitung total nilai varians dengan menjumlahkan seluruh nilai varians butir yang telah ditemukan.
- d. Menghitung nilai varians total, juga dengan rumus varians yang telah disebutkan. Nilai  $\sum x^2$  diperoleh dari jumlah kuadrat dari skor total dan  $\sum x$  diperoleh dari jumlah skor total.
- e. Menghitung nilai reliabilitas instrumen dengan memasukkan nilai-nilai yang telah ditemukan ke dalam rumus *Alpha* yang telah disebutkan. Dan juga untuk mempermudah analisis data uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data numeric dapat dikatakan normal atau tidak. Data berdistribusi normal sangatlah penting karena menjadi syarat utama untuk dilakukannya tes uji statistik parametrik pada data numeric, seperti uji t-tes, ANOVA, serta uji korelasi. (Hardisman, 2020. *TANYA JAWAB*

*ANALISIS DATA: Prinsip Dasar dan Langkah-Langkah Aplikasi Praktis Pada Penelitian Keseha. Spasi Media.*)

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model, variabel pengganggu juga residual memiliki distribusi normal atau tidak. (Ghozali, 2011:160). Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan nilai bahwa residual mengikuti distribusi yang normal. Dan jika asumsi ini dilakukan maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk sampel akan berjumlah kecil.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* atau yang biasa dikenal dengan uji K-S. Dengan pengujian ini terlebih dahulu ditentukan hipotesisnya, yaitu :

Ho : Data berdistribusi normal

Ha: Data berdistribusi tidak normal

Kaidah pengujiannya adalah :

a) Jika probabilitas (sig.)  $> 0,05$  maka Ho diterima.

b) Jika probabilitas (sig.)  $< 0,05$  maka Ha diterima (Siregar, 2010:245).

## **7. Data dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber (Sujarweni, 2015:89). Data ini merupakan data yang didapat dari lapangan dengan menggunakan teknik angket atau kuesioner yang

diberikan langsung kepada karyawan di Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar, Bali.

## **8. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **1. Angket atau Kuesioner**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Bawono, 2006:29). Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberiseperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Angket penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi, etos kerja Islam, penempatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening.

Adapun skala yang didigunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert's, Langkah-langkah dalam menyusun skala Likert's adalah:

- 1) Menetapkan variabel yang akan diteliti.
- 2) Menentukan indikator-indikator dari variabel yang diteliti.
- 3) Menurunkan indikator-indikator tersebut menjadi daftar pertanyaan (kuesioner).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert 5 point. Menurut Hertanto (2017), Kelebihan dalam skala Liketr 5 poin adalah

mampu mengkoordinir jawaban responden yang bersifat ragu-ragu atau netral .

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert's**

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data Primer 2021

## 2. Metode Observasi

Merupakan proses pencatatan perilaku obyek, subyek atau kejadian sistematis tanpa adanya komunikasi dengan individu yang diteliti (Fatoni, 2011:104)

## 3. Wawancara

Pengumpulan data melalui teknik wawancara dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui hubungan langsung atau tatap muka maupun melalui media komunikasi.

### a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti telah mengetahui tentang informasi yang akan diperoleh. Karena itu peneliti telah menyiapkan instrumen pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan.

#### b. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan teknik pengumpulan data yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap. Yang digunakan sebagai pedoman wawancara hanya garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti masih belum mengetahui data secara pasti apa yang diperoleh sehingga peneliti akan lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang tidak terikat yang mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara lengkap dan sistematis dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2015:140).

Wawancara penelitian ini dilakukan kepada informan yang merupakan karyawan Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar Bali sehingga akan diperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah dilakukan. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan seperti arsip-arsip ataupun buku tentang objek penelitian, gambar ataupun karya monumental (Sugiyono, 2015:240).

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi yang dilakukan di Industri Batik Nan Hadi Btik Denpasar Bali yang bertujuan sebagai penguat data.

## 9. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21(Statistical Package for Social Science).

Adapun rumus-rumus yang dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### A. Analisis linear berganda

Analisis regresi berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas.

Rumusnya :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat

$X_i$  = Variabel Bebas (  $i = 1, 2, 3, \dots, k$  )

$\beta_0$  = Intercep

$\beta_i$  = Koefisien regresi (  $i = 1, 2, 3, \dots, k$  )

### A. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2011:258) Uji Simultan (Uji F) Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya kriteria keputusannya sebagai berikut:.

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{statistic} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F_{statistic} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### B. Uji Parsial (t)

Menurut Priyatno (2011:252) Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan regresi berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya. Kriteria keputusannya adalah sebagai berikut (berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ ) :

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{statistic} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{statistic} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Umum Objek Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

###### **a) Sejarah Singkat Berdirinya Industri Nan Hadi Batik**

Industri Nan Hadi Batik berada di pulau Dewata yaitu pulau bali tepatnya di Jalan Mahendradata, banjar Buana Kubu, Kota Denpasar. Industri ini didirikan oleh bapak Misnan Hadi pada tahun 1991 (Wawancara dengan pemilik industri) .

Laki-laki kelahiran Malang tersebut awalnya bukanlah seseorang yang berbakat dalam bidang batik, berbagai pekerjaan telah ia lalui mulai menjadi kernet hingga kuli bangunan. akhirnya ia memutuskan untuk merantau ke pulau bali (Wawancara dengan pemilik industri).

Provinsi bali yang notabene nya adalah salah satu provinsi dengan hasil textil terbesar di Indonesia membuat para pengrajin batik dan seni textil banyak di jumpai di sudut kotanya (Atlas : 2017). Kemudian bapak Misnan Hadi berkerja pada suatu industri batik, setelah mendapatkan ilmun yang cukup di industri tersebut, beliau memutuskan untuk membuka lahan industri batik baru bernama “Nan Hadi Batik”.

Sistem industri ini adalah dengan menerima order dari konsumenm dalam artian barang berasal dari konsumen selanjutnya akan di

kerjakan sesuai keinginan konsumen dengan berpedoman dengan sample yang telah di berikan. (Wawancara dengan pemilik industri)

**b) Produk Perusahaan**

Produk di industri ini adalah

1. Batik Celup
2. Batik Cap
3. Abstrak
4. Tie-Dye (batik ikat)

**c) Tujuan Berdirinya Perusahaan**

Nan Hadi Batik adalah sebuah *home industri*. Tujuan didirikannya usaha ini merupakan sebagai salah satu mata pencaharian, mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan juga menambah penghasilan bagi masyarakat sekitar yang di angkat sebagai pegawai. Selain itu adanya industri ini diharapkan dapat melestarikan kesenian batik agar selalu maju dan berkembang (Wawancara Dengan Pemilik Industri).

**2. Deskripsi Data Responden**

Jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan Industri Nan Hadi Batik. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua populasi yang berjumlah 32 orang. Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuisioner, berikut adalah deskripsi data responden :

**Tabel 3.2 Daftar Responden Karyawan Industri Nan Hadi Batik**

No	Nama	Jenis kelamin	Asal
1	Purnomo	Laki-laki	Banyuwangi
2	Siswanto	Laki-laki	Banyuwangi
3	Fathul anam	Laki-laki	Banyuwangi
4	Basori	Laki-laki	Banyuwangi
5	Yosep	Laki-laki	Banyuwangi
6	Rinto harahab	Laki-laki	Malang
7	Warno	Laki-laki	Bali
8	Abdul rohim	Laki-laki	Lombok
9	Suprpto	Laki-laki	Malang
10	Muh. Sukron	Laki-laki	Banyuwangi
11	Endang	Perempuan	Banyuwangi
12	Titin	Perempuan	Banyuwangi
13	Abdul aziz	Laki-laki	Banyuwangi
14	Muhammad sasminto	Laki-laki	Banyuwangi
15	Muslikah	Perempuan	Banyuwangi
16	Muhasyim	Laki-laki	Banyuwangi
17	Choirul anwar	Laki-laki	Banyuwangi
18	Abdul karim	Laki-laki	Bali
19	Mansyur	Laki-laki	Bali
20	Hayyin	Laki-laki	Malang
22	Matori	Laki-laki	Banyuwangi
23	Muhammad rafli	Laki-laki	Banyuwangi
24	Maliki	Laki-laki	Banyuwangi
25	Ismail	Laki-laki	Banyuwangi
26	Muhammad fadhoil	Laki-laki	Banyuwangi
27	Muhammad yusuf	Laki-laki	Banyuwangi
28	Muhammad fauzi	Laki-laki	Banyuwangi
29	Khozin	Laki-laki	Banyuwangi
30	Abdus salam	Laki-laki	Banyuwangi
31	Masrur	Laki-laki	Bali
32	Daman huri	Laki-laki	Bali

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.2 diatas merupakan hasil Kuisisioner Variabel Kepemimpinan Islami (X1) dengan jumlah responden 32 orang yang masing-masing 8 pernyataan dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan terhadap Karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

## B. Analisis Data

### 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas instrumen penelitian dari semua variabel disajikan dalam tabel 4.7 dengan nilai  $r_{hitung}$  menggunakan aplikasi *Microsoft Excel 2007* (tabel penghitungan terlampir)

**Tabel 4.7 Hasil Validasi Data Variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2), Dan Etos Kerja Islami (X3) Serta Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kriteria Keputusan	keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	1	0.53185	0.3494	R hitung > R tabel Maka instrumen dikatakan Valid	Valid
	2	0.617739	0.3494		Valid
	3	0.559283	0.3494		Valid
	4	0.856909	0.3494		Valid
	5	0.523774	0.3494		Valid
	6	0.7179208	0.3494		Valid
	7	0.62478	0.3494		Valid
	8	0.688748	0.3494		Valid
	1	0.681098	0.3494		
	2	0.728965	0.3494		
Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kriteria Keputusan	keterangan
Religiusitas (X2)	3	0.525472	0.3494	R hitung > R tabel Maka instrumen dikatakan Valid	Valid
	4	0.559399	0.3494		Valid
	5	0.570279	0.3494		Valid
	6	0.5497057	0.3494		Valid
	7	0.684781	0.3494		Valid
	8	0.595251	0.3494		Valid
	9	0.690145	0.3494		Valid
Etos kerja islami (X3)	1	0.758677	0.3494	R hitung > R tabel Maka instrumen dikatakan Valid	Valid
	2	0.641396	0.3494		Valid
	3	0.407112	0.3494		Valid
	4	0.715761	0.3494		Valid
	5	0.58788	0.3494		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.611183	0.3494	R hitung > R tabel Maka instrumen dikatakan Valid	Valid
	2	0.6509	0.3494		Valid
	3	0.568353	0.3494		Valid
	4	0.746538	0.3494		Valid
	5	0.702475	0.3494		Valid
	6	0.5919143	0.3494		Valid

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Pada tabel 4.7 kriteria instrumen yang valid yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , nilai Alpha = 0,05 dengan  $n=2 \cdot 32-2= 30$  sehingga diperoleh  $r_{tabel} 0.3494$ . dan semua instrumen pernyataan telah ter uji dengan hasil Valid

## 2. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji reabilitas berikut menggunakan *Microsoft Excel 2007* (tabel lengkap terlampir). berikut adalah tabel 4.9 adalah hasil reabilitas dari semua variabel dan tabel 4.8 adalah tabel kategori koefisien reliabilitas :

**Tabel 4.8 Kategori Koefisien Reliabilitas**

$0,80 \leq r_{11} \leq 1,00$	reliabilitas sangat tinggi
$0,60 \leq r_{11} \leq 0,80$	reliabilitas tinggi
$0,40 \leq r_{11} \leq 0,60$	reliabilitas sedang
$0,20 \leq r_{11} \leq 0,40$	reliabilitas rendah.
$0,00 \leq r_{11} \leq 0,20$	reliabilitas sangat rendah (tidak reliable).

Sumber : Data Primer *Microsoft Excel 2017*

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai $r_{11}$	Kriteria keputusan	Keterangan
Kepemimpinan Islami (X1)	0.779	$0,60 \leq r_{11} \leq 0,80$	Reliabilitas tinggi
Religiusitas (X2)	0.865	$0,80 \leq r_{11} \leq 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi
Etos Kerja Islami (X3)	0.550	$0,40 \leq r_{11} \leq 0,60$	Reliabilitas sedang
Kinerja Karyawan (Y)	0.674	$0,60 \leq r_{11} \leq 0,80$	Reliabilitas tinggi

Sumber : Data Primer *Microsoft Excel 2007*

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut dapat diketahui koefisien Reabilitas Instrumen *Cronbach's Alpha* kriteria instrumen yang reliabel ialah paling tidak jika koefisien reabilitasnya  $> 0,5$ . Yakni Kepemimpinan Islami 0,779, Religiusitas yakni 0,865, Etos Kerja Islami yakni 0,550, Kinerja Karyawan yakni 0,674 maka dari semua variabel dinyatakan Reliabel.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islamini terhadap Kinerja Karyawan, analisis ini akan dihitung dengan menggunakan yaitu program computer *Microsoft Excel 2017* dapat dilihat di lampiran dan software SPSS 21 sebagai berikut:

Mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial, untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan secara simultan terdapat dalam Model Summary.

**Tabel 5.0 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.385	1.992

Sumber : Diolah dengan SPSS 21

Berikut adalah keterangan dari tabel 4.18 Analisis model summary:

a. R atau multiple R = 0,667

R atau multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung menghasilkan 0,667a. Karena regresi linier berganda

dengan empat variabel maka dikatakan bahwa korelasi berganda antara Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,667.

b. R Square = 0,444

R square atau koefisien determinasi sebesar 0,444 menunjukkan Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Islami, Religiusitas, Etos Kerja Islami sebesar 44,2%. Koefisien determinasi sebesar 0,444 merupakan kuadrat dari multiple R ( $0,667 \times 0,667 = 0,444$ ).

c. Adjusted R Square = 0,385

Adjusted R Square adalah koefisien determinasi yang telah dijumlah dengan varian dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur jika terjadi penambahan variabel penambahan ukuran sampel. Adjusted R Square sebesar 0,385 berarti variasi terhadap Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami sebesar 38,5%.

d. Std. Error of the Estimate = 1.992

Std error of the estimate yaitu penyimpangan antara persamaan regresi dengan dependent lainnya, yaitu sebesar 1.992 satuan variable dependent (jika minat dalam satuan maka besarnya penyimpangan adalah sebesar 1.992 juta). Semakin kecil nilai standard maka semakin baik persamaan regresi tersebut sebagai alat prediksi

**Tabel 5.1 Anova-Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.852	3	29.617	7.463	.001 <sup>b</sup>
	Residual	111.117	28	3.968		
	Total	199.969	31			

Sumber : Data Primer diolah Dengan SPSS 21

Berikut adalah penjelasan dari tabel 5.1 analisis tabel anova:

- a. Sum of Square Regression = 88.852

Sum of Square Regression adalah nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai prediksi dengan nilai rata-rata prediksi, diperoleh dengan rumus berikut :

$$\Sigma(Y-X_2) = \Sigma(199.969-111.117) = 88.852$$

- b. Sum of Square Residual = 111.117

Sum of Square Residual adalah nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara riil dengan nilai prediksi, diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma(Y-X_1) = \Sigma(199.969-88.852) = 111.117$$

- c. Sum of Square Total = 199.969

Sum of Square total adalah nilai yang menunjukkan jumlah kuadrat dari selisih antara nilai riil dengan nilai rata-rata Y riil, diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma(X_1+X_2) = \Sigma(111.117+88.852) = 199.969$$

- d. Df Regresional (Degree of Freedom Regression) = 3

Nilai Df regression sebesar 3. Hal ini karena nilai k-1 jumlah variabel dikurangi 1 ( $4 - 1 = 3$ ).

e. Df Residual (Degree of Freedom Residual) = 28

Nilai df Residual sebesar 28. Hal ini karena nilai n-k, jumlah pengamatan dikurangi jumlah variabel ( $32 - 4 = 28$ )

f. Df Total (Degree of Freedom Total)

Nilai df total sebesar hal ini karena nilai n-i, jumlah pengamatan dikurangi 1 ( $32-1=31$ ) atau merupakan penjumlahan dari df regressional dengan df residual ( $3 + 28 = 31$ )

g. Mean square regression = 29.617

Mean square regression adalah hasil pembagian dari sum Square Regression dengan Degree of Freedom Regression, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Mean square regression} = \frac{\text{sum Square Regression}}{\text{df Regression}} = \frac{88.852}{3} = 29.617$$

h. Mean square residual = 3.968

Nilai mean square residual diperoleh dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Mean square residual} = \frac{\text{sumsquare residual}}{\text{dfresidual}} = \frac{111.117}{28} = 3.968$$

i. Fhitung

$$\frac{\text{Mean square regression}}{\text{Mean square residual}} = \frac{29.617}{3.968} = 7.463$$

j. Sig = 0,001

Sig adalah nilai yang menunjukkan titik kesalahan yang terjadi jika nilai F hitung sebesar 7.463. Ternyata tingkat kesalahan atau

probabilitas sebesar berarti lebih kecil dari 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variable tergantung atau model dinyatakan cocok.

**Tabel 5.2 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.035	7.487		.272	.788
	Kepemimpinan Islami (X1)	.455	.116	.604	3.941	.000
	Religiusitas (X2)	.105	.117	.137	.898	.037
	Etos Kerja Islami (X3)	.112	.222	.072	.780	.045

Sumber : Data Primer, 2021 diolah dengan SPSS 21

*a. t-constant*

*t-constant* digunakan untuk mengetahui apakah *intercept* tersebut signifikan atau tidak. Namun nilai *intercept* biasanya tidak diuji. Yang diuji adalah nilai *t*-koefisien regresinya. *T-constant* dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$t\text{-constant} = \frac{\text{Unstandardized Coefficients Constant}}{\text{Std. Error Unstandardized Coefficients}} = \frac{2.035}{7.487} = 0.272$$

*b. t-Kepemimpinan Islami*

ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut signifikan atau tidak. Dalam uji satu ujung, ujung sebelah kiri, jika nilai *t* stst kecil dari nilai *t* tabel dengan *df*:a,(n-k), maka variable tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variable tergantung.

$$\begin{aligned} t\text{-Kepemimpinan Islami} &= \frac{\text{Unstandardized Coefficients Kepemimpinan Islami}}{\text{Std. Error Kepemimpinan Islami}} \\ &= \frac{0,455}{0,116} = 3,941 \end{aligned}$$

c. t-Religiusitas

t-Religiusitas ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut signifikan atau tidak. Dalam uji satu ujung, ujung sebelah kanan, jika nilai t stat besar dari nilai t tabel dengan df:  $\alpha$  (n-k), maka variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung.

$$t\text{-Religiusitas} = \frac{\text{Unstandardized Coefficients Religiusitas}}{\text{Std. Error Religiusitas}} = \frac{0,105}{0,117} = 0,898$$

d. t-Etos Kerja Islami

t-Pengetahuan Zakat ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut signifikan atau tidak. Dalam uji satu ujung, ujung sebelah kanan, jika nilai t stat besar dari nilai t tabel dengan df:  $\alpha$  (n-k), maka variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung.

$$\begin{aligned} t\text{-Etos Kerja Islami} &= \frac{\text{Unstandardized Coefficients Etos Kerja Islami}}{\text{Std. Error Etos Kerja Islami}} \\ &= \frac{0,112}{0,222} = 0,780 \end{aligned}$$

e. Sig constant

Sig. (constant) adalah angka yang menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-constant yang diperoleh (0,788). Jika nilai t stst

intercept semakin besar maka nilai kesalahan sig. akan semakin kecil.

Jika nilai sig lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka signifikan.

f. Sig Kepemimpinan Islami

Sig Kepemimpinan Islami adalah angka yang menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-pendapatan diperoleh (3,941). Karena nilai sig. variabel Pendapatan adalah (0,000).

g. Sig Religiusitas

Sig Religiusitas adalah angka yang menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-Religiusitas diperoleh (0,898). Karena nilai sig. variabel Religiusitas adalah (0,377).

h. Sig Etos Kerja Islami

Sig Etos Kerja Islami adalah angka yang menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-Etos Kerja Islami diperoleh (0,507). Karena nilai sig. variabel Pengetahuan adalah (0,616).

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan kaidah keputusan jika nilai *asympt sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai *asympt sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal. Berikut merupakan hasil pengolahan data berdasarkan program spss:

**Tabel 5.3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89325562
		<b>Unstandardized Residual</b>
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.083
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.780

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui nilai signifikansi *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Pada data variabel memiliki nilai signifikan sebesar  $0,780 > 0,05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel dinyatakan berdistribusi normal.

## BAB V

### PEMBAHASAN

Pembahasan dalam bab ini peneliti akan menguraikan hasil analisis data yang disajikan pada bab sebelumnya. Penelitian yang dilaksanakan di Kota Denpasar Bali menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan sebanyak 32 responden yang memberikan pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Religiusitas ( $X_2$ ) dan Etos Kerja Islami ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent*). Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

#### **A. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Religiusitas ( $X_2$ ) dan Etos Kerja Islami ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Secara Parsial**

##### 1. Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan nilai  $t$  hitung variabel Kepemimpinan Islami sebesar 3.941 yang lebih besar dari  $t$  tabel 0,638 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05 dengan nilai koefisien 0,604. Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. Variabel ini diukur dengan 8 Pernyataan yang terdiri. Untuk mengetahui persentasi tiap pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.4 Persentasi Pernyataan Kepimimpinan Islami**

No	Indikator	Pernyataan	Persentasi
1	Kesabaran	Pimpinan berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.	92.5%
2		Pimpinan memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.	86.8%
3	Muhasabah (Retrospeksi)	Pimpinan menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik	93.1%
4		Pimpinan memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.	91.2%
5	Orientasi karyawan	Pimpinan menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.	91.2%
6		Pimpinan menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil..	88.1%
7	Kepercayaan/Integritas	Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah	79.3%
8		Keputusan baru diambil oleh pimpinan setelah kemarahan mereda.	88.7%

Sumber Data Primer. 2021

Hasil pengujian tabel 5.4 ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami dengan pernyataan-pernyataan menunjukkan presentase yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian Rifa Hidayatulloh, 2020, “*pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia)*”. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan melalui metode Kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia.

Variabel tingkat Kepemimpinan Islami juga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia. Jadi setiap ada peningkatan dalam nilai Kepemimpinan Islami maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan hal ini variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh besar terhadap kinerja Karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

## 2. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan nilai  $t$  hitung variabel pendapatan sebesar 0,898 yang lebih besar dari  $t$  tabel 0,638 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,037 yang lebih

kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,137. Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan 10 pernyataan. Untuk mengetahui persentasi tiap pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.5 Persentasi Indikator Religiusitas**

No	Indikator	Pernyataan	Persentasi
1	Pengetahuan	Saya sering memikirkan tentang hal-hal keagamaan.	86.2%
2		Saya percaya bahwa tidak ada Tuhan selain Allah SWT.	92.5%
3	Ideologi	Saya sering terlibat dalam persiapan agenda kajian keagamaan.	81.8%
4		Saya sholat 5 waktu dalam sehari.	95.6%
5	Praktik public	Saya tertarik mempelajari lebih dalam tentang topik keagamaan.	92.5%
6		Saya sering merasa Allah SWT mengatur hidup saya.	90%
7	Praktik pribadi	Saya percaya dengan adanya kehidupan setelah kematian.	91.2%
8		Bagi saya ikut ambil bagian dalam mempersiapkan agenda kajian keagamaan itu penting	80%
9	Pengalaman	Bagi saya sholat adalah yang utama.	94.3%
10		Saya sering merasa mendapatkan petunjuk dari Allah SWT	91.8%

Sumber Data Primer. 2021

Hasil pengujian tabel 5.5 ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas dengan indikator dan pernyataan dengan presentase yang menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh dengan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di perkuat oleh penelitian Sunanda, 2020, "*pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Intervening (studi kasus pada waroeng spesial sambal)*" penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan data bersumber dari data primer dan sekunder.

Dengan hal ini variabel religiusitas dengan indikator dan pernyataan yang sudah didapat, berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

### 3. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan nilai  $t$  hitung variabel Etos Kerja Islami sebesar 0,780 yang lebih besar dari  $t$  tabel 0,638 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,072. Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan. Variabel ini diukur

dengan 5 pernyataan. Untuk mengetahui persentasi tiap pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.6 Persentasi Indikator Etos Kerja Islami**

No	Indikator	Pernyataan	Persentasi
1	Ikhlas dan Jujur	Saya melaksanakan tugas dengan tulus dan ikhlas	90.6%
2	Tolong menolong	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	86.2%
3	Tanggung jawab	Saya bersedia lembur untuk pekerjaan yang mendesak	89.3%
4	Memperkaya jaringan silaturahmi	Menyerukan kebaikan dan mencegah kemungkaran menjadi kebiasaan bagi saya	86.2%
5	Kerja keras, Baik dan bermanfaat	Silaturahmi akan memperluas rizki	95%

Sumber Data Primer. 2021

Hasil pengujian tabel 5.6 ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Islami dengan indikator Ikhlas dan Jujur memiliki tingkat persentasi 90.6%, indikator Tolong menolong memiliki tingkat persentasi 86.2%, indikator Tanggung jawab memiliki tingkat persentasi 89.3%, indikator Memperkaya jaringan silaturahmi memiliki tingkat persentasi 86.2%, indikator Kerja keras, Baik dan bermanfaat memiliki tingkat persentasi 95%.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Eka Mariyanti, Dela Afisha, 2020, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang*" penelitian ini berjenisakan penelitian kuantitatif dengan data bersumber dari data primer dan sekunder.

Dengan hal ini variabel Etos Kerja Islami dengan indikator dan pernyataan terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada

industri Nan Hadi Batik. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian. B.

**B. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan islami (X1), Religiusitas (X2), dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan.**

Mengetahui pengaruh Kepemimpinan islami, Religiusitas, dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan untuk mengetahuinya dapat dilihat pada besarnya tingkat Esquare ( $r^2$ ) adalah 0, 444. Angka tersebut dapat digunakan untuk mengetahui besarnya Kepemimpinan islami, Religiusitas, dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0, 444 \times 100\%$$

$$KD = 44,4 \%$$

Angka tersebut memiliki pengaruh epemimpinan islami, Religiusitas, dan Etos Kerja Islami secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,4 %. Berdasarkan hasil persentasi indikator seluruh warga Nu Desa Kesilir Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi terhadap minat membayar zakat melalui lazisnu dengan variabel pendapatan, religiusitas, dan pengetahuan zakat dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 5.7 Persentasi Indikator Simultan**

No	Variabel	Persentasi
1	Kepemimpinan Islami	86%
2	Religiusitas	91%
3	Etos Kerja Islami	90%

Sumber Data Primer. 2021

Hasil pengujian dalam Tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa indikator variabe Kepemimpinan islami secara keseluruhan memiliki nilai presentasi sebesar 86%, indikator variabel Religiusitas secara keseluruhan memiliki nilai presentasi sebesar 91%, dan indikator variabel Etos Kerja Islami secara keseluruhan memiliki nilai presentasi sebesar 90%. Hasil pengujian simultan juga bisa dilihat dari persamaan regresi yang dihasilkan yaitu uji regresi dan hipotesis tersebut dalam model persamaan regresi dengan variabel independent adalah Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

$$Y = 2.035 + 0,455 X1 + 0,105 X2 + 0,112 X3 + \epsilon$$

Model persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2.035 menyatakan bahwa jika variabel pendapatan (X1), variabel Religiusitas (X2), dan pengetahuan zakat (X3) sama dengan nol atau tidak ada perubahan, maka nilai variabel minat membayar zakat (Y) adalah 2.035.
- b. Koefisien regresi variabel pendapatan (X1) sebesar 0,455 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X1 akan memberikan

kenaikan skor sebesar 0,455 atau meningkatkan nilai minat membayar zakat (Y) sebesar 0,455.

- c. Koefisien regresi variabel Religiusitas (X2) sebesar 0,105 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X2 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,105 atau meningkatkan nilai Minat membayar zakat (Y) sebesar 0,105.
- d. Koefisien regresi variabel pengetahuan zakat (X3) sebesar 0,112 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel X3 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,112 atau meningkatkan Minat membayar zakat (Y) sebesar 0,112.

Selanjutnya, untuk mengetahui apakah model regresi tersebut sudah benar maka diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang menggunakan angka F, dengan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_{02}$ : artinya tidak ada pengaruh dari Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a2}$ : artinya ada pengaruh dari Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian ini dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut :

1. Cara pertama dengan membandingkan besarnya angka Fhitung dengan Ftabel
  - a. Menghitung Fhitung yang diperoleh dari penghitungan SPSS sebesar 7.463

b. Menghitung Ftabel dengan ketentuan adalah taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator : (jumlah variabel – 1) atau (4 – 1 = 3 ) dan denominator (jumlah kasus – 4) atau (32 – 4 = 28). Dengan hasil tersebut, maka diperoleh angka Ftabel sebesar 2,95.

c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

d. Mengambil Keputusan

Dari hasil perhitungan, maka diperoleh angka t-hitung sebesar 5,346  $\geq$  t-tabel sebesar tabel 0,638 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. Maka model regresinya tersebut berpengaruh besar layak dan benar. Kesimpulannya adalah, bahwa Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh adalah 44,4 %. Besarnya pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus :  $(1-r^2)$  atau  $(1-0,444) = 55,6\%$ .

2. Cara kedua dengan membandingkan angka taraf signifikan (sig) dengan taraf signifikan 0,05.

a. Jika signifikan penelitian  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

b. Jika signifikan penelitian  $\geq$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- c. Berdasarkan angka signifikan sebesar  $0,00 \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada Kepemimpinan Islam, Religiusitas dan Etos Kerja Islami tadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan persamaan uji hipotesis dan regresi yang terpapar diatas disimpulkan bahwa koefisien regresi dan hipotesis dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel Kepemimpinan Islam, Religiusitas dan Etos Kerja Islami secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini mengenai variabel Kepemimpinan Islami (X1) dan variabel Religiusitas (X2) serta variabel Etos kerja islami (X3) sebagai variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada anggota Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Dapat ditarik kesimpulan baik secara parsial maupun simultan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Islami (X1) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.941 > 0,682$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.
2. Religiusitas (X2) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,898 > 0,682$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Religiusitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.
3. Etos Kerja Islami (X3) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,780 > 0,682$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat dinyatakan bahwa terdapat

pengaruh antara Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

4. Sedangkan secara simultan Kepemimpinan Islami (X1) dan Religiusitas (X2) serta Etos Kerja Islami (X3) juga terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap minat berwirausaha (Y) dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.463 > 2,95$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Islami (X1) dan Religiusitas (X2) serta Etos Kerja Islami (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Objek penelitian adalah karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali
2. Penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.
3. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemi yang mengakibatkan kurang efektif dalam menyelesaikan penelitian

#### **C. Saran**

1. Bagi Industri Nan Hadi Batik

Pada era ini, persaingan antara industri baik industri besar sampai yang bersifat home industri sangatlah ketat. Maka dari itu pengolahan sumber daya manusia atau karyawan akan sangat mempengaruhi

kemajuan industri tersebut kedepan nya. Diharapkan hasil penelitian ini akan dapat menjadi bahan untuk memajukan industri ini khususnya dan industri-industri lain pada umumnya.

2. Bagi karyawan dan pimpinan industri

Diharapkan untuk selalu giat dalam berkerja dan menerapkan nilai-nilai kepemimpinan islami, religiusitas dan etos kerja islami dalam pekerjaan yang nantinya akan membawa industri Nan Hadi Batik lebih baik lagi untuk kedepan nya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian mendatang diharapkan membahas variabel yang tidak dimasukan dalam variabel penelitian ini atau menambah variabel lain sehingga penelitian mendatang lebih variatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Deponegoro.
- Huber, Stefan, & Huber, Odilo W. (2012). *The centrality of religiosity scale +z(CRS)*. *Religions*, 3(3), 710–724.
- Indrawati, Ayu Desi. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar*. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Indartono, Setyabudi, & Chen, Chun Hsi Vivian. (2010). *Moderation Of Gender On The Relationship Between Task Characteristics And Performance*. *International Journal of Organizational Innovation*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhzinat, Zumrotul. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waroeng Spesial Sambal*.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. Siti, Azdi, W. R. Wan Mohd Fazrul, Rumaizuddin, G. Mohd, Yuseri, A., Rosmizi, A. R. Mohd, Muhammad, H., & Azhar, I. R. Mohd. (2015). *Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures*. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153–162.
- Mahesa, Dewar, & Djastuti, Indi. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*). *Universitas Diponegoro*.

- MSi, Mappamiring P. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12), 139–166.
- Mulawarman, Aji Dedi. (2011). Elimination of riba through Tazkiyah (Purification) of the cash flow concept: a study from the Indonesian Islamic business habitus. *Proceeding of The 9th Annual International Conference on Accounting*.
- Osman-Gani, AAhad M., Hashim, Junaidah, & Ismail, Yusof. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*
- Setiawan, Agung. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Suwati, Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1, 2013: 41-55.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyan, R. 2011. *Bisnis Syariah Mengapa Tidak?*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sofyan, Riyanto. 2012. *Prospek Bisnis Pariwisata Syariah*. Jakarta: Republika.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh Kepemimpinan Islam, Religiusitas dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Industri Batik Nan Hadi Batik Denpasar Bali

#### A. Identitas Responden

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :  
Pendapatan perbulan :

#### B. Pernyataan

Berilah tanda check list (√) pada pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda pada kolom jawaban yang telah tersedia. Berikut ini adalah keterangan opsi jawaban :

1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

#### 1) Pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	T S	N	S	SS
<i>Kinerja tugas</i>						
A	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.					
B	Saya menganggap kualitas pekerjaan saya baik.					

<b>Kinerja adaptif</b>					
C	Saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik.				
I	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.				
<b>Kinerja kontekstual</b>					
E	Saya adalah orang yang ramah ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain.				
E	Saya dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.				

**2) Pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Kepemimpinan Islami (X1)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kesabaran</b>						
1.	Pimpinan berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.					
2.	Pimpinan memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.					
<b>Muhasabah (Retrospeksi)</b>						
3.	Pimpinan menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik					
4.	Pimpinan memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.					
<b>Orientasi karyawan</b>						
5.	Pimpinan menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.					
6.	Pimpinan menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil..					
<b>Kepercayaan/Integritas</b>						

7.	Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah					
8.	Keputusan baru diambil oleh pimpinan setelah kemarahan mereda.					

**3) Pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Religiusitas (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b><i>Pengetahuan</i></b>						
1.	Saya sering memikirkan tentang hal-hal keagamaan.					
2.	Saya percaya bahwa tidak ada Tuhan selain Allah SWT.					
<b><i>Ideologi</i></b>						
3	Saya sering terlibat dalam persiapan agenda kajian keagamaan.					
4.	Saya sholat 5 waktu dalam sehari.					
<b><i>Praktik public</i></b>						
5.	Saya tertarik mempelajari lebih dalam tentang topik keagamaan.					
6.	Saya sering merasa Allah SWT mengatur hidup saya.					
<b><i>Praktik pribadi</i></b>						
7.	Saya percaya dengan adanya kehidupan setelah kematian.					
8.	Bagi saya ikut ambil bagian dalam mempersiapkan agenda kajian keagamaan itu penting					
<b><i>Pengalaman</i></b>						
9.	Bagi saya sholat adalah yang utama.					
10.	Saya sering merasa mendapatkan petunjuk dari Allah SWT					

4) Pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan Etos Kerja Karyawan (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>Ikhlas dan Jujur</i>						
1.	Saya melaksanakan tugas dengan tulus dan ikhlas					
<i>Tolong menolong</i>						
2.	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
<i>Tanggung jawab</i>						
3.	Saya bersedia lembur untuk pekerjaan yang mendesak					
<i>Memperkaya jaringan silaturahmi</i>						
4.	Menyerukan kebaikan dan mencegah kemungkaran menjadi kebiasaan bagi saya					
<i>Kerja keras, Baik dan bermanfaat</i>						
5.	Silaturahmi akan memperluas rizki					

Sumber : Data Primer, 2021

A. Data Responden

Data Responden Kepemimpinan Islami (X1)

No Res	Item pertanyaan								Total SkorX1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	5	4	5	5	4	4	35
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	5	4	4	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	4	5	5	5	5	4	5	38
6	4	4	4	5	5	5	4	5	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	4	5	5	4	4	5	37
9	5	3	4	5	4	5	4	5	35



7	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
11	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	43
12	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
14	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
20	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	43
21	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
26	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
27	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
28	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	44
29	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
30	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	42
31	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	42
32	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	40

Sumber : Data primer, 2021

### Data Responden Etos Kerja Islami (X3)

No Responen	Item pernyataan					Total SkorX3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	4	4	5	21
2	5	4	5	5	5	24
3	4	5	4	4	5	22

4	5	5	4	4	5	23
5	5	4	5	5	4	23
6	3	4	4	4	4	19
7	5	4	5	4	5	23
8	4	5	5	4	5	23
9	5	4	4	4	4	21
10	5	4	5	5	5	24
11	5	4	4	5	5	23
12	4	4	5	4	5	22
13	4	4	5	4	4	21
14	5	5	4	4	5	23
15	5	4	4	4	5	22
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	4	4	23
18	5	5	5	5	5	25
19	5	4	4	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	3	4	19
22	4	4	5	4	5	22
23	4	4	5	4	5	22
24	4	3	4	4	4	19
25	5	5	4	5	5	24
26	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	4	5	21
28	4	4	4	4	5	21
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	5	23

Sumber : Data primer, 2021

### Data Responden Kinerja Karyawan (Y)

No Res	Item Pernyataan						jumlah skorY
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	

1	5	4	4	4	4	5	26
2	3	5	5	5	5	3	26
3	4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	4	4	25
6	4	4	4	4	5	4	25
7	4	4	4	4	4	5	25
8	5	4	5	5	4	4	27
9	4	4	5	4	5	5	27
10	4	4	4	5	5	5	27
11	5	4	4	4	5	4	26
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	5	4	5	5	4	27
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	4	4	5	4	4	26
16	4	5	4	5	5	4	27
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	4	5	4	4	27
19	4	5	4	4	5	4	26
20	4	4	4	4	4	5	25
21	5	4	5	5	4	4	27
22	5	4	4	5	4	4	26
23	4	4	2	4	4	4	22
24	4	5	3	4	4	5	25
25	4	4	4	5	5	5	27
26	4	4	3	5	4	4	24
27	4	5	3	5	3	5	25
28	4	5	5	4	4	4	26
29	5	5	4	5	5	4	28
30	3	4	4	4	5	4	24
31	3	3	3	4	4	4	21
32	3	3	3	2	2	2	15

Sumber : Data primer, 2021

## B. Uji Validitas

### Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami (X1) Menggunakan *Microsoft Excel*

No. Responden	Nomor Butir Angket								total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	4	5	5	4	4	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	
3	5	4	4	5	5	5	5	4	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	
5	5	4	5	5	5	5	4	5	
6	4	4	4	5	5	5	4	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	5	5	4	5	5	4	4	5	
9	5	3	4	5	4	5	4	5	
10	5	5	5	5	5	5	4	5	
11	5	5	5	5	3	4	4	5	
12	4	5	5	4	4	4	5	4	
13	5	5	5	5	5	5	4	4	
14	5	5	5	5	5	4	4	5	
15	5	4	5	4	5	4	5	4	
16	5	4	5	5	5	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	4	5	
18	5	4	5	5	5	5	4	4	
19	5	4	5	5	4	4	5	4	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	
21	5	4	4	4	4	4	4	5	
22	5	4	4	4	4	3	4	4	
23	4	5	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	5	5	5	5	4	5	
25	4	4	4	4	4	5	2	4	
26	4	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	4	5	4	
28	5	5	5	5	4	5	3	5	
29	5	4	5	5	5	4	2	4	

30	5	4	5	4	4	5	5	5	
31	4	4	5	4	4	3	2	5	
32	4	3	4	2	4	2	2	2	
$r_{xy}$	0.53185	0.617739	0.559283	0.856909	0.523774	0.7179208	0.62478	0.688748	
$r_{tabel}$									
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Jumlah Valid	8								
Jumlah tidak valid	0								

Sumber : Diolah menggunakan *Microsoft excel 2007*

### Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Religiusitas (X2) Menggunakan *Microsoft Excel*

No. Responden	Nomor Butir Angket										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
7	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
11	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	43
12	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
14	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47

20	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	43
21	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
26	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
27	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
28	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	44
29	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
30	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	42
31	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	42
32	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	40
$r_{xy}$	0.68 1098	0.72 8965	0.52 5472	0.55 9399	0.57 0279	0.549 7057	0.68 4781	0.59 5251	0.69 0145	0.77 3554	
$r_{tabel}$	0.34 94	0.34 94	0.34 94	0.34 94	0.34 94	0.349 4	0.34 94	0.34 94	0.34 94	0.34 94	
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Jumlah Valid	10										
Jumlah tidak valid	0										

Sumber : Diolah Menggunakan *Microsoft Excel 2007*

**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami (X3)  
Menggunakan *Microsoft Excel***

DATA HASIL ANGGKET						
No. Responden	Nomor Butir Angket					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	21
2	5	4	5	5	5	24
3	4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	4	5	23
5	5	4	5	5	4	23

6	3	4	4	4	4	19
7	5	4	5	4	5	23
8	4	5	5	4	5	23
9	5	4	4	4	4	21
10	5	4	5	5	5	24
11	5	4	4	5	5	23
12	4	4	5	4	5	22
13	4	4	5	4	4	21
14	5	5	4	4	5	23
15	5	4	4	4	5	22
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	4	4	23
18	5	5	5	5	5	25
19	5	4	4	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	3	4	19
22	4	4	5	4	5	22
23	4	4	5	4	5	22
24	4	3	4	4	4	19
25	5	5	4	5	5	24
26	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	4	5	21
28	4	4	4	4	5	21
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	5	23
$r_{xy}$	0.7586 77	0.6413 96	0.7571 12	0.7157 61	0.58788	
$r_{tabel}$	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514	
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Jumlah Valid	4					
Jumlah tidak valid	1					

Sumber : Diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**  
**Menggunakan *Microsoft Excel***

<b>DATA HASIL ANGKET</b>							
No. Responde n	Nomor Butir Angket						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	4	5	26
2	3	5	5	5	5	3	26
3	4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	4	4	25
6	4	4	4	4	5	4	25
7	4	4	4	4	4	5	25
8	5	4	5	5	4	4	27
9	4	4	5	4	5	5	27
10	4	4	4	5	5	5	27
11	5	4	4	4	5	4	26
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	5	4	5	5	4	27
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	4	4	5	4	4	26
16	4	5	4	5	5	4	27
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	4	5	4	4	27
19	4	5	4	4	5	4	26
20	4	4	4	4	4	5	25
21	5	4	5	5	4	4	27
22	5	4	4	5	4	4	26
23	4	4	2	4	4	4	22
24	4	5	3	4	4	5	25
25	4	4	4	5	5	5	27
26	4	4	3	5	4	4	24
27	4	5	3	5	3	5	25
28	4	5	5	4	4	4	26
29	5	5	4	5	5	4	28
30	3	4	4	4	5	4	24

31	3	3	3	4	4	4	21
32	3	3	3	2	2	2	15
$r_{xy}$	0.61118 3	0.650 9	0.56835 3	0.74653 8	0.70247 5	0.591914 3	
$r_{tabel}$	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514	0.514	
Status	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Jumlah Valid	6						
Jumlah tidak valid	0						

Sumber : Diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

$$r_{xy} = \frac{(n \sum [X_i Y_i]) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{((n \sum X_i^2) - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2}}$$

Dimana :

$n$  = Banyaknya Pasangan data X dan Y

$\sum x_i$  = Total Jumlah dari Variabel X

$\sum y_i$  = Total Jumlah dari Variabel Y

$\sum x_i^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

$\sum y_i^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

$\sum x_i y_i$  = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

### C. Uji Reabilitas

#### Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan Islami (X1) menggunakan *Microsoft Excel 2007*

DATA HASIL ANGKET									
No. Responden	Nomor Butir Angket								total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	4	5	5	4	4	35
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	5	4	4	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	4	5	5	5	5	4	5	38
6	4	4	4	5	5	5	4	5	36

7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	4	5	5	4	4	5	37
9	5	3	4	5	4	5	4	5	35
10	5	5	5	5	5	5	4	5	39
11	5	5	5	5	3	4	4	5	36
12	4	5	5	4	4	4	5	4	35
13	5	5	5	5	5	5	4	4	38
14	5	5	5	5	5	4	4	5	38
15	5	4	5	4	5	4	5	4	36
16	5	4	5	5	5	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	4	5	39
18	5	4	5	5	5	5	4	4	37
19	5	4	5	5	4	4	5	4	36
20	3	4	4	4	4	4	4	4	31
21	5	4	4	4	4	4	4	5	34
22	5	4	4	4	4	3	4	4	32
23	4	5	4	4	4	4	4	4	33
24	4	4	5	5	5	5	4	5	37
25	4	4	4	4	4	5	2	4	31
26	4	5	5	5	5	5	5	5	39
27	5	5	5	5	5	4	5	4	38
218	5	5	5	5	4	5	3	5	37
29	5	4	5	5	5	4	2	4	34
30	5	4	5	4	4	5	5	5	37
31	4	4	5	4	4	3	2	5	31
32	4	3	4	2	4	2	2	2	23
Varians Butir	0.306	0.362	0.233	0.448	0.319	0.572	0.805	0.448	11.3508065
Jumlah Varians Butir	3.492								
Varians Total	11.351								
r <sub>11</sub>	0.779								
Reliabilitas	Tinggi								

Sumber : Diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

**Hasil Uji Reabilitas Variabel Religiusitas (X2)**  
**menggunakan *Microsoft Excel 2007***

<b>DATA HASIL ANGKET</b>											
No. Responden	Nomor Butir Angket										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
7	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
11	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	43
12	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
14	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
20	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	43
21	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
26	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
27	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
28	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	44
29	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
30	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	42

31	4	4	3	5	5	4	5	3	5	4	42
32	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	40
Varians Butir	0.222	0.242	0.281	0.305	0.242	0.323	0.254	0.452	0.209	0.249	10.9314516
Jumlah Varians Butir	2.529										
Varians Total	10.931										
$r_{11}$	0.865										
Reliabilitas	Sangat Tinggi										

Sumber : Diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

**Hasil Uji Reabilitas Variabel Etos Kerja Islami (X3)  
menggunakan *Microsoft Excel 2007***

DATA HASIL ANGKET							
No. Responden	Nomor Butir Angket					total	
	1	2	3	4	5		
1	4	4	4	4	5	21	
2	5	4	5	5	5	24	
3	4	5	4	4	5	22	
4	5	5	4	4	5	23	
5	5	4	5	5	4	23	
6	3	4	4	4	4	19	
7	5	4	5	4	5	23	
8	4	5	5	4	5	23	
9	5	4	4	4	4	21	
10	5	4	5	5	5	24	
11	5	4	4	5	5	23	
12	4	4	5	4	5	22	
13	4	4	5	4	4	21	
14	5	5	4	4	5	23	
15	5	4	4	4	5	22	
16	5	5	4	5	5	24	
17	5	5	5	4	4	23	
18	5	5	5	5	5	25	

19	5	4	4	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	4	3	4	19
22	4	4	5	4	5	22
23	4	4	5	4	5	22
24	4	3	4	4	4	19
25	5	5	4	5	5	24
26	4	4	5	4	4	21
27	4	4	4	4	5	21
218	4	4	4	4	5	21
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	5	4	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	5	23
Varians Butir	0.322	0.286	0.257	0.286	0.194	2.629032 26
Jumlah Varians Butir	1.345					
Varians Total	2.629					
$r_{11}$	0.550					
Reliabilitas	Sedang					

Sumber : Diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)  
menggunakan *Microsoft Excel 2007***

DATA HASIL ANGKET							total
No. Responden	Nomor Butir Angket						
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	4	5	26
2	3	5	5	5	5	3	26
3	4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	4	4	25
6	4	4	4	4	5	4	25
7	4	4	4	4	4	5	25

8	5	4	5	5	4	4	27
9	4	4	5	4	5	5	27
10	4	4	4	5	5	5	27
11	5	4	4	4	5	4	26
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	5	4	5	5	4	27
14	5	5	4	5	5	5	29
15	5	4	4	5	4	4	26
16	4	5	4	5	5	4	27
17	5	5	4	5	5	5	29
18	5	5	4	5	4	4	27
19	4	5	4	4	5	4	26
20	4	4	4	4	4	5	25
21	5	4	5	5	4	4	27
22	5	4	4	5	4	4	26
23	4	4	2	4	4	4	22
24	4	5	3	4	4	5	25
25	4	4	4	5	5	5	27
26	4	4	3	5	4	4	24
27	4	5	3	5	3	5	25
218	4	5	5	4	4	4	26
29	5	5	4	5	5	4	28
30	3	4	4	4	5	4	24
31	3	3	3	4	4	4	21
32	3	3	3	2	2	2	15
Varians Butir	0.434	0.338	0.448	0.452	0.480	0.434	6.450604 84
Jumlah Varians Butir	2.586						
Varians Total	6.451						
$r_{11}$	0.674						
Reliabilitas	Tingg i						

Sumber : Diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

Rumus cronbach alfa:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
- $k$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_t^2$  = varians total

Berikut adalah kategori koefisien reliabilitas Guilford		
•	$0,80 \leq r_{11} \leq 1,00$	reliabilitas sangat tinggi
•	$0,60 \leq r_{11} \leq 0,80$	reliabilitas tinggi
•	$0,40 \leq r_{11} \leq 0,60$	reliabilitas sedang
•	$0,20 \leq r_{11} \leq 0,40$	reliabilitas rendah.
•	$0,00 \leq r_{11} \leq 0,20$	reliabilitas sangat rendah (tidak reliable).

Sumber : Diolah dengan *Microsoft Excel 2007*

#### D. Analisis Data

##### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel Koefisien Determinasi SPSS 21  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.385	1.992	.444	7.463	3	28	.001

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS, 2021

## 2) Anova-Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.852	3	29.617	7.463	.001 <sup>b</sup>
	Residual	111.117	28	3.968		
	Total	199.969	31			

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS, 2021

## 3) Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.035	7.487		.272	.788
	kepemimpinan	.455	.116	.604	3.941	.000
	religiusitas	.105	.117	.137	.898	.377
	etos	.112	.222	.072	.507	.616

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS, 2021

## 4) Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89325562
	Absolute	.116
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.780

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS, 2021



# Detektor Plagiarisme v. 1.8.2 - Laporan Orisinalitas 8/10/2021 11:06:00 AM

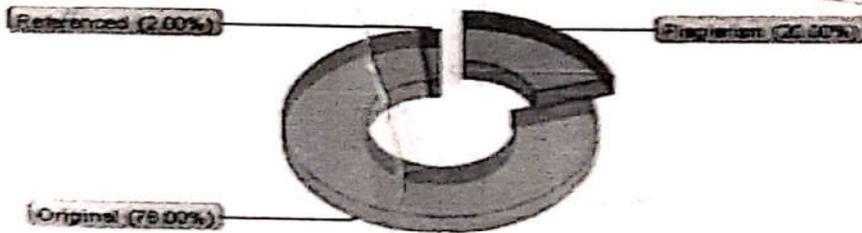
Dokumen yang dianalisis: 17131110015 CHOLID ASHARI ESY 2017.pdf Dilisensikan ke: As Putra

Prasetel Perbandingan: Menulis kembali . Bahasa yang terdeteksi:

Jenis cek: Pemeriksaan Internet

Analisis tubuh dokumen terperinci:

Bagan relasi:



Grafik distribusi:

Sumber utama plagiarisme: 80

8%	1166	1. <a href="http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI_FD_ROHMA.pdf">http://repository.radenintan.ac.id/2353/1/SKRIPSI_FD_ROHMA.pdf</a>
8%	1075	2. <a href="http://lib.umes.ac.id/18016/1/735047006.pdf">http://lib.umes.ac.id/18016/1/735047006.pdf</a>
5%	801	3. <a href="https://journals.stiemba.ac.id/index.php/mos/article/download/553/299">https://journals.stiemba.ac.id/index.php/mos/article/download/553/299</a>

Rincian sumber daya yang diproses: 171 - Baik / 23 - Gagal

Catatan penting:

Wikipedia:



Wiki Terdeteksi!

Buku Google:



[tidak terdeteksi]

Layanan pengarang untuk orang lain:



[tidak terdeteksi]

Anti-kecurangan:



[tidak terdeteksi]

Referensi Aktif (Url yang Diekstrak dari Dokumen):

Tidak ada URL yang terdeteksi

Url yang Dikecualikan:

Tidak ada URL yang terdeteksi

URL yang disertakan:

Tidak ada URL yang terdeteksi



**PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI  
TAHUN AKADEMIK 2020/2021**

Nama : CHORID ASHARI  
NIM : 17131110015  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)

Judul Skripsi : ... Pengaruh Kepemimpinan Islami  
Kerjasama dan etos kerja islami  
Terhadap Kinerja karyawan  
Industri Batik Man Hada Batik  
Dendang BAW

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari Senin tanggal 8 Juli 2021.

Blokagung, 8 Juli 2021

Mengetahui,

Pembimbing

(Yunus Zamrozi)

Dekan

Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE, MH.  
NIY. 3150425027901

## DOKUMENTASI



Baju Atasan Motif Tie-dye



Proses Penjemuran



Proses Penjemuran Motif Batik Ikat



Proses Penjemuran Produk Celana Pendek Motif Tie-dye



Foto Penulis Bersama Pemilik Industri

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Cholid Ashari  
NIM : 17131110015  
TTL : Banyuwangi, 17 April 1999  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Telp : 087885382126  
Alamat : Dsn. Krajan, RT.01/RW.07, Desa Temuasri  
Kecamatan Sempu Kabupaten Banyuwangi Provinsi  
Jawa Timur

### Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah / Perhuruan Tinggi	Bidang Studi
TK	2004	2005	Taman Kanak-Kanak Puti Bungsu Denpasar	
SD/MI	2005	2011	MI Al-Ma'ruf Denpasar	
SMP/MTS	2011	2014	SMP Plus Darussalam Blokagung	
SMA/SMK/MA	2014	2017	MA Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi	IPA

			Blokagung Banyuwangi	
--	--	--	-------------------------	--

### Riwayat Pendidikan Non Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah
Ula	2011	2014	Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi
Wustho	2014	2017	Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi
Ulya	2017	2019	Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi
Ma'had Aly	2018	Sekarang	Ma'had Aly Darussalam Blokagung Banyuwangi

### Pengalaman Organisasi

1. Organisasi Kaligrafi Darussalam
2. Anggota PMII Rayon Mukhtar Syafa'at IAIDA
3. Organisasi Jam'iyatul Quro'

Banyuwangi, 14 Juli 2021

  
Cholid Ashari

