

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISAM, DAN
RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPPONTREN
AUSATH BLOKAGUNG BANYUWANGI**

Roisatul Janah

Institut Agama Islam Blokagung Banyuwangi

Email: roisatuljanah1@gmail.com

ABSTRACT

*This research has the title *The Influence of Islamic Leadership, Islamic Work Ethics, and Religiosity on the Performance of Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi Employees*. This study has a purpose, namely to be able to determine the effect of Islamic Leadership, Islamic Work Ethics, and Religiosity as independent variables on employee performance as the dependent variable partially or simultaneously.*

This research uses qualitative method. Collecting data using documentation, observation, and questionnaires. The data is taken from part of the population of Koppontren Ausath employees. The independent variables in this study were Islamic Leadership (X1), Islamic Work Ethics (X2), and Religiosity (X3). While the dependent variable is Employee Performance (Y). Analysis of the data used is multiple linear regression. Hypothesis testing using SPSS 16.0 software.

Hypothesis testing using the t-test showed that the significance value for Islamic leadership was 0.000 and the t-count was 4.080. The value of t table and $df = n-k$ ($40-3=37$) is 2.021, this result indicates that the positive t-value indicates that the significance value is smaller than the significance level ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, for the Islamic work ethic, the significance value is 0.000 and the t-count is 3.852, so it can be written as $0.000 < 0.5$ and $3.853 > 2.021$. Meanwhile, for religiosity, the significance value is 0.000 and the t-count value is 5.038, so it can be written as $0.000 < 0.5$ and $5.038 > 2.021$. And through the F test it is known that Islamic leadership, Islamic work ethics and religiosity together have a positive and significant effect on employee performance at Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi, the R Square number of 0.822 indicates that 82.2% of employee performance can be explained by the three variables. independent used in the regression equation. While the remaining 17.8% is influenced by other variables outside the three variables used in the study.

Keywords: *Islamic Leadership, Islamic Work Ethics, and Religiosity, on Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki judul Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiulitas Terhadap Kinerja Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiulitas sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen secara parsial maupun simultan.

Penelitian menggunakan metode Kualitatif. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi, observasi, dan kuisioner. Data diambil dari sebagian populasi karyawan Koppontren Ausath. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Islami (X1), Etika Kerja Islam (X2), dan Religiulitas (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan software SPSS 16.0.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan diperoleh nilai signifikansi untuk kepemimpinan islami sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,080. Adapun nilai t_{tabel} dan $df=n-k$ ($40-3=37$) adalah 2,021, hasil ini menunjukkan bahwa nilai t positif menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Sementara untuk etika kerja Islam diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,852 maka dapat dituliskan $0,000 < 0,5$ dan $3,853 > 2,021$. Sedangkan untuk religiulitas diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,038 maka dapat dituliskan $0,000 < 0,5$ dan $5,038 > 2,021$. Dan melalui uji F diketahui bahwa kepemimpinan islami, etika kerja Islam dan religiulitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi, angka *R Square* sebesar 0,822 menunjukkan bahwa 82,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiulitas, terhadap Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Koperasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama memenuhi satu atau lebih kebutuhan ekonomi atau bekerja sama melakukan usaha, maka dapat dibedakan dengan jelas dari badan-badan usaha atau pelaku kegiatan ekonomi yang lebih mengutamakan modal. Dengan demikian koperasi sebagai badan usaha mengutamakan faktor manusia dan bekerja atas dasar peri kemanusiaan bagi kesejahteraan para anggotanya. Meskipun koperasi merupakan kumpulan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, tetapi koperasi bukanlah badan amal.

Koperasi Pondok Pesantren berisi sekumpulan para santriwan dan santriwati yang bekerja sama untuk kepentingan mereka sendiri yang pada awalnya menggunakan modal dari pengasuh pondok dan sudah diserahkan sepenuhnya untuk pondok, sehingga kepemilikan koperasi adalah milik pondok pesantren. Adapun Manajemen koperasi ini dikelola oleh santri sendiri yang dipimpin oleh salah satu ketua dan diawasi oleh pengasuh pondok pesantren.

Dalam pengelolaan perekonomian di pesantren, manajemen sangat diperlukan. Melihat dari banyaknya pesantren tradisional yang mati suri akibat tidak dapat mempertahankan kebutuhan santri dan para penghuni pondok yang ada. Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, dan pengambilan keputusan, pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien (kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien. Koperasi Pondok Pesantren merupakan lembaga ekonomi yang berada dilingkungan Pondok Pesantren, yang menjadi media bagi santri untuk melakukan praktik kerja, sehingga terdapat keseimbangan pola pendidikan agama dan peningkatan SDM. Dalam Koperasi Pondok Pesantren perlu adanya manajemen yang baik, yang mana dalam kegiatan ekonomi ini santri ikut serta dalam mengelola proses ekonomi yang sedang berlangsung. Koperasi pesantren ini memberikan arahan bagi santri dalam kegiatan ekonomi dan kegiatan itu dijadikan media pendidikan bagi santri, tujuan ini memberikan arahan bagi santri tentang cara memilih berbagai alternatif yang dapat memuaskan kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Yang mana dengan adanya koperasi pesantren kebutuhan santri dapat terpenuhi dan koperasi pesantren menyediakan apa yang santri butuhkan.

Setiap perusahaan termasuk juga Koppontren pasti memerlukan sumber daya untuk berbagai kegiatannya demi mencapai tujuan. Faktor keberhasilan perusahaan tak luput dari sumber daya manusianya karena sumber daya manusialah yang menjalankan sumber daya yang lain. Sumberdaya manusia

atau karyawan perlu dikelola dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya di era global ini.

Kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggungjawabnya selama jam kerja berlangsung (Karina & Moch, 2018). Selain itu kinerja karyawan dapat diartikan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu keahlian yang mereka miliki. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya dan hasil yang diperolehnya. Dalam pandangan Islam, juga telah memberikan pedoman pada umatnya bahwa kinerja yang dilakukan pasti akan memperoleh hasil sesuai dengan apa yang dikerjakan bahkan bisa mendapatkan lebih jika melakukannya dengan baik. Hal tersebut dijelaskan pada ayat Al-Qur'an dibawah ini:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan” (An-Nahl ayat 97).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh karakter pemimpin dan masing-masing individu. Seorang pemimpin yang baik dapat diterima oleh karyawan sehingga dapat dengan mudah mempengaruhi karyawan dalam bekerja, juga dapat menerapkan konsep keadilan dan tidak semena-mena dalam memimpin perusahaan (Hasibuan, 2019:86). Kepemimpinan yang dijelaskan merupakan kepemimpinan islami, dimana seorang pemimpin bersifat sebagai penengah. Memegang konsep keadilan dan tidak berat sebelah antara hak dan kewajiban, juga konsep kesederhanaan, sehingga pemimpin dapat menempatkan dan memosisikan dirinya di tengah-tengah karyawan, bukan hanya pemimpin yang dapat memberikan perintah saja tetapi juga yang dapat menjadi suri tauladan bagi karyawan (Hasibuan, 2019:86)

Individu yang memiliki etika yang tinggi cenderung akan lebih produktif, menurut penelitian yang dilakukan Kencana, (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja Islam dan religiusitas beserta faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian. Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena diatur halal dan haramnya. Dalam persaingan yang ketat seperti sekarang etika yang baik sangat dibutuhkan untuk mendorong individu melakukan usaha terbaiknya dan bekerja keras akan meningkatkan komitmen dan tanggung jawab terhadap apa yang sedang dilakukan oleh seorang individu ditempat kerja yang pada akhirnya akan membuahkan persitersi karena dapat terdapat penyertaan niat yang kuat dalam menggapai keberhasilan dan tujuan dari perusahaan yaitu kesuksesan.

Religiusitas merupakan kebutuhan yang menjadi dorongan yang diperlukan manusia demi timbulnya suatu keseimbangan perilaku yang berifat imaterial yaitu keagamaan (Yusuf, 2016). Aturan tersebutlah yang menjadikan acuan dalam menjalani kehidupan dalam berbagai aspek aktivitas termasuk dengan aktivitas dalam bekerja. Tingkat religiusitas yang tinggi akan memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas dalam hidupnya dengan lebih baik lagi karena tujuan bekerjanya bukan hanya untuk kebutuhan dunia, namun juga untuk diakhirat dan mencari ridho Allah SWT.

Menurut uraian diatas menjadikan suatu alasan penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi”**.

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbanyak untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016:6).

Pengertian Kepemimpinan islami

Konsep kepemimpinan islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah SWT, dan pada sunnah Rasulullah. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memahami ajaran Al-Qur'an dan Hadist dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Ikatan Bankir Indonesia dan LSPP, 2014:8).

Kepemimpinan dalam Islam adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antara individu yang tergabung dalam satu masyarakat dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat islami mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam masyarakat, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat, yakni dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan.

Pemimpin dalam konsep (*manhaj*) Islam merupakan hal yang sangat final dan fundamental, pemimpin menempati posisi yang tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Kecakapan seorang pemimpin mengarahkan umatnya pada tujuan yang ingin dicapai, yaitu kejayaan dan kesejahteraan umat dengan iringan ridho Allah SWT. Pemimpin adalah "*leader*" yang artinya bergerak lebih awal didepan, manusia menpelajari, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang

lain kearah yang dikehendakinya karena pengaruh kepemimpinannya (Fordebi & Adesy, 2016:115).

Pemimpin menjadi salah satu pilar penting dalam upaya kebangkitan umat Islam yang dikenal memiliki *manhaj hayat* (konsep hidup) paling teratur dan sempurna dibandingkan konsep-konsep buatan dan hasil rekayasa dan imajinasi otak manusia, telah menunjukkan nilainya yang universal dan dinamis, dalam Islam eksistensi kepemimpinan memiliki landasan *syar'i* dan *'aqli*. Allah berfirman :

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ
إِمَامًا

“Dan orang-orang yang berkata: ya Tuhan kami, anugrahkanlah kepada istri-istri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati dan jadikanlah kami sebagai imam (pemimpin) bagi orang-orang yang bertakwa” (QS.Al-Furqon:74).

Munculnya seorang pemimpin dalam satu masyarakat adalah sebuah keniscayaan sebagaimana diriwayatkan dari Rasulullah SAW dalam sabdanya :

“Dari Ibnu Umar r.a dari Nabi SAW. Sabdanya: “Ketauhilah! setiap kamu adalah penggembala (pemimpin) dan setiap kamu akan ditanya tentang gembalamu (kepemimpinanmu), seorang amir (raja penguasa, pembesar atau pemimpin) yang berkuasa terhadap rakyat, akan ditanya. Seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Seorang wanita adalah pemimpin rumah tangga suami dan anak-anaknya, dia akan ditanya tentang kepemimpinannya, seorang hamba sahaya adalah pemimpin harta kekayaan majikannya yang dipercayakan kepadanya. Dia juga akan ditanya tentang kepemimpinannya, ketauhilah setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan ditanya tentang kepemimpinannya (HR. Bukhari dan Muslim).

Berdasarkan keterangan hadist diatas, bahwa etika dalam kepemimpinan adalah tanggung jawab. Semua orang yang hidup dimuka bumi hal ini disebut sebagai pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin, mereka semua memikul tanggung jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri.

Seorang pemimpin berada ditangan masyarakat (jamaah), tidak diperkenankan seseorang mengangkat dirinya menjadi pemimpin dan memaksa masyarakat untuk menaati kepemimpinannya. Pemimpin sejati adalah orang yang dipilih masyarakat karena memiliki beberapa karakteristik tertentu yang berbeda dari lainnya dan ia mendapatkan ridha dari mayoritas masyarakat walaupun tidak seutuhnya (Ibrahim, 2006:127).

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan dan memimpin masyarakat untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama. Hal ini tidak mungkin diwujudkan pemimpin tanpa adanya interaksi sosial yang intens dengan para pengikutnya sehingga mereka akan bekerja sama layaknya sebuah tim yang solid guna mewujudkan impian bersama, seorang pemimpin adalah bagian dari masyarakat dan tidak bisa dipisahkan dari masyarakat yang percaya pada apa yang dilakukan pemimpin dan sebaliknya. Apa yang akan menjadi tanggung jawab pemimpin akan menjadi tanggung jawab masyarakat namun demikian seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan dan panutan bagi masyarakat dalam rangka meraih tujuan bersama (Sinn, 127-128).

Aspek Penilaian Kepemimpinan Islami

- a. Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT.

Seorang pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah SWT sebagai pedoman dalam menjalankan tugas. Sebagaimana firman Allah SWT :

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ

“Kebenaran itu dari Tuhanmu, maka janganlah sekali-kali engkau (Muhammad) termasuk orang-orang yang ragu.” (Al-Baqarah:147).

Kebenaran itupun (dari Tuhanmu, maka janganlah berada dalam keragu-raguan) dalam kebimbangan, misalnya mengenai

kiblat ini. Susunan kata seperti itu kuat lagi paripada mengatakan, “jangan kamu ragu!”.

b. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain.

Jabatan (sebagai seorang pemimpin) adalah sebuah amanah yang sangat besar dan harus dipertanggung jawabkan, tidak saja di hadapan manusia yang memberikan amanah tersebut tetapi jua di hadapan Allah SWT. Untuk itu seorang pemimpin harus benar-benar menjaga amanah yang telat diberikan kepadanya, serta tidak menyelewengkannya untuk kepentingan dirinya sendiri. Amanah menjadi misi hidup seorang Muslim karena seorang Muslim hanya dapat menemui Sang Maha Benar dalam keadaan ridho dan diridhoi, yaitu bisa menepati amanat yang telah dipikulkan kepadanya (Magfiroh, 2012:14-16). Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-mu'minun ayat 8 yang berbunyi :

الَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya.”

c. Pandai bergaul

Pemimpin yang baim harusnya memahami hubungan manusiawi, baik antara dirinya maupun dengan organisasinya, untuk itu seorang pemimpin harus senang bergaul. Ramah-tamah dan suka menolong. Karena pemimpin tidak mungkin mengurus organisasinya sendiri pasti akan membutuhkan orang untuk membantu tugasnya. Mengenai hubungan manusiawi Allah SWT berfirman :

وَلَا تَسْتَوِ الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

“Dan tidaklah sama kebaikan dengan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia.”

Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan dalam tingkatan rinciannya, karena sebagian dari pada keduanya berada diatas sebagian yang lain. Tolaklah kejahatan itu dengan cara yakni dengan perbuatan yang lebih baik seperti amarah, imbangilah dengan sabar, bodoh imbangilah dengan santunan dan perbuatan jahat imbangilah dengan lapang dada atau pemaaf maka tiba-tibaorang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah menjadi teman yang setia maka jadilah yang dulunya musuhmu kini menjadi teman sejawat dalam hal saling kasih mengasih, jika kamu mempunyai sikap seperti tersebut.

d. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian

Pemimpin merupakan figur dan harapan untuk memperoleh suatu hasil dan tujuan yang terbaik seorang pemimpin diharapkan mampu memajukan dan mengembangkan organisasinya harapan ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, selalu aktif dalam berkarya, sebagai gambaran dari kepribadian yang memiliki semangat untuk maju yang tinggi (Magfiroh, 2012:16-18).

Dalam kepribadian pemimpin, pengabdian sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran Islam yang berarti semata-mata ditujukan kepada Allah SWT dengan demikian inisiatif dan kreatif dalam memajukan organisasi semangat ingin maju, diwujudkan melalui pengabdian, kreatifitas dan inisiatif harus didasari keimanan yang tinggi kepada Allah SWT telah berfirman :

فَأْمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالنُّورِ الَّذِي أَنْزَلْنَا وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Maka berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan kepada cahaya (Al-Qur'an) yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (At-Taghabun:8).

Ayat ini mengajak orang-orang kafir untuk beriman dan mengajak orang-orang beriman yang ragu untuk benar-benar

beriman. Maka berimanlah kamu, wahai seluruh manusia kepada Allah dan Rasul-Nya dengan mantap dan berimanlah kepada cahaya Allah, yaitu Al-Qur'an yang telah Kami turunkan kepada Nabi Muhammad. Dan Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan sehingga tidak ada satupun perbuatan manusia yang tidak diketahui-Nya.

e. Disiplin dan bijaksana

Kemampuan mentaati keputusan dan perintah serta bekerja dalam jangka waktu yang seharusnya merupakan sikap disiplin bagi seorang pemimpin. Menegakkan disiplin kerja dan disiplin waktu baik secara perseorangan/pribadi maupun kelompok. Disiplin yang baik adalah datang dari diri sendiri yang didasari atas kesadaran dengan demikian rasa ikhlas dan tanggung jawab telah tertanam dalam diri seseorang.

2. Etika Krja Islam

Etika dalam islam disebut sebagai Akhlaq (Budi Pekerti). Di dalam Al-Qur'an etika dalam harfiahnya sebagai *alkhuluq*. Al-khuluq sendiri berasal dari kata dasar *khalafa*, yang mempunyai makna *tabiat (perilaku)*. Keimanan didalam Islam disebut tauhid dan dasar dari ketauhidan ini selaras dengan contoh yang diberikan Rasulullah SAW berupa sunnah (Suri tauladan yang telah dikerjakan oleh Nabi Muhammad) yang diharapkan mampu menghasilkan manusia yang memiliki perilaku atau etika (akhlak) yang baik.

Pengrtian Etika Kerja Islam

Beekun (1996) dalam Rokhman (2010) mendefinisikan etika adalah seperangkat prinsip moral yang membedakan sesuatu yang benar dan sesuatu yang kurang baik. Etika adalah bidang normatif (aturan) karena menentukan apa yang boleh dilakukan atau tidak dilakukan. Lingkup tika adalah persoalan moral yang berhubungan dengan perilaku yang benar dan yang salah.

Rizk dalam Marri (2012:135) menyebutkan bahwa etika kerja Islam (EKI) adalah orientasi kearah kerja, dan mendekatinya keutamaan dalam kehidupan. Islam menempatkan etika dalam tingkatan tertinggi karena etika mengatur semua aspek kehidupan. Etika Kerja Islam (EKI) sebagai satu set (seperangkat) nilai yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah tentang kerja keras didalam pekerjaan (Ahmad, 2012:54).

Secara keseluruhan konsep tersebut mengartikan bahwa membangun sebuah ekonomi atau bisnis dengan pembatasan yang minimal atau tanpa batasan.

Dari beberapa ketentuan atau definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa etika kerja Islam (EKI) adalah suatu prinsip, sistem nilai, atau tujuan yang jadi panduan suatu organisasi dalam menentukan perilaku didalam pekerjaan juga didalam pengambilan keputusan bisnis yang benar atau yang salah berdasarkan Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW.

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh dapat dirimiskan indikator etika kerja Islam sebagai berikut :

- a. Kerja merupakan penjabaran aqidah, merupakan sumber pembeda antara etika kerja Islam dengan etiks keja lainnya, karena mempengaruhi sikap hidup mendasar sekalaigus motivasi kerja Islam juga telah dikemukakan aqidah dan ajaran Islam juga menjadi sumber nilai. Etika kerja yang baik akan timbul apabila setiap pekerja sudah mempunyai dasar yang baik dan benar dalam memandang suatu pekerjaan, tidak mungkin akan ada perubahan dan perkembangan secara fisik sebelum ada perubahan sikap mental dan spiritual suatu kaum (Janan, 2004:110). Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مَعْقَلَةٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ
مِنْ وَالٍ

”Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Tidak saja mengetahui sesuatu yang tersembunyi di malam hari dan yang tampak di siang hari, Allah, melalui malaikat-Nya, juga mengawasinya dengan cermat dan teliti. Baginya, yakni bagi manusia, ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga dan mengawasi-nya secara bergiliran, dari depan dan dari belakangnya. Mereka menjaga dan mengawasi-nya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah Yang Mahakuasa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum dari suatu kondisi ke kondisi yang lain, sebelum mereka mengubah keadaan diri menyangkut sikap mental dan pemikiran mereka sendiri. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum dan ini adalah hal yang mustahil bagi Allah- maka tak ada kekuatan apa pun yang dapat menolaknya dan tidak ada yang dapat menjadi pelindung bagi mereka selain Dia.

- b. Kerja dilandasi ilmu, menurut pandangan agama, sumber kebenaran dan ilmu pengetahuan yang hakiki adalah Allah. Allah menurunkan dua macam sumber kebenaran, yaitu wahyu dapat ditemukan pada ayat-ayat Al-Qur’an dan hukum keteraturan alam atau sunnatullah yaitu takdir yang ketetapanannya didalam ini dapat diketahui secara obyektif (Asifudin, 2010:111). Sebagaimana telah dijelaskan dalam surah Al-Ankabut ayat 43 yang berbunyi :

وَتِلْكَ الْأَمْثَالُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعُلَمَاءُ

“Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia; dan tidak ada yang akan memahaminya kecuali mereka yang berilmu”.

Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat dan paparkan untuk manusia agar diambil manfaatnya dan dijadikan pelajaran dan tidak ada yang akan memahaminya dengan baik dan sempurna

kecuali mereka yang berilmu dan mendalam ilmu pengetahuannya tentang Allah, tanda-tanda kekuasaan-Nya dan segala ketetapan-Nya.

Dan dijelaskan pula dalam Al-Qur'an surah An-Nisa' ayat 58 yang berbunyi :

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

“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”.

Maksud dari amanat yaitu segala apa yang dipercayakan kepada seseorang, baik harta maupun ilmu pengetahuan. Dalam kitabnya Ihya' ulimuddin, Imam ghazali menerangkan amanat di bagi menjadi lima, yaitu amanat ilmu, amanat peradilan, amanat Tuhan kepada hambanya, Amanat manusia kepada sesama manusia amanat manusia kepada dirinya sendiri.

- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya, menurut Ash-Shiddieqy dalam buku Janan Assifudin mengemukakan, pribadi muslim yang memiliki tingkat penghayatan dan pengalaman agama paling tinggi ialah orang yang berhasil mencapai tingkat ihsan. Arti ihsan dalam beribadah kepada Allah diterangkan sendiri oleh Rasulullah SAW, yaitu beribadah kepada Allah seakan-akan melihatNya, dan kalau tidak melihatNya, dia benar-benar menyadari bahwa Allah melihat dia (Saifudin, 2004:124).

Manusia memiliki potensi untuk mengembangkan karakteristik etika kerja tinggi seperti aktif, berencana, efisiensi, efektif, disiplin, profesional, dan indikasi-indikasi lainnya (Ibid:129). Kekuasaan yang diberikan kepada manusia bersifat kreatif, yang memungkinkan manusia mengelola serta mendayagunakan apa yang ada di bumi,

untuk kepentingan hidupnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Dan dijelaskan juga pada surah Al-An’am ayat 162 yang berbunyi :

فَلَنْ أَنْصَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

“Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam.”

Serta dijelaskan dalam surat Al-An’am ayat 162 tersebut adalah manusia senantiasa berserah diri kepada Allah SWT, menghambakan diri dan mengabdikan hanya kepadaNya, menjalankan perintah dan menjauhi laranganNya, menjauhkan diri dari sikap syirik, serta beribadah dengan ikhlas hanya mengharap RidhaNya.

Pengertian religiusitas

Religiusitas berasal dari akar bahasa Latin *regio* akar kata *religire* yang berarti mengikat (*Dictionary of Spiritual Terms*). Mengandung makna bahwa agama pada umumnya memiliki aturan dan kewajiban yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh pemeluknya (Ahmad, 2020:14).

Glock dan Stark merumuskan religiusitas sebagai komitmen religius (yang berhubungan dengan agama atau keyakinan iman), yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan dengan agama atau keyakinan iman yang dianut. Religiusitas seringkali diidentikkan dengan keberagaman.

Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah serta seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam. (Supradi, 2020:58-59)

Dalam Kamus Besar Indonesia mendefinisikan beberapa istilah yang saling berhubungan, yaitu religi (*religion* kata benda) agama kepercayaan, penyembahan, penghambaan terhadap satu kekuatan supranatural yang dianggap sebagai Tuhan yang menentukan nasib manusia. (*Religius*, kata sifat) bersifat agamism agama, berhubungan dengan agama, sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama. Keberagaman (*Religiousness*, kata benda) keadaan atau kualitas seseorang menjadi religius. Religiusitas berarti adalah ketaatan agama atau keberagaman (KBBI:943-944).

Religiusitas merupakan kebutuhan yang menjadi dorongan (*drive*) yang diperlukan manusia demi timbulnya suatu keseimbangan perilaku yang bersifat imaterial yaitu keagamaan (Kencana, 2019:4).

Mangunwijaya membedakan antara istilah religi atau agama dan religiusitas. Religi lebih merujuk pada aspek-aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban, sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek yang senantiasa berhubungan dengan kedalaman manusia, yaitu penghayatan terhadap aspek-aspek religi yang telah dihayati oleh seseorang dalam hati (Mangunwijaya, 1994:25).

Pengertian diatas maka religiusitas dalam Islam menyangkut lima hal, yakni aqidah, ibadah, amal, akhkaq (ihsan) dan pengetahuan. Aqidah menyangkut keyakinan kepada Allah, Malaikat, Rasul dan seterusnya. Ibadah menyangkut pelaksanaan hubungan antara manusia dengan Allah. Amal menyangkut pelaksanaan

hubungan manusia dengan makhluk. Akhlak merujuk pada spontanitas tanggapan atau perilaku seseorang atau rangsangan yang hadir padanya, sementara ihsan merujuk pada situasi dimana seseorang merasa sangat dekat dengan Allah SWT. Ihsan merupakan bagian dari akhlak. Bila akhlak positif seseorang mencapai tingkatan yang optimal, maka ia memperoleh berbagai pengalaman dan penghayatan keagamaan, itulah ihsan dan merupakan akhlak tingkat tinggi. Selain keempat hal di atas ada lagi hal penting yang harus diketahui dalam religiusitas, yakni pengetahuan keagamaan seseorang (Supradi, 2020:59).

Aspek Penilaian Religiusitas

Menurut Glock dalam Ancok, ada lima dimensi keberagaman yang dapat dijadikan sebagai indikator religius seseorang. Dimensi tersebut antara lain :

- a. Dimensi keyakinan (*Ideological Involvement*), yaitu berisi pengharapan-pengharapan dimana seseorang yang memiliki religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin didalam agamanya. Misalnya apakah seseorang beragama percaya tentang adanya malaikat, surga, neraka, dan lain-lain yang bersifat dogmatik.
- b. Dimensi peribadatan atau praktek agama (*Ritual Involvement*) yaitu tingkatan perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Misalnya shalat, puasa, membayar zakat dan lainnya..
- c. Dimensi penghayatan (*Experiential Involvement*), yaitu dimensi yang berisikan pengalaman-pengalaman unik dan spektakuler yang merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan. Misalnya apakah seseorang pernah dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, merasa bahwa doanya dikabulkan Tuhan atau

pernah merasakan bahwa jiwanya selamat dari bahaya karena pertolongan Tuhan dan lain-lain.

- d. Dimensi pengalaman (*Consequential Involvement*), yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya (Ancok & Suroso, 2010:77-78). Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman dan pengetahuan seorang dari hari kehari seperti menjauhi larangan agama yang dianutnya.

3. Kinerja Karyawan

Salah satu langkah yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan lingkungan perusahaan adalah memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan maupun ancaman dari lingkungan perusahaan. Perusahaan tidak hanya diharapkan mampu melakukan berbagai kegiatan dalam dalam rangka menghadapi tuntutan, namun juga menghadapi setiap perubahan-perubahan yang mungkin akan terjadi di lingkungan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, langkah awal yang sebaiknya diperkuat adalah dari sumber daya manusia (MSDM).

Sumber daya manusia yang ada harus terlebih dahulu diolah dan dikembangkan. Hal tersebut secara tidak langsung dapat menjadi senjata dan akan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. terlebih dengan tujuannya untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas (Fatimah, 2021:3).

Pembinaan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan dan pengembangan karyawan. Dalam perkembangan yang kompetitif dan global, karyawan yang berkualitas tinggi sangat dibutuhkan perusahaan oleh sebab itu, salah satu cara untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari seorang karyawan adalah dengan melihat bagaimana karyawan itu bekerja selama ini. Penilaian kinerja merupakan salah satu upaya yang diperlukan untuk mengetahui hal tersebut. Pada saat yang sama, seorang karyawan memerlukan umpan balik dari atasan mereka. Mereka tentu ingin mengetahui bagaimana kinerja mereka di

mata perusahaan. Umpan balik tersebut juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian yang seharusnya juga menggambarkan kinerja perusahaan (Fatimah, 2021:4).

Unsur manajemen sumber daya manusia menjadikan manusia sebagai tenaga kerja pada perusahaan. manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi. Tujuan ini tentu tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawannya. Seberapapun canggihnya alat perusahaan, namun apabila mereka tidak memiliki karyawan yang kompeten tentu semua itu akan sia-sia (Fatimah,2021:5).

Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja (KBBI:509). Kinerja dipandang sebagai prose maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2013:81).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:157).

Kinerja karyawan adalah serangkaian aktifitas yang tidak dibatasi jumlah kepemilikannya tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Kencana, 2019:2). Selain itu kinerja karyawan dapat diartikan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu keahlian yang mereka miliki, karena dengan adanya kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya dan hasil yang diperolehnya (Kencana, 2019:2).

Menurut Rivai & Basri Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing rangka mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Hartini, 2021:2)

Menurut Suyadi Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Hartini,2021 :3)

Kinerja adalah pengalihan bahasa dari "*performance*" yaitu hasil dari suatu pekerjaan. Menurut Mangkinegara (2001), bahwa kinerja berasal dari kata "*job performance*" atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai sengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Fatimah, 2021:3).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Singkatnya kinerja karyawan diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.

Aspek Penilaian Kinerja Karyawan.

Ahli lain menyebutkan ada sepuluh komponen data untuk mengukur kinerja (Umar didalam Fatimah, 2021:42), yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kejujuran karyawan dalam bekerja.
- c. Inisiatif yang muncul demi tercapainya efektivitas kelompon.
- d. Tingkat kehadiran.
- e. Sikap yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari.
- f. Kerja sama antar anggota tim.
- g. Keandalan dalam mengerjakan suatu tugas tertentu.
- h. Pengetahuan tentang pekerjaannya.
- i. Tanggung jawab terkait penyelesaian tugas.
- j. Pemanfaatan waktu luang.

C. Metode penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, pembahasan akan terfokus pada “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi”.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Koppontren Ausath yang beralamatkan Jl. Ponpes Darussalam, Dsn. Blokagung, Ds. Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab. Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 4 bulan yaitu mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2022 atau hingga waktu yang di butuhkan.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data di peroleh dari data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari data angket yang diperoleh dari jawaban masing-masing butir pernyataan yang disesuaikan

dengan indikator pada variabel yang diteliti dan data skunder berasal dari penelitian dan sumber pustaka lainnya yang dapat mendukung penelitian. Pada penelitian ini, pembahasan akan terfokus pada “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiusitas terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi dari responden sesuai lingkup penelitian. Peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu metode observasi, dokumentasi, dan angket atau kuesioner.

1. Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan (Sugiono, 2016:145).

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan, suatu catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan/kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Sedangkan dokumen yang berbentuk karya-karya monumental dari seseorang misalnya karya seni (Gambar, patung, film, dan lain-lain) (Sugiyono, 2016:329-330). Dokumentasi yang diambil untuk penelitian ini adalah profil Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi, struktur organisasi, logo perusahaan, visi-misi, *Job Description*.

3. Metode Angket (*kuesioner*)

Angket atau *kuesioner* yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. *Kuesioner* merupakan teknik data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. *Kuesioner* berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun melalui pos atau internet (Sugiyono, 2016:142).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, dikarenakan jumlah variabel independen melebihi dari satu variabel.

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika, yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk menentukan nilai-nilai variabel independen, mencari kemungkinan adanya kesalahan, dan menganalisis pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua /lebih variabel independen, baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis yaitu adakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan atau parsial (Sugiono, 2010: 276). Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 yang menghasilkan uji F (pengaruh secara simultan), dan uji t (pengaruh secara parsial) serta koefisien determinasi (*R Square*).

D. Hasil dan Pembahasan

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini dapat disajikan data dan informasi yang diperoleh selama penelitian berlangsung di Koppontren Ausath Blokagung

Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data atau instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis. Responden dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada unit Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi baik yang tinggal di asrama Ponpes Darussalam maupun yang bertempat tinggal diluar Ponpes Darussalam. dari semua karyawan tahun 2022 yang ada, peneliti hanya mengambil 40 orang karyawan sebagai responden yang akan mengisi kuesioner. Jumlah tersebut telah dirumuskan oleh Sugiyono, (2016) yakni apabila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Berdasarkan keterangan tersebut, maka peneliti mengambil jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yaitu $10 \times 4 = 40$. Setelah didapatkan hasil dari pengisian kuesioner, maka peneliti dapat mentabulasi data dari setiap pernyataan dengan analisis linier berganda.

Adapun kuesioner atau angket pernyataan yang peneliti harapkan untuk dijawab oleh responden terdiri dari 34 pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel kepemimpinan islami, 6 item untuk pernyataan etika kerja Islam, 8 item untuk pernyataan religiusitas, dan 10 item untuk pernyataan kinerja karyawan.

Uji Validitas

Dari uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS 16.0 seluruh instrumen dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Berdasarkan output SPSS 16.0 dapat diketahui *Cronbach Alpha* sebesar 0,939 yang berarti lebih besar dari 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan sangat reliabel atau sangat baik untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Dapat disimpulkan dari output SPSS 16.0 bahwa data yang diperoleh dari penelitian berdistribusi normal.

E. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi” terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t atau secara parsial variabel kepemimpinan islami (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,080 > 2,021$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.
2. Hasil uji t atau secara parsial variabel etika kerja Islam (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hal tersebut dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,852 > 2,021$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.
3. Serta berdasarkan uji t atau secara parsial variabel religiusitas (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,038 > 2,021$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.
4. Pengujian secara simultan atau uji F kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai koefisien uji statistik uji F sebesar $55,505 > 2,84$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Dan hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah 82,2% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath

Blokagung Banyuwangi. Sedangkan 17,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian.

F. Daftar Pustaka

- Al-Qur'an Karim, Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Departemen Agama Republik Indonesia.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Fatimah, Fajar Dwi Nur'aini. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: ANAK HEBAT INDONESIA.
- Fordebi, Ardesy. *Ekonomi dan Bisnis Islam : Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Fuad, Nashori & Mucharom, Rachma Diana. 2020. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam*. Jakarta: Raja Wali Press.
- Harahab, Sunarji. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 253-270.
- Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung:CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Hasibuan, Norva Maliarosa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. *Jurnal Psikologi*, 85-96.
- Sinn, Abu Ibrahim. 2010. *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jumal, Ahmad. 2020. *Religiusitas Refleksi & Subjektifitas Keagamaan*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Kamus Besar Indonesia*, cetakan kelima.
- Kamus Besar Indonesia*, cetakan ketiga.
- Kencana, Rheinata Citra. 2019. Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islam Dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Surabaya. *Artikel Ilmiah*, 1-14.
- Kristiani, Desi & Pangastuti, Ria Lestari. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Larasati, Vivi Bella. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian. *Jurnal mahasiswa*, 145-165.

- LPM IAI Darussalam, 2021. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Banyuwangi: IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
- Maksum dan Fikriah, N. 2020. Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 90-110.
- Mangkunegara, Anwar. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhdar. 2020. *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: Raja Wali Pers.
- Nabila, I. Nurhidayati dan Farida, E. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan. *e – Jurnal Riset Manajeme*, 130-140.
- Riduwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Riduwan dan Sunarto. 2015. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supradi. Bambang. 2020. *Transformasi Religiusitas Model Full Day Shool*. Surabaya: GUEPEDIA.
- Wibowo. 2013 . *Manajemen Kinerja Kinerja*. Jakarta: Raja Wali Press.
- Wibowo. 2016. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar Pandangan, konvensional Gagasan kontemporer*. Jakarta:Rajawali Prees.