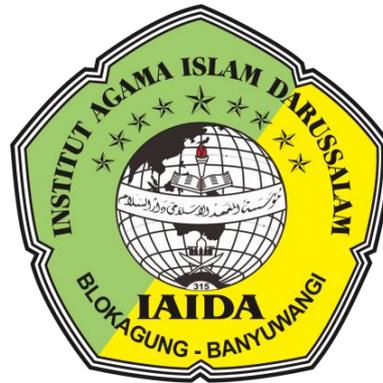


**SKRIPSI**

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



Oleh :

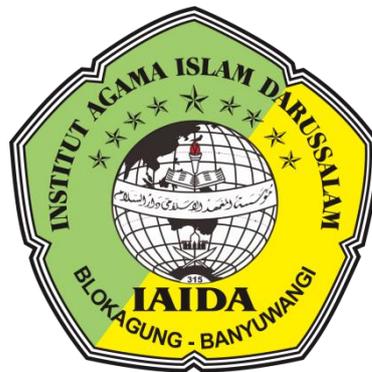
**Roisatul Janah**

NIM : 18131110115

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2022**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**Roisatul Janah**

NIM : 18131110115

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2022**

## **PRASYARAT GELAR**

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

## **SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi (S.E).**

Oleh :

**Roisatul Janah**  
NIM : 18131110115

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM  
BLOKAGUNG BANYUWANGI  
2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul :

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

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang skripsi

Pada tanggal : 06 April 2022

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Syariah



**Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si**  
NIPY : 3150419097401

Pembimbing



**Mira Ustanti, S.E., M.Pd**  
NIPY : 3152015048701

## PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi Saudara **Roisatul Janah** telah di munasaqohkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Krangdoro Tegalsari Banyuwangi pada tanggal :

06 April 2022

dan telah diterima dan di sahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

### TIM PENGUJI :

Ketua

**Lilit Biati, S.E., MM**  
NIPY : 3150518038101

penguji 1

**Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si**  
NIPY : 3150419097401

Penguji 2

**Mira Ustanti, S.E., M.Pd**  
NIPY : 3152015048701



Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

**Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, S.E., M.H., M.M., CRA., CRP**  
NIPY : 3150425027901

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

Tidak masalah jika kamu berjalan dengan lambat, asalkan kamu tidak pernah berhenti berusaha.

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini di persembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibu saya yang doa dan usahanya tidak pernah putus untuk anak-anaknya.
2. Suami dan seorang putri yang selalu memberikan motivasi selama proses penempuhan studi S1 di IAIDA.
3. Mira Ustanti, S.E., M.Pd. Selaku Dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar mengarahkan selama proses penelitian berlangsung.
4. Seluruh Dosen IAIDA sebagai bertuk terimakasih saya terhadap ilmu dan pengalaman yang selama ini saya dapatkan di kampus.
5. Rekan-rekan yang turut membantu saya dalam penyelesaian skripsi.
6. Rekan-rekan seperjuangan Esy 2018.

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

*Bismillahirrahmannirrohim.*

Yang bertandatangan dibawah ini, saya :

Nama : Roisatul Janah  
Nim : 18131110115  
Program Studi : Ekonomi Syari'ah  
Alamat Lengkap : Tugurejo Tegalrejo Tegalsari Banyuwangi

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 27 Juni 2022.

Yang menyatakan,



Roisatul Janah  
NIM : 18131110115

## ABSTRAK

**Janah. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Pembimbing: Mira Ustanti, S.E., M.Pd.**

**Kata Kunci:** Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Islami, Kinerja Karyawan, Religiusitas

Penelitian ini memiliki judul Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiusitas 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 Religiusitas (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 religiusitas 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 religiusitas 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. Dari penelitian diketahui etika bisnis Islam ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan dengan nilai coefisien B sebesar 0,565.

## ABSTRACT

**Janah. 2022. The Influence of Islamic Leadership, Islamic Work Ethics, and Religiosity on Employee Performance of Ausath Blokagung Banyuwangi Koppontren. Supervisor: Mira Ustanti, S.E., M.Pd.**

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

*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. From the research, it is known that Islamic business ethics (X2) has the highest influence on employee performance with a B coefficient of 0.565.*

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak menghadapi rintangan dan pengalaman namun berkat petunjuk Allah SWT penulis dapat mengatasinya dan memetik hikmah atas semua yang penulis alami. Suatu hal yang diyakini, penulisan skripsi tentu tidak akan berhasil tanpa bantuan, dorongan, dukungan, bimbingan, nasehat, dan berbagai motivasi dari berbagai pihak.

Oleh karenanya pada kesempatan ini izinkanlah penulis dengan suka cita menyampaikan terima kasih, dengan rasa hormat dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. KH. Ahmad Hisyam Syafaat, S.Sos.I., MH. selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung.
2. Dr. H. Abdul Kholiq Syafa'at, Lc., M.E.I. selaku Senat Institut Agama Islam Darussalam Blokagung.
3. Dr. Kh. Ahmad Munib Syafa'at Lc., M.E.I. selaku Rektor IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi dan Ketua Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.
4. Dr. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, S.E., M.H., M.M., CRA., CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.
5. Dr. Nurul Inayah, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
6. Mira Ustanti, S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
7. Lilit Biati, S.E., MM. selaku pendamping skripsi.
8. Bapak dan ibu Dosen, serta Staf pengajar pada Fakultas Ekonomi Syari'ah umumnya dan seluruh karyawan IAI Darussalam.
9. Terimakasih untuk orang tua, suami, serta anak yang selalu memberi motivasi dan dukungannya.

10. Terimakasih untuk teman seperjuangan, serta rekan mahasiswa dan semua pihak yang telah secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki, sehingga dalam penulisan ini tidak lepas dari segala kekurangan dan kelemahan dalam penyajian maupun penyusunannya. Oleh karena itu penulis sangat memerlukan saran dan kritik pembaca yang bersifat membangun.

Akhir kata penulis kembali mengucapkan terimakasih, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca dalam menambah ilmu pengetahuannya, khususnya bagi penulis sendiri. Amin.

Banyuwangi, 23 Juni 2022



Penulis

## Daftar Isi

(Halaman)

Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam .....	i
Halaman Prasyarat Gelar.....	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Penguji .....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Pernyataan Keaslian Tulisan.....	vi
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia .....	vii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris.....	viii
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>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Batasan Penelitian .....	7
F. Definisi Operasional.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu .....	43
C. Kerangka Konseptual .....	51
D. Hipotesis.....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	53
C. Populasi dan Sampel .....	53

D. Teknik Pengambilan Sampel.....	56
E. Data dan Sumber Data .....	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Variabel Penelitian .....	58
H. Uji Validitas dan Reabilitas Normalias.....	60
I. Teknik Analisis Data.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>66</b>
A. Deskripsi Umum Obyek Penelitian .....	66
1. Lokasi Penelitian .....	66
2. Karakteristik Penelitian .....	69
B. Analisis Data .....	72
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>80</b>
<b>BABVI PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan .....	93
B. Keterbatasan Penelitian .....	94
C. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	58
Tabel 3.2	Skala Likert .....	60
Tabel 4.1	Profil Responden .....	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.4	Karakteristik Pendidikan Terahir Responden .....	72
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian .....	74
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.8	Hasil Uji F .....	75
Tabel 4.9	Hasil Uji t .....	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	79
Tabel 5.1	Persentase Indikator Kepemimpinan Islami .....	81
Tabel 5.2	Persentase Indikator Etika Kerja Islam .....	84
Tabel 5.3	Persentase Indikator Religiusitas .....	86
Tabel 5.4	Persentase Indikator Simultan.....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koppontren Ausath .....	69
Gambar 5.1 Model Persamaan Regresi .....	90

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran	Formulir Kuesioner
Lampiran	Pernyataan kuesioner
Lampiran	Hasil Pengisian Kuesioner
Lampiran	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran	Surat Bukti Penelitian
Lampiran	Chek Plagiarism
Lampiran	Riwayat Hidup Penulis

## 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
أ	‘	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	ه	H
د	D	ع	‘	ء	‘
ذ	Z	غ	G	ي	-
ر	R	ف	F		

Catatan :

1. Konsonan yang bersyahadah ditulis rangkap.

Misalnya : ر بنا ditulis rabbana.

2. Vokal panjang (mad) :

Fathat (baris di atas) ditulis dengan u, misalnya : القارعة : al-qoori’ah,

المفلحون ditulis dengan al-muflihuun, المساكين ditulis dengan al-masaakiin.

3. Kata sandang alif + lam (ال)

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

4. Ta' marbutah (ة) Bila tercetak diahir kalimat, tulisan h, misalnya : البقرة ditulis dengan al-baqarah, bila ditengah kalimat t, misalntya : زكاة المال ditulis dengan zakat maal, atau سورة النساء ditulis dengan surat annisa'.

5. Penulisan kata dan kalimat dilakukan menurut tulisannya.

Misalnya : ارازيقن خير وهو ditulis dengan wa huwa khoir ar-raziqin.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Koperasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama memenuhi satu atau lebih kebutuhan ekonomi atau bekerjasama 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 dasarperi 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 parasantrivan 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 yangdipimpin 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 santridan 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.

Koperasi Pondok Pesantren merupakan lembaga ekonomi yang berada di lingkungan 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 Koperasi pasti memerlukan sumber daya untuk berbagai kegiatannya demi mencapai tujuan. Faktor keberhasilan perusahaan tak luput dari sumber daya manusianya karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan sumber daya yang lain. Sumber daya 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 memposisikan 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 pendaayagunaan 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 persertasi 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. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan islami ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Koppontren Ausath secara parsial?
2. Apakah etika kerja Islam ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Koppontren Ausath secara parsial?
3. Apakah religiusitas ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Koppontren Ausath secara parsial?
4. Apakah kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Koppontren Ausath secara simultan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji signifikansi kepemimpinan islami ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath secara parsial.
2. Untuk menguji sinifikansi etika kerja Islam ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath secara parsial.

3. Untuk menguji sinifikansi religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di koppontren ausath secara parsial.
4. Untuk menguji sinifikansi kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath secara simultan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat diantaranya :

##### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memperkaya wawasan konsep kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas karyawan.

##### 2. Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan memberi pemahaman yang lebih baik dan mendalam tentang Ekonomi Syariah dan memberi gambaran terhadap praktek penerapannya ditingkat sektor formal dan informal.
- b. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan serta menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.
- c. Bagi pihak kampus, dipergunakan sebagai bahan bacaan ekonomi yang dapat memberikan nilai manfaat bagi mahasiswa khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

### **E. Batasan Penelitian**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

Beberapa batasan batasan dalam penelitian ini adalah :

1. Ruang lingkup pembahasan hanya meliputi kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.
2. Informasi yang disajikan yaitu : Berkaitan dengan kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

### **F. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah pengertian sebuah konsep berdasarkan realitas yang ada di lapangan.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )

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 ditengah-tengah

karyawan, bukan hanya pemimpin yang dapat memberikan perintah saja tetapi juga yang dapat menjadi suri tauladan bagi karyawan (Hasibuan, 2019:86)

2. Etika Kerja Islam ( $X_2$ )

Etika kerja Islam adalah serangkaian aktifitas yang tidak dibatasi jumlah kepemilikannya tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Kencana, 2019:2).

3. Religiusitas ( $X_3$ )

Religiusitas merupakan tingkat keyakinan (*belief*) dan sikap (*attitudes*) seseorang terhadap ajaran agamanya dan praktik upacara (*ritual practices*) hubungan vertikal dengan Allah, serta hubungan datar ke sesama individu, sebagai usaha dalam mencari manfaat kehidupan dan kebahagiaan (Nabila, Nurhidayati, dan Farida, 2021:131).

4. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja perusahaan merupakan sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung (Kencana, 2019:2).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepemimpinan Islami**

Konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal maupun vertikal, kemudian, dalam teori-teori manajemen strategik, fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*), dan lain-lain.

##### **a. Pengertian Kepemimpinan Islami**

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).

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 mempelajari, mengarahkan pikiran, pendapat, tindakan orang lain kearah yang dikehendaknya 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, anugerahkanlah 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).

#### **b. Prinsip-prinsip kepemimpinan islami**

Prinsip-prinsip kepemimpinan islam, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.

##### **1) Musyawarah**

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan islami. Seorang yang

menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang pandangannya baik. Sebagaimana firman Allah SWT :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ٣٨

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

Melalui musyawarah mungkin seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan dan sementara itu musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.

## 2) Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memiliki hak. Lepas dari suku banga, warna kulit, keturunan, golongan serta dimasyarakat ataupun agama. Al-Qur'an memerintah setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَتِ 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.” (An-Nissa’:58).

Selain memegang teguh prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga patutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitrase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berpengetahuan arif dan bijaksana.

### 3) Kebebasan berfikir

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah SWT. Maka Allah berfirman :

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

“Dan sesungguhnya Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam Al-Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan. Tetapi manusia adalah memang yang paling banyak membantah.” (Al-Kahfi:54).

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka dengan bebas, mereka diberikan kebebasan, untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas,

serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin. Seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan bertukar gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati satu sama lain. Sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama ( Ibid:15).

### **c. Teori kepemimpinan**

#### 1) Teori kelebihan

Beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari pada pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki seorang pemimpin mencakup 3 hal :

- a) Kelebihan ratio, yaitu kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan organisasi dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi serta dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- b) Kelebihan rohaniah, berarti seorang pemimpin harus mampu menunjukkan kelebihan budi pekerti kepada bawahan. Seorang pemimpin harus mempunyai moral tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan

para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri tauladan bagi pengikutnya.

c) Kelebihan badaniyah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniyah yang lebih pada pengikutnya sehingga memungkinkan untuk bertindak dengan cepat, akan tetapi kelebihan badaniyah ini bukan merupakan faktor pokok (Badrudin, 2013:168).

## 2) Teori sifat

Menyatakan, bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang baik daripada yang memimpin. Disamping memiliki kelebihan pada ratio, rohaniyah dan badaniyah seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat positif misalnya adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif mempunyai daya tarik energi, persuasif, komunikatif, dan kreatif.

Teori sifat sering disebut teori *traits* yaitu teori yang menguji potensi kepemimpinan yang diekspresikan dalam sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Sifat-sifat tersebut merupakan karakter seorang yang membedakan pemimpin dengan yang bukan pemimpin karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah cerdas, sehat, jujur, berpendidikan dan berpengalaman. Karakteristik pemimpin tersebut mencakup kekuatan, kestabilan emosi,

kemampuan hubungan manusiawi, dorongan pribadi, keterampilan komunikasi, kecakapan bergaul dan kemampuan teknis dalam melakukan pekerjaan ( Ibid :168 ).

3) Teori keturunan

Teori keturunan menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan karena orang tuanya seorang pemimpin maka anaknya secara otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya seolah-olah seseorang menjadi pemimpin karena ditakdirkan.

4) Teori bakat

Teori bakat disebut juga teori ekologis menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakatnya ia menjadi pemimpin. Karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan itu harus dikembangkan misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

5) Teori sosial

Beranggapan bahwa setiap manusia pada dasarnya dapat menjadi pemimpin asal diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun melalui praktik.

#### 6) Teori perilaku

Teori perilaku berfokus pada perilaku yang membedakan diri pemimpin dengan bukan pemimpin. Jika perilaku pemimpin dapat mempelajari perilaku tersebut supaya menjadi pemimpin efektif. Dengan demikian teori kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari bukan bawaan sejak lahir (Ibid:168).

#### d. Indikator kepemimpinan islami

##### 1) 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!”.

##### 2) 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 telah 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 لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

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

### 3. 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 تَسْتَوِى 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.

#### 4. 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.

##### 5. 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 Kerja 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 *khalaqa*, 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.

### a. Pengertian 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 etika 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 di dalam pekerjaan juga di dalam pengambilan keputusan bisnis yang benar atau yang salah berdasarkan Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW.

#### **b. Dimensi etika kerja Islam**

Tujuh dimensi etika kerja Islam (EKI) yaitu, *Work intention, trusteeship, work type, Work For Islamic Ummah, Justice & Fairness, Cooperation & Collaboration* dan *Work as the only source of ownership*.

- 1) *Work Intention* : Adanya niat di dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang baik dan memiliki posisi utama dalam mendekati diri kepada Allah SWT. Sehingga tujuannya untuk mencapai ridha Allah.
- 2) *Trusteeship* : Kepercayaan (amanah) adalah anjuran agar semua umat Islam amanah dalam menjaga kepercayaan yang diembannya, amanah juga dianjurkan untuk seluruh aspek kehidupan.

- 3) *Work type* : adalah anjuran dimana umat Islam memilih tipe pekerjaan yang diambil seharusnya tidak bertentangan dengan norma norma agama Islam.
- 4) *Work results for Islamic Ummah* : Aktifitas ekonomi dan bisnishendaknya memberikan kemaslahatan terhadap umat sehingga tidakmenimbulkan kerugian terhadap umat beragama lain karena Islam adalah*Rahmatal lil alamin*.
- 5) *Justice and Fairness* : keadilan dalam ekonomi adalah tujuan utamadidalam berniaga, Islam menganjurkan setiap perilaku bisnis mempunyaiefek kesejahteraan terhadap umat, Islam juga melarang pengumpulankekayaan dengan jalan yang tidak baik (*Unfair*) atau dengan cara-cara yangharam, keadilan secara ekonomi akan membuat umat Islam menjadi kuat.
- 6) *Cooperation & Collaboratio* : Kolaborasididalam Islam sangat dianjurkanagar saling membantu dan bekerjasama hal tersebut akan membantumeningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitaspada perusahaan.
- 7) *Work as the only source of ownership* : Didalam Islam Bekerja menjadisalah satu cara dalam sistem pemerataan kekayaan, setiap Muslim akanmendapatkan kekayaan dari hasil bekerja. Setiap Muslim harus bekerjauntuk mendapatkan penghasilan. Didalam bekerjapun juga harus dengancara-cara yang baik.

### c. Indikator etika kerja Islam

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

- 1) Kerja merupakan penjabaran aqidah, merupakan sumber pembeda antara etika kerja Islam dengan etika kerja 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 مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا

يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا 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.

- 2) 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 ghozali menerangkan amanat di bagi menjadi lima, yaitu amanat ilmu, amanat peradilan, amanat Tuhan kepada

hambanya, Amnat manusia kepada sesama manusia amanat manusia kepada dirinya sendiri.

- 3) 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 لِلْمَلِكَةِ 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 :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي 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.

### 3. Religiusitas

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi peneliti menduga adanya pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Religiusitas diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

#### a. Pengertian religiusitas

Religiusitas berasal dari akar bahasa Latin *regio* akar kata *religere* 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. (*Religi*, 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).

#### **b. Faktor religiusitas**

Dalam kehidupan religiusitas seseorang tidak hanya dilihat dengan sikap yang tampak saja, melainkan dari yang tidak tampak seperti dalam hati seseorang. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat menghasilkan sikap keagamaan, seperti : pengaruh sosial, sebagai pengalaman, kebutuhan, dan proses pemikiran (Robert H, 2012:29). Menurut Siti Partini dalam Psikologi Sosial, menyatakan bahwa terbentuknya satu sikap itu banyak dipengaruhi oleh rangsangan dari lingkungan sosial maupun kebudayaan, misalnya keluarga, norma, golongan, agama, dan adat istiadat (Partini, 1980:67).

#### **c. Indikator religiusitas**

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

- 1) 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 domatik.

- 2) 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..
- 3) 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.
- 4) 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 seseorang 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 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 kaeryawan itu bekerja selama ini. Penilaian kinerja merupakan salah satu upaya yang diperlukan untuk menegetahui hal tersebut. Pada saat yang sama, seorang karyawan memerlukan umpan balik dari atasan mereka. Mereka tentu ingi 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).

#### **a. 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 seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan 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.

#### **b. Aspek penilaian kinerja karyawan**

Penilaian kinerja dapat dibedakan menjadi beberapa hal penjabaran berikut terdapat beberapa aspek penilaian yang dapat dinilai dari karyawan di berbagai jabatan (Fatimah, 2021 :39)

- 1) Hal umum yang dinilai dari karyawan dibidang produksi, antara lain : *quality, quantity of work, knowledge of job,*

*dependability, cooperation, adaptability, attendance, versatility, house keeping dan safety.*

- 2) Hal-hal umum yang dinilai karyawan tata usaha, antara lain *quality, quantity of work, knowlege of job, deppendability, cooperation, adaptability, attendance, initiative, judgemen, daanhealth.*
- 3) Hal-hal umum yang dinilai dari orang yang memegang posisi pimpinan, antara lain *quality, quantity of work, knowlege of job, dependability, cooperation, judgement, initiative, leadership, planning and organizing, dan health.*

Penilaian karyawan harus disesuaikan dengan tujuan dilakukannya penelitian. Umumnya aspek penilaian karyawan itu mencakup dua hal pokok, yaitu hasil pekerjaan (prestasi kerja) dan sifat-sifat pribadi (Fatimah, 2021:40)

- c. Perilaku yang dapat mempengaruhi efektifitas sebuah organisas (Fatimah, 2021:41).
  - 1) Kerja sama, yaitu tingkat permintaan bantuan individu dari rekan-rekan sejawatnya dan bantuan individu untuk mencapai tujuan organisasi.
  - 2) Tindakan protektif, yaitu tingkat penghilangan ancaman terhadap organisasi oleh para keryawan.

- 3) Gagasan konstruktif, yaitu tingkat pemberian sumbangan berbagai gagasan konstruktif dan kreatif para karyawan untuk memperbaiki organisasi.
- 4) Pelatihan diri, yaitu tingkat keterikatan para karyawan dalam program pelatihan untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.
- 5) Sikap yang menguntungkan, yaitu tingkat upaya para karyawan dalam mengembangkan sikap yang menguntungkan terhadap organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat.

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

- 1) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kejujuran karyawan dalam bekerja.
- 3) Inisiatif yang muncul demi tercapainya efektivitas kelompon.
- 4) Tingkat kehadiran.
- 5) Sikap yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari.
- 6) Kerja sama antar anggota tim.
- 7) Keandalan dalam mengerjakan suatu tugas tertentu.
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaannya.
- 9) Tanggung jawab terkait penyelesaian tugas.
- 10) Pemanfaatan waktu luang.

#### **d. Indikator kinerja karyawan**

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penelitian secara mendasar menurut Robbins (2006, 260) didalam Kristian & Pangastuti (2019:57).

##### 1) Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi hasil pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

##### 2) Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang diterapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

##### 3) Ketepatan waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada wal waktu serta memaksimalkan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan lain.

#### 4) Efektivitas

Tingkat pengukuran sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menakkian hasil dalam penggunaan sumberdaya.

#### 5) Efisiensi

Mengukur derajat kkesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Dari beberapa pengukuran kinerja diatas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dab produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Judul, Tahun	Nama dan Link Artikel	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Hasil Dan Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Sunarji Harahap, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan, 2017	Jurnal ekonomi dan bisnis islam  <a href="http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalalah/article/view/153/440">http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalalah/article/view/153/440</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan secara parsial?</li> <li>2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian kuantitatif.</li> <li>2. Alat analisis regresi linier berganda.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan secara parsial.</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan karyawan secara parsial.</li> <li>3. Kepemimpinan islami dan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode: Kuantitatif</li> <li>2. Alat analisis: Regresi linier berganda</li> <li>3. Variabel independen kepemimpinan Islami.</li> <li>4. Variabel dependen kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obyek penelitian</li> <li>2. Terdapat variabel independen lain yaitu motivasi kerja.</li> </ol>

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Jurnal Penelitian Terdahulu

			<p>Sukaramai Medan secara parsial?</p> <p>3. Apakah kepemimpinan islami dan motivasi kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan?</p>		<p>Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.</p>		
2	<p>Norfa Maliarosa Hasibuan, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap</p>	<p>Jurnal Psikologi</p> <p><a href="http://www.journal.uml.ac.id/TIT/article/view/102/95">http://www.journal.uml.ac.id/TIT/article/view/102/95</a></p>	<p>1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial?</p> <p>2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan</p>	<p>1. Metode Kuantitatif</p> <p>2. Pengumpulan data menggunakan angket</p>	<p>1. Kepemimpinan islami memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung.</p> <p>2. Kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Metode: Kuantitatif</p> <p>2. Alat analisis: Regresi linier berganda.</p> <p>4. Terdapat variabel independen kepemimpinan islami.</p> <p>5. Terdapat variabel</p>	<p>1. Obyek penelitian</p> <p>2. Terdapat variabel independen lain yaitu: kompensasi, dan pengembangan produk.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Jurnal Penelitian Terdahulu

	Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung, 2019		terhadap kinerja karyawan secara parsial? 3. Apakah pengembangan produk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial? 4. Apakah kepemimpinan islami, kompensasi, dan pengembangan produk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara sumultan?		Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung. 3. Pengembangan produk memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung 4. Kepemimpinan islami, kompensasi, dan pengembangan produk secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung.	dependen kinerja karyawan.	
3	Ikhsan Maksum, Nur Laili Fikriah, Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, 2020	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam <a href="http://repository.uin-malang.ac.id/6205/">http://repository.uin-malang.ac.id/6205/</a>	1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial? 2. Apakah etika	1. Metode: kuantitatif deduktif. 2. Alat analisis : Regresi linier berganda.	1. Kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial 2. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Metode: kuantitatif 2. Alat analisis : Regresi linier berganda 3. Variabel independen : kepemimpinan Islami dan	1. Obyek penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Jurnal Penelitian Terdahulu

			<p>kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial?</p> <p>3. Apakah kepemimpinan islami dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan?</p>		<p>secara parsial.</p> <p>3. Kepemimpinan islami dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.</p>	<p>etika kerja Islam.</p> <p>4. Variabel dependen : kinerja karyawan.</p>	
4	<p>Iis Nabila, Nurhidayati, Eka Farida, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah</p>	<p>e – Jurnal Riset Manajemen</p> <p><a href="http://www.riset.unism.a.ac.id/index.php/jrm/article/view/13097/10275">http://www.riset.unism.a.ac.id/index.php/jrm/article/view/13097/10275</a></p>	<p>1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara parsial?</p>	<p>1. Metode kuantitatif.</p> <p>2. Menggunakan data primer dan skunder.</p> <p>3. Alat analiisis: regresi linier berganda</p>	<p>1. Kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara parsial.</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap</p>	<p>1. Metode: Kuantitatif</p> <p>2. Alat analisis : Regresi linier berganda</p> <p>3. Variabel independen : kepemimpinan islami dan religiulitas.</p> <p>4. Variabel dependen : kinerja karyawan</p>	<p>1. Obyek penelitian</p> <p>2. Terdapat variabel independen lain yaitu: budaya organisasi.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Jurnal Penelitian Terdahulu

	Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan, 2021		<p>2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara parsial?</p> <p>3. Apakah religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara parsial?</p> <p>4. Apakah</p>		<p>kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara parsial.</p> <p>3. Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara parsial.</p> <p>4. kepemimpinan islami, budaya organisasi, dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah</p>		
--	---	--	---	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Jurnal Penelitian Terdahulu

			kepemimpinan islami, budaya organisasi, dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara simultan?		Darumafatihil Ulum (KSPPS DMU JATIM) Pasuruan secara simultan.		
5	Vivi Bella Larasati, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian, 2021	Jurnal Mahasiswa <a href="http://www.jurnal-citra-ekonomi.com/index.php/jurnalmhs/article/download/97/78">http://www.jurnal-citra-ekonomi.com/index.php/jurnalmhs/article/download/97/78</a>	1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian secara parsial? 2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1. Metode kuantitatif. 2. Jenis data primer dan skunder 3. Metode yang digunakan <i>Library Research</i> (Riset Perpustakaan) dan <i>Field Research</i> (Riset Lapangan), menggunakan	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian secara parsial? 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP	1. Metode: Kuantitatif 2. Alat analisis: Regresi linier berganda 3. Variabel independen : kepemimpinan islami. 4. Variabel dependen : kinerja karyawan	1. Obyek penelitian. 2. Menggunakan variabel independen yang lain yaitu: motivasi.

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Jurnal Penelitian Terdahulu

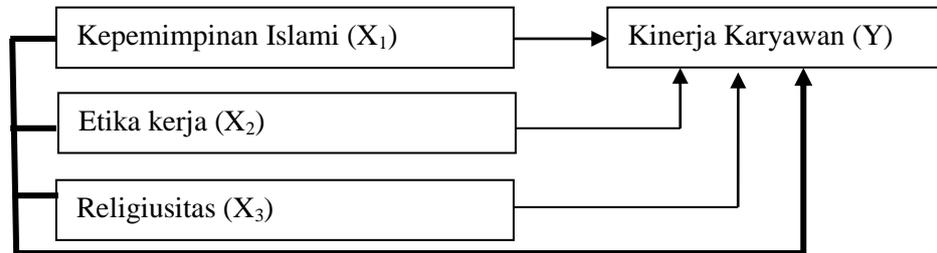
			karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian secara parsial? 3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian secara simultan?	tehnik observasi, wawancara, dan angket. 4. Alat analisis: regresi linier berganda	Muara Bulian secara parsial? 3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian secara simultan?		
6	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam, dan Religiulitas Terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi		1. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath secara parsial ? 2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1. Metode: Kuantitatif 2. Jenis data primer dan skunder 3. Metode yang di gunakan <i>Library Research</i> (Riset Perpustakaan) dan <i>Field Research</i> (Riset Lapangan), menggunakan tehnik observasi, wawancara, dan	1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 2. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3. Religiulitas berpengaruh positif dan signifikan pada	1. Variabel Independen yaitu kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas. 2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan.	1. Objek penelitian di Koppontren Ausath Blokagung- Banyuwangi.. 2. Subyek penelitian adalah karyawan pada unit-unit Koppontren Ausath Blokagung- Banyuwangi.

Lanjutan Tabel 2.1 *Mapping* Jurnal Penelitian Terdahulu

			<p>karyawan di Koppontren Ausath secara parsial ?</p> <p>3. Apakah religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koppontren Ausath secara parsial ?</p> <p>4. Apakah kepemimpinan Islami, etika kerja Islam, dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koppontren Ausath secara simultan ?</p>	<p>angket.</p> <p>Alat analisis: regresi linier berganda</p>	<p>kinerja karyawan secara parsial.</p> <p>4. Kepemimpinan islami, Etika kerja Islam dan Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

### C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual  
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

—————> : Pengaruh secara simultan

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016:64). Dalam penulisan penelitian ini hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

Ha<sub>1</sub>: Ada pengaruh antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara parsial.

- Ho<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara parsial.
- Ha<sub>2</sub>: Ada pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara parsial.
- Ho<sub>2</sub>: Tidak ada pengaruh antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara parsial.
- Ha<sub>3</sub>: Ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara parsial.
- Ho<sub>3</sub>: Tidak ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara parsial.
- Ha<sub>4</sub>: Ada pengaruh antara kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara simultan.
- Ho<sub>4</sub>: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung-Banyuwangi secara simultan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. 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 Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi”.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Kopontren 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.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Dengan kata lain populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan populasi yang dimaksud adalah keseluruhan karyawan

Kopontren Ausath yaitu 70 orang. Akan tetapi penelitian peneliti hanya menggunakan 40 orang sebagai responden.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (Sugiyono, 2016:81). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 40 orang dari karyawan Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi dari jumlah karyawan 70 orang.

### **D. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari suatu populasi yang berdasarkan pada setiap elemen populasi yang ada. Setiap anggota himpunan bagian memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih (Sugiyono, 2016:56). Adapun penentuan jumlah sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Namun 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  $10 \times 4 = 40$  (Sugiyono, 2016:96), sehingga peneliti mengambil sampel sebanyak 40 orang dari karyawan di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi untuk dapat meneliti empat variabel, agar jumlah responden dapat mewakili jawaban dari seluruh karyawan yang bekerja pada unit-unit Kopontren Ausath dengan total karyawan sebanyak 70 orang.

Teknik pengambilan sampel dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Peneliti menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi. Atau sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sehingga seluruh karyawan yang

bekerja pada unit-unit usaha Koppondren Ausath Bokagung Banyuwangi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

#### **E. 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 Koppondren Ausath Blokagung Banyuwangi”.

#### **F. Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangring 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).

Dalam metode ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala objek yang diteliti, dengan datang langsung ketempat penelitian yaitu Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

## 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). Angket atau kuesioner ini disebarikan kepada para karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi yang berjumlah 40 responden.

## G. Variabel Penelitian

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islami, dan Religiusitas terhadap Kinerja di Koppontren Ausath**

No	Variabel	Definisi	Indikator	No. Soal
1	Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )	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 memposisikan dirinya ditengah karyawan, bukan hanya pemimpin yang dapat memberikan perintah saja tetapi juga dapat menjadi suri tauladan bagi karyawan (Hasibuan, 2019).	Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT.	1, 2
			Amanah.	3, 4
			Pandai bergaul dengan msyarakat (karyawan).	5, 6
			Memiliki semangat maju dan semangat pengabdian.	7, 8
			Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan (Nurdiana, 2011).	9, 10
2	Etika Kerja Islam ( $X_2$ )	Aktifitas yang tidak dibatasi jumlah kepemilikannya tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Kencana, 2019).	Kerja merupakan penjabaran aqidah.	11, 12
			Kerja dilandasi ilmu.	13, 14
			Kerja dengan meneladani sifat ilahi & mengikuti petunjukNya (Asifuddin, 2010)	15, 16

Lanjutan Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

3	Religiusitas (X <sub>3</sub> )	Religiusitas merupakan tingkat keyakinan ( <i>belief</i> ) dan sikap ( <i>attitudes</i> ) seseorang terhadap ajaran agamanya dan praktik upacara ( <i>ritual practices</i> ) hubungan vertikal dengan Allah, serta hubungan datar kepadasesama individu, sebagai usaha dalam mencari manfaat kehidupan dan kebahagiaan (Nabila, Nurhidayati, dan Farida, 2021).	Dimensi keyakinan.	17, 18
			Dimensi peribadatan.	19, 20
			Dimensi penghayatan.	21, 22
			Dimensi pengalaman. (Glok dan Ancok, 2011)	23, 24
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja perusahaan merupakan sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung (Kencana, 2019).	Kualitas	25, 26
			Kuantitas	27, 28
			Efektifitas	29, 30
			Efisiensi	31, 32
			Kemampuan bekerja sama (Umar didalam Fatimah, 2021)	33, 34

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang disusun dengan *Skala Likert*, *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Riduwan dan Sunarto, 2010:20). Dalam penelitian, secara spesifik fenomena sosial sudah ditetapkan oleh peneliti, hal ini lah yang disebut sebagai variabel penelitian yang memiliki kriteria tersendiri dalam pemberian skor tiap poin pertanyaan penelitian. Berikut kriterianya:

**Tabel 3.2. Skor Skala Likert**

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

Sumber: Riduwan dan Sunarto, 2010:21

## H. Uji Validitas, Reliabilitas

### 1. Uji validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur kebenaran suatu data dalam proses penelitian. Skala suatu alat ukur harus valid agar dapat bermanfaat bagi peneliti untuk melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan. Sebelum menguji validitas alat ukur, mencari harga korelasi antar bagian dari alat ukur secara menyeluruh dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang menjadi jumlah tiap skor butir (Siregar, 2010:164).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 yaitu dengan membandingkan nilai sig. (2-tailed) pada tabel correlation dengan probabilitas 0,05.

Kaidah pengambilan keputusan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti butir soal angket atau kuesioner dinyatakan valid, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti butir soal angket atau kuesioner dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016: 267).

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah kehandalan/ketetapan sebuah alat ukur atau instrumen dalam mengukur sebuah obyek. Ketika alat ukur telah

digunakan lebih dari dua kali untuk mengukur fenomena yang sama dan hasilnya tetap konsisten, maka disebut reliabel (Subagiyo, 2017: 203). Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. Dalam pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* pada output SPSS 16.0.

Koefisien reliabilitas selanjutnya diinterpretasikan menggunakan kriteria sesuai tabel 3.3 dibawah ini :

**Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 - 1,000	Sangat reliabel
0,60 - 0,799	Reliabel
0,40 - 0,599	Cukup reliabel
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduwan, 2015: 81

## **I. Tehnik Analisis Data**

Analisis data adalah upaya atau usaha data yang tersedia yang kemudian diolah menggunakan bantuan instrumen statistik dalam menjawab rumusan masalah. Teknik analisis data adalah cara dalam melaksanakan analisis terhadap data, untuk tujuan mengolah data yang ada untuk menjawab rumusan masalah (Subagiyo, 2017: 100). Setelah data

yang dibutuhkan oleh peneliti terkumpul selanjutnya data tersebut akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data yang diperoleh akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel kepemimpinan islami, etika kerja Islam dan religiusitas. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer yaitu *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

#### 1. Normalitas

Uji normalitas data sangat diperlukan untuk membuktikan apakah variabel dari data yang diperoleh sudah normal atau belum. Uji normalitas ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji normalitas tidak lain adalah mengadakan pengujian terhadap normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2010: 301). Dalam penelitian ini pengujian normalitas yang digunakan SPSS 16.0 dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau biasa disebut dengan uji K-S. Dengan syarat jika probabilitas (sig.)  $> 0,05$  maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas (sig.)  $< 0,05$  maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak, maka digunakan pengujian berikut:

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

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*).

### a. Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel bebas (kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) jika dimasukkan secara bersama-sama (simultan). Pengujian ini

dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas  $F < 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, artinya  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Hasil F hitung dilihat dari output SPSS 16.0 pada tabel ANOVA terdapat dikolom F dan nilai probabilitas F dikolom sig. (2-tailed).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (kepemimpinan islami, etika kerja Islam dan religiusitas) secara individual (parsial) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan df n-k (jumlah sampel-jumlah seluruh variabel) dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  nilai probabilitas  $t < 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel independen terhadap variabel dependen, artinya  $H_0$  tolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t hitung dilihat pada output SPSS 16.0 ditabel coefficients pada kolom T dan nilai probabilitas dilihat pada output SPSS 16.0 pada kolom sig. (*significance*).

c. Uji koefisien determinasi (*R Square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total varian dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel

bebas. Hasil perhitungan  $R^2$  dapat dilihat pada output Model Summary. Pada kolom *R Square* dalam kolom tersebut dapat diketahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Kolom B pada tabel Model Summary menunjukkan hasil atau skor kenaikan nilai variabel dependen (kinerja karyawan) apabila terjadi penambahan nilai variabel independen (kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Umum Obyek Penelitian**

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

Lokasi penelitian difokuskan pada Koppondren Ausath yang bertempat di pondok pesantren Darussalam Dsn. Blokagung, Desa Karangdoro, Kec. Tegalsari, Kab. Banyuwangi, Prov. Jawa Timur.

Penelitian dilakukan pada unit-unit yang berada dibawah naungan Koppondren Ausath dikarenakan data responden dalam satu unit kurang mencukupi batas minimum responden yang dibutuhkan oleh peneliti. Maka dari itu, peneliti mengambil sampel dari beberapa unit yang berada dibawah naungan Koppondren Ausath Blokagung Banyuwangi, unit-unit Koppondren Ausath berada saling berdekatan hanya di sekitar Ponpes Darussalam Blokagung Banyuwangi, berikut ini adalah unit-unit Koppondren Ausath yang diteliti :

- a. Unit Kantin dan Kost Makan
- b. Unit Fotografi Dan Aksesoris
- c. Unit Warnet Komputer
- d. Unit ATK
- e. Unit Toko Grosir Sembako
- f. Unit Konveksi
- g. Unit Usaha Simpan Pinjam Pola Syari'ah (USPPS)
- h. Unit Usaha Toko Bangunan

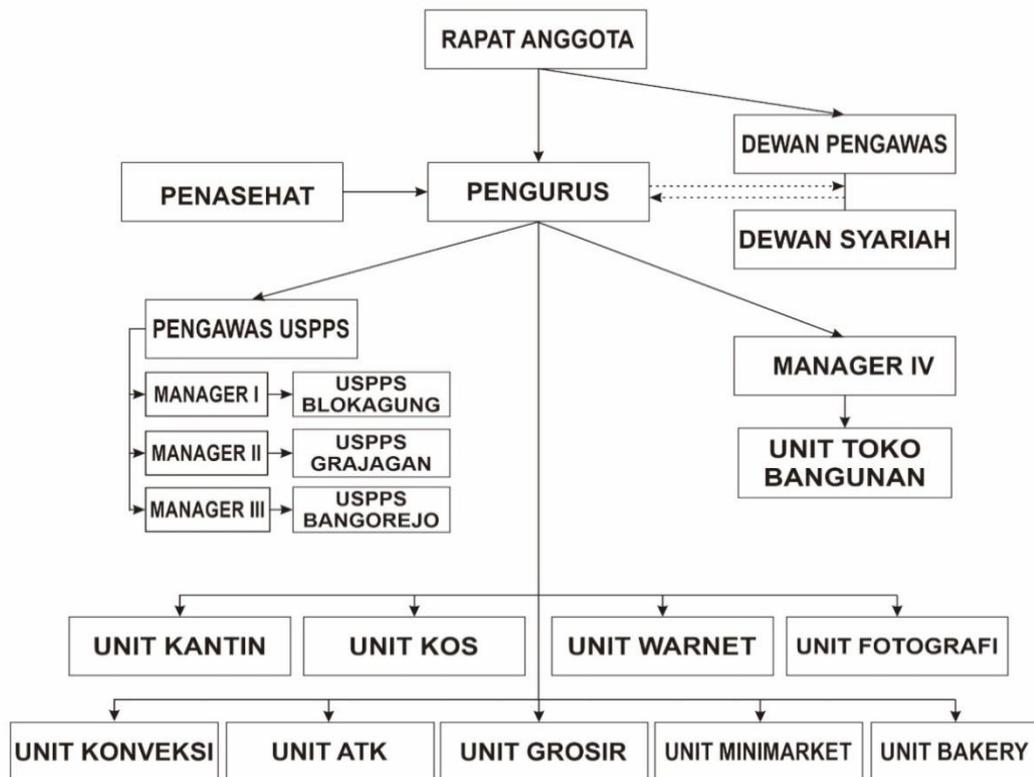
- i. Unit Usaha Minimarket
- j. Unit Ausath Bakery
- k. Unit Percetakan
- l. Unit Darussalam Transport
- 1) Sejarah Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi

Koperasi pondok pesantren atas usaha thullab (Kopontren Ausath) merupakan salah satu lembaga yang berdiri dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, yang bergerak dibidang ekonomi. Selain sebagai lembaga perekonomian pesantren, Kopontren Ausath juga ikut berpartisipasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia pada sektor perkoperasian. Berdirinya Kopontren Ausath berawal dari beberapa pemikiran dan pertimbangan para pengasuh dan segenap pengurus pondok pesantren untuk mendirikan sebuah lembaga yang khusus menangani sektor perekonomian pondok pesantren, dengan harapan dapat meningkatkan perekonomian pesantren dan masyarakat sekitar serta dapat membantu kinerja pengurus bidang pendidikan dalam meningkatkan sumberdaya manusia dan mutu pendidikan, sebab pengurus bidang pendidikan dapat lebih berkonsentrasi pada bidangnya. Maka dari itu, pada tahun 1990-an segenap pengasuh dan pengurus pesantren Darussalam sepakat mendirikan sebuah lembaga usaha pondok pesantren yang kemudian diberi nama Ausath (Atas Usaha Thullab).

Dalam perkembangan berikutnya atas inisiatif pengasuh pada tahun 1994, Austah didaftarkan pada instansi pemerintah agar sah secara legalitas dan mendapat ijin operasional usaha atau Badan Hukum. Pada bulan februari 1994 Ausath resmi menjadi lembaga usaha berupa koperasi dengan nama Kopontren Ausath dan telah memiliki badan hukum dengan Nomor 7762/BH/II/1994. Selain sebagai pemberdaya perekonomian, Kapontren Ausath juga merupakan sebuah wadah yang dapat mendidik santri dalam bidang koperasi, sebab pesantren bukan hanya lembaga pendidikan agama saja, akan tetapi juga mendidik santri untuk bisa mandiri, meningkatkan skill dalam usaha bisnis, melatih mental, pengelolaan organisasi atau perusahaan yang benar-benar profesional serta mampu menjawab tantangan di era globalisasi saat ini. Serta meningkatkan SDM hingga menuju masyarakat yang damai.

## 2) Struktur Organisasi Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi

Struktur adalah suatu susunan ppersonil yang tergabung dalam suatu organisasi, melalui struktur organisasi maka dapat melihat tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi akan memudahkan ppeimpin mengadakan pengawasan dan mengkoordinasi dan pengambilan keputusan-keputusan yang diperlukan dalam organisasi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kopontren Ausath  
Sumber: Profil Kopontren Ausath, 2022

## 2. Karakteristik Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi, Berikut ini adalah karakteristik responden yang diteliti:

**Tabel 4.1 Profil Responden**

NO	NAMA	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAHIR
1.	Lu'luul Farida	26	P	S1
2.	M. Ali Makrus	30	L	SMA/ sederajat
3.	Indah Nur Hasanah	24	P	SMA/ sederajat
4.	Ma'Rifatun Ni'mah	30	P	SMA/ sederajat
5.	Khiliatul Jannah	24	P	S1
6.	Zumrotul Hasanah	24	P	S1
7.	Saiful Rizal	30	L	SMA/ sederajat
8.	Alvin	32	L	SMA/ sederajat
9.	Ahmad Mudzakir	31	L	SMA/ sederajat
10.	Habib Zamrozi	34	L	SMA/ sederajat
11.	Fahrul	30	L	SMA/ sederajat

Lanjutan Tabel 4.1 Profil Responden

12.	Jummadi	35	L	SMA/ sederjat
13.	M. Hadik Fuadi Mahsun	35	L	SMA/ sederjat
14.	Saiful Amin	34	L	SMA/ sederjat
15.	Qori'	25	P	SMA/ sederjat
16.	Alfiya	26	P	SMA/ sederjat
17.	Ulfatul Hasanah	25	P	SMA/ sederjat
18.	Supriyanto	30	L	SMA/ sederjat
19.	Syaefudin Anam	35	L	SMA/ sederjat
20.	Nur Habib	40	L	SxMA/ sederjat
21.	Adi Muhammad Nur Aziz Ridlo	37	L	SMA/ sederjat
22.	Ariski Kofansah	38	L	SMA/ sederjat
23.	Wahyudin Aziz	38	L	SMA/ sederjat
24.	Fathul Amin	27	L	SMA/ sederjat
25.	Ahmad Syarofi	40	L	SMA/ sederjat
26.	Khotibul Umam	33	L	SMA/ sederjat
27.	Lutfi Hakim	36	L	SMA/ sederjat
28.	Nour Moh. Rizatul Fikri	38	L	SMA/ sederjat
29.	Hamam Ihsan	42	L	SMA/ sederjat
30.	Mahmut Ali Syukron Ma'mum	43	L	SMA/ sederjat
31.	Junaidi	31	L	SMA/ sederjat
32.	Nur Arif	33	L	SMA/ sederjat
33.	Faidurrohman	34	L	SMA/ sederjat
34.	Jamilatuzzuhro	27	P	SMA/ sederjat
35.	Alvina	26	P	SMA/ sederjat
36.	Ngazizah Rahmawati	25	P	SMA/ sederjat
37.	Hamid Mubarak	40	L	SMA/ sederjat
38.	Arju Hidayatullah	27	L	SMA/ sederjat
39.	Ahmad Hanif Nursalim	34	L	SMA/ sederjat
40.	Islakhul Afifur Rohman	35	L	SMA/ sederjat

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

a. Karakteristik karyawan berdasarkan umur

Pengelompokan responden berdasarkan kategori umur dibedakan menjadi empat bagian, yaitu usia 21-25 tahun, usia 26-30 tahun, usia 30-35 tahun, 36 dan selebihnya.

**Tabel 4.2 Data Responden Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	Usia 21-25 tahun	6	15 %
2	Usia 26-30 tahun	12	30 %
3	Usia 31-35 tahun	12	30 %
4	36 dan selebihnya.	10	25 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Jumlah responden berjumlah 40 mempunyai usia 26 sampai dengan 35 tahun mendominasi dalam penelitian yaitu sebanyak 60%. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan adalah 26 sampai dengan 35 tahun.

b. Dilihat berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan identitas karyawan berdasarkan jenis kelamin, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Data Responden Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	29	73%
2	Perempuan	11	27 %
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer Primer Diolah, 2022

Jumlah responden yang sebanyak 40 didominasi oleh laki-laki sebanyak 73%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Koppontren Ausath mayoritas laki-laki.

c. Dilihat dari jenjang pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4 Data Responden Karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA/ sederajat	37	93%
2	Diploma	0	0
3	Sarjana/S1	3	7%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Responden yang memiliki jumlah 40 memiliki jenjang pendidikan SMA/ sederajat lebih mendominasi dalam penelitian yaitu sebanyak 93% hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar karyawan adalah SMA/ sederajat.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara sehingga data yang didapat merupakan data mentah. Hasil yang didapat akan dianalisis dengan alat-alat analisis yang tepat supaya diperoleh hasil yang valid dan dapat diterima secara ilmiah.

Uji validitas bertujuan untuk menguji tingkat kemampuan instrumen, apakah dapat mengungkapkan secara tepat. Data tersebut mengukur beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan beserta indikatornya terbukti bahwa koefisien korelasi atau t-hitung  $>$  t-tabel (0,320) dengan tingkat signifikan (0.05) atau 5% maka dikatakan valid.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

No	Butir soal	t <sub>tabel</sub>	t <sub>hitung</sub>	Keterangan/keputusan
1	X1.1	0,32	0,746	Valid
2	X1.2	0,32	0,728	Valid
3	X1.3	0,32	0,624	Valid
4	X1.4	0,32	0,652	Valid
5	X1.5	0,32	0,771	Valid
6	X1.6	0,32	0,761	Valid
7	X1.7	0,32	0,603	Valid
8	X1.,8	0,32	0,640	Valid
9	X1.9	0,32	0,652	Valid
10	X1.10	0,32	0,626	Valid
11	X2.11	0,32	0,664	Valid
12	X2.12	0,32	0,716	Valid
13	X2.13	0,32	0,626	Valid
14	X2.14	0,32	0,675	Valid
15	X2.15	0,32	0,692	Valid
16	X2.16	0,32	0,697	Valid
17	X317	0,32	0,726	Valid
18	X3.18	0,32	0,651	Valid
19	X3.19	0,32	0,704	Valid
20	X3.20	0,32	0,617	Valid
21	X3.21	0,32	0,706	Valid
22	X3.22	0,32	0,683	Valid
23	X3.23	0,32	0,685	Valid
24	X3.24	0,32	0,749	Valid
25	Y25	0,32	0,718	Valid
26	Y26	0,32	0,769	Valid
27	Y27	0,32	0,606	Valid
28	Y28	0,32	0,751	Valid
29	Y29	0,32	0,730	Valid
30	Y30	0,32	0,775	Valid
31	Y31	0,32	0,682	Valid
32	Y32	0,32	0,682	Valid
33	Y33	0,32	0,619	Valid
34	Y34	0,32	0,666	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2022

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	34

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui koefisien reliabilitas instrumen pada kolom *Cronbach's Alpha* kriteria instrumen yang reliabel ialah jika koefisien reliabilitasnya  $> 0,6$ . Pada kolom *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,939, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan adalah sangat reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Deteksi normalitas dapat dilakukan pada output SPSS 16.0 dengan melihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	3.41483252	3.75007818	2.87400053
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.133	.075
	Positive	.105	.119	.075
	Negative	-.057	-.133	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.663	.844	.474
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772	.475	.978

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai *Asymp. Sig*

(2-tailed) diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) 0,772 variabel etika kerja Islam ( $X_2$ ) 0,475 dan religiusitas ( $X_3$ ) 0,978. Karena ketiganya memiliki nilai *asympt. Sig.* Lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan berdistribusi normal

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam, ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda akan dihitung dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 sebagai berikut:

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.8 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	764.596	3	254.865	55.505	.000 <sup>a</sup>
Residual	165.304	36	4.592		
Total	929.900	39			

a. Predictors: (Constant), EtikaKerjaIslam, Religiusitas, KepemimpinanIslami

b. Dependent Variable:  
KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2022

Dari Tabel 4.8 hasil uji simultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 55.505 dengan tingkat kesalahan atau probabilitas sebesar 0,00. Sementara nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat

signifikansi 0,05 adalah 2,84. Karena nilai signifikan lebih kecil dari nilai standar signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ), dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $55,505 > 2,78$ ), maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Nilai F menunjukkan angka positif, yang berarti secara simultan kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial.

**Tabel 4.9 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.234	3.868		-.836	.409
kepemimpinan islami	.348	.085	.350	4.080	.000
etika kerja islam	.565	.147	.308	3.852	.000
Religiusitas	.472	.094	.464	5.038	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan tabel Tabel 4.9 hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk kepemimpinan islami ( $X_1$ ) sebesar 0,00 dan

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,080. Adapun nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n - k$  ( $40 - 3 = 37$ ) adalah 2,021. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,080 > 2,021$ ). Maka, menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa kepemimpinan islami ( $X_1$ ) mempunyai hubungan searah dengan kinerja ( $Y$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan islami ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) menunjukkan 0,348 artinya apabila ada penambahan nilai variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ), maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,348.

Sementara untuk etika kerja Islam diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,852. Adapun nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n - k$  ( $40 - 3 = 37$ ) adalah 2,021. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,825 > 2,021$ ). Maka, menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa etika kerja Islam ( $X_2$ ) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) di

Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Nilai koefisien regresi variabel etika kerja Islam ( $X_2$ ) menunjukkan 0,565 artinya apabila ada penambahan nilai variabel etika kerja Islam ( $X_2$ ), maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,565.

Sedangkan untuk religiusitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,038. Adapun nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n - k$  ( $40 - 3 = 37$ ) adalah 2,021. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ), dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $5,038 > 2,003$ ). Maka, menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Nilai  $t$  positif menunjukkan bahwa religiusitas ( $X_3$ ) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath. Nilai koefisien regresi variabel religiusitas ( $X_3$ ) menunjukkan 0,472 artinya apabila ada penambahan nilai variabel religiusitas ( $X_3$ ), maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,472.

c. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen atau mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam, ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu keputusan

anggota memilih pembiayaan Y. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam, ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan terdapat dalam Tabel 4.8 berikut

**Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.807	2.14285

a. Predictors: (Constant), EtikaKerjaIslam, Religiusitas, KepemimpinanIslami

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, terlihat bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,822 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) sebesar 82,2%. Sedangkan 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

*Std. error of the estimate* yaitu penyimpangan antara persamaan regresi dengan dependent lainnya, yaitu sebesar 2,14285 satuan variabel dependen (jika kinerja karyawan dalam satuan maka besarnya penyimpangan adalah sebesar 2,14285 juta). Semakin kecil nilai *Std. error of the estimate* maka semakin baik persamaan regresi tersebut sebagai alat prediksi.

## BAB V

### PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki hasil sebagai berikut:

#### **A. Mengetahui pengaruh kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi secara parsial.**

##### 1. Pengaruh Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Penelitian yang telah dilakukan mendapat hasil bahwa kepemimpinan islami ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) sebesar 4,080 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,05 dengan koefisien 0,348. Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan islami ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Menurut Nurdiana (2011) Variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) diukur menggunakan lima indikator yang terdiri dari mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT, amanah, pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan), memiliki semangat maju dan semangat

pengabdian, dan bertanggungjawab dalam mengambil keputusan.dari kelima indikator tersebut memberikan tanggapan setuju, artinya sebagian besar kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan islami. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1 Tabel Persentase Kepemimpinan Islami**

No	Indikator	Presentase
1	Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada allah SWT	82%
2	Amanah	87%
3	Pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan)	86%
4	Memiliki semangat maju dan semangat pengabdian	82%
5	Bertanggungjawab dalam mengambil keputusan	83%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) dengan indikator mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT memiliki tingkat persentase 82% indikator Amanah 87% indikator pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan) memiliki tingkat indikator 86%, indikator memiliki semangat maju dan semangat pengabdian memiliki indikator 82%, indikator bertanggungjawab dalam mengambil keputusan memiliki indikator 83%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa indikator mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT merupakan indikator yang paling dominan terhadap variabel kepemimpinan islami dalam kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hal ini dikarenakan indikator mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah merupakan tingakat tertinggi dari indikator variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) secara individu.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membimbing, mempengaruhi dan menunjukkan arah jalan yang benar kepada orang lain atau pengikutnya (Majali, 1990). Konsep kepemimpinan yang baik dapat membantu para pemimpin islami untuk menjadi lebih baik, jujur, baik hati, giat berlatih dan menghindari kesalahan yang ada dalam kegiatan sehari-hari. Hasil penelitian ini didukung dengan studi yang dilakukan oleh Maksun dan Fikriah (2020) tentang kepemimpinan islami menyatakan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ulasan ilmiah lain menyatakan, bahwa kepemimpinan islami memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan (Rizki, 2017).

Kepemimpinan islami dapat memberikan pengaruh pada kinerja, berdasarkan pada seorang pemimpin akan selalu adil dan menjadi pemeran penting atau contoh untuk setiap bawahannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin islami mampu menyadarkan para pengikutnya untuk berfikir tentang setiap hasil itu didasarkan atas kehendak Allah SWT. Ketika pemimpin memberikan arahan dan contoh yang baik terhadap bawahannya, pada akhirnya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pula dengan memenuhi kewajibannya dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan berdasarkan contoh yang diberikan oleh pemimpin mereka. Secara logika, pengaruh lebih baik dapat terbentuk karena pemimpin yang memiliki nilai keislaman tinggi mampu membimbing dan menginspirasi setiap bawahan untuk mencapai tujuan bersama (Maksun dan Fikriah, 2020: 98). Terlebih lagi kepemimpinan islami secara umum didasari dari sumber-sumber syariah (Al-Qur'an dan Sunnah), dan

selanjutnya memunculkan elemen-elemen penting dalam kinerja seperti kekohesifan, perbaikan kepekaan sosial dan kelancaran kinerja karyawan.

Dari uraian diatas peneliti dapat menyusun hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan secara parsial.

## 2. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih sebesar 3,852 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai koefisien 0,565. pengujian ini membuktikan adanya pengaruh etika kerja Islam ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Menurut Sifauddin (2010) variabel etika kerja Islam ( $X_2$ ) diukur menggunakan tiga indikator yaitu kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, kerja dilandasi sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuknya. Dan ketiga indikator tersebut sebagian besar memberikan tanggapan setuju artinya sebagian besar kinerja karyawan Ausath Blikagung Banyuwangi dipengaruhi variabel etika kerja Islam hal ini dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

**Tabel 5.2 Persentase Etika Kerja Islam**

No	Indikator	Presentase
1	Kerja merupakan penjabaran aqidah	85%
2	Kerja dilandasi ilmu	87%
3	Kerja dilandasi sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuknya	86%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian dalam Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam dengan indikator kerja merupakan penjabaran aqidah memiliki tingkat persentase 85%, indikator kerja dilandasi ilmu memiliki tingkat persentase 87%, dan indikator kerja dilandasi sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjukNya memiliki 86%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa indikator kerja dilandasi ilmu merupakan indikator yang berkontribusi besar dalam kinerja karyawan di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pada sampel yaitu yang diujikan sebanyak 40 orang menjelaskan etika kerja Islam yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi kinerja karyawan di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Etika kerja Islam menuntun untuk bekerja dengan giat, akan tetapi hasil kerja bukan hanya untuk kita sendiri namun juga bermanfaat untuk kepentingan orang lain (Harmoko & Sunaryo, 2015). Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan penelitian terdahulu dari maksum & Fikriah (2020), bahwa etika kerja Islam diartikan sebagai sebuah nilai-nilai atau simbol-simbol dan norma yang diajarkan Islam yang memiliki pengaruh terhadap perilaku, sikap, dan karakter seseorang. Perilaku dan sikap tersebut mampu diimplikasikan konteks pekerjaan dengan penuh komitmen dan secara serius. Secara logika karyawan yang memiliki etika kerja Islam lebih tinggi dapat memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki etika kerja Islam. Etika kerja Islam

tidak sekedar tentang bagaimana norma dalam bekerja namun juga moral yang menjadi sebuah cara bagi pribadi muslim untuk mencaoi ridha Allah SWT. Oleh karena itu, etika kerja Islam juga berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas yang tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan muslim itu sendiri dan akan memberikan peningkatan hasil kerja dan menguntungkan bagi perusahaan. Dengan kata lain, pernyataan tersebut mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### 3. Pengaruh Religiusitas ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel religiusitas ( $X_3$ ) sebesar 5,038 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,021 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Menurut Glock dan Ancok (2011) variabel religiusitas diukur menggunakan empat indikator yang terdiri dari, dimensi keyakinan, dimensi peribadatan, dimensi penghayatan, dimensi pengalaman. Dari indikator tersebut sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yang berarti bahwa sebagian besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh

variabel religiusitas. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut ini :

**Tabel 5.3 Presentase Religiusitas**

No	Indikator	Persentase
1	Dimensi keyakinan	84%
2	Dimensi peribadatan	89%
3	Dimensi penghayatan	83%
4	Dimensi pengalaman	84%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian dalam tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa variabel religiusitas dengan indikator dimensi keyakinan memiliki tingkat persentase 84%, dimensi peribadatan memiliki tingkat persentase 89%, dimensi penghayatan memiliki tingkat persentase 83%, dimensi pengalaman memiliki tingkat persentase 84%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa indikator dimensi peribadatan merupakan indikator yang berkontribusi besar terhadap variabel religiusitas dalam menentukan kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pada sampel yang diujikan sebanyak 40 orang menjelaskan religiusitas yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi kinerjanya dimana pada masyarakat di Dusun Blokagung yang telah menjadi karyawan Koppontren Ausath bahwa bekerja merupakan suatu unsur ketaatan dalam menjalankan agama Islam yang tidak dapat dipisahkan dari syariat Islam itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kencana (2019), menjelaskan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya

manusia harus ditingkatkan seiring dengan peningkatan pengembangan religiusitas para karyawan yang kemudian dapat menjadi aset penting bagi perusahaan untuk jangka waktu yang panjang (Nuroniah & Triyanto, 2015:97). Religiusitas yang tinggi dapat membuat seseorang yang beragama akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan meyakini bahwa mengimplementasikan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT (Anwar, Suryaningsih, & Fahrullah, 2018).

Religiusitas juga dapat dikaitkan dengan kondisi psikologis seseorang yang tentunya akan mempengaruhi bagaimana cara ia bertindak, bersikap dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan perintah dari agama yang dianut walaupun terdapat faktor lain juga, namun tak dapat dipungkiri jika religiusitas juga dapat menjadi salah satu faktor bagaimana bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari yang jika diimplementasikan dalam pekerjaan akan menjadi kinerja mereka.

Diterapkannya religiusitas kedalam kegiatan sehari-hari maka akan membuat individu tersebut melakukan perintah dan nilai-nilai yang telah diatur agama karena hal tersebut merupakan suatu tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Selain itu tentunya orang yang memiliki jiwa religiusitas tidak hanya melakukan pekerjaan untuk mendapatkan rejeki atau keuntungan semata namun juga untuk mendapatkan pahala untuk bekal dan kebahagiaan diakhirat kelak.

Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan cenderung memiliki kontrol diri sebagai acuan dalam bertindak sesuai dengan aturan dalam agama yang dianutnya. Maka dari itu, orang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan cenderung mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki jiwa yang religiusitas maka tidak memungkinkan adanya tindakan penipuan, kecurangan, ketidak disiplin dalam bekerja dan hal-hal negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan, karena hal tersebut adalah larangan dari setiap agama. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu milik Karina & Moch (2018). Yang menyatakan “Tiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan yang terbaik dimana dalam pekerjaan yang akan dilakuka secara profesional oleh karyawan”.

Dari uraian diatas peneliti dapat merumuskan hipotesis ke 3 yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan.

**4. Mengetahui pengaruh kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi secara simultan.**

Berdasarkan pengujian hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Hasil yang diperoleh dari output uji F SPSS 16.0 di BAB IV menyatakan bahwa variabel independen dalam

penelitian yang terdiri dari kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan dapat dilihat pada besarnya tingkat *R square* ( $R^2$ ) pada tabel 4.12 adalah 0,822. Angka tersebut dapat digunakan mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan dengan cara menghitung koefisien determinasi sebagai berikut :

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

$$KD = 0,822 \times 100\%$$

$$KD = 82,2\%$$

Angka tersebut memiliki pengaruh besar bahwa kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 82,2% berdasarkan hasil persentase indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut :

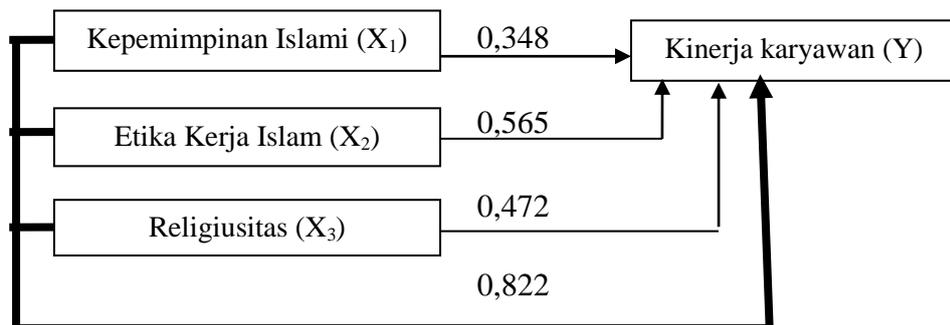
**Tabel 5.4 Persentase Indikator Simultan**

No	Indikator	Persentase
1	Kepemimpinan islami ( $X_1$ )	84%
2	Etika kerja Islam ( $X_2$ )	86%
3	Religiusitas ( $X_3$ )	85%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian dalam Tabel 5.4 diatas menyatakan bahwa indikator kepemimpinan secara keseluruhan memiliki nilai persentase sebesar 84%, indikator etika kerja Islam secara keseluruhan memiliki nilai persentase sebesar 86%, dan indikator religiusitas secara keseluruhan memiliki nilai persentase sebesar 85%. Hasil pengujian simultan juga dapat dilihat dari persamaan regresi yang dihasilkan yaitu uji regresi dan hipotesis tersebut dalam model persamaan regresi dengan variabel independen adalah kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ), dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS 16.0 pada tabel 4.9 hasil uji t dalam kolom B dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



Gambar 5.1 Model persamaan Regresi  
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

- a. Konstanta sebesar -3,234 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), Etika Kerja Islam ( $X_2$ ), Religiusitas ( $X_3$ ), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah -3,234.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ) sebesar 0,348 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel  $X_1$  akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,348 atau meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,348.

- c. Koefisien regresi variabel etika kerja Islam ( $X_2$ ) sebesar 0,565 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel  $X_2$  akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,565 atau meningkatkan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,565.
- d. Koefisien regresi variabel religiusitas ( $X_3$ ) sebesar 0,472 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel  $X_3$  akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,472 atau meningkatkan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,472.
- e. Selanjutnya, dari hasil perhitungan, maka diperoleh angka  $F_{hitung}$  sebesar  $55,505 > F_{tabel}$  sebesar 2,84, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya ada pengaruh dari kepemimpinan islami ( $X_1$ ), etika kerja Islam ( $X_2$ ), dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi secara simultan. Besarnya pengaruh dari kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah 82,2%. Sedangkan pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus:  $(1-r^2)$  atau  $1-0,822 = 0,178$ . Atau sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan persamaan uji hipotesis yang terpapar diatas disimpulkan bahwa koefisien regresi dan hipotesis dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Ausath

Blokagung Banyuwangi. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima yang artinya ada pengaruh dari kepemimpinan islami, etika kerja Islam, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi secara simultan.

## BAB VI

### PENUTUP

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

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain :

1. Ada banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini hanya melibatkan faktor kepemimpinan islami, etika kerja Islam dan religiusitas.
2. Dalam penelitian ini pengumpulan data hanya dengan menggunakan kuesioner atau angket, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden apakah menunjukkan kenyataan yang sesungguhnya.

## **C. Saran**

Dari beberapa kesimpulan diatas, adapun saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Bagi Koppondren Ausath Blokagung Banyuwangi

Koppondren Ausath Blokagung Banyuwangi diharapkan dapat lebih meningkatkan interaksi langsung dengan pemimpin, agar dapat tercipta keharmonisan antara pemimpin dan karyawan. Sehingga karyawan merasa diayomi dan mendapat arahan yang baik dari pemimpin secara langsung agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan meningkatnya

kinerja karyawan tentu akan sangat menguntungkan perusahaan atau Koppontren Ausath.

2. Bagi Akademik IAI Darussalam

Dalam rangka menyiapkan mahasiswa yang siap menghadapi tantangan dan persaingan dalam dunia bisnis yang sebenarnya, hendaknya institut mendorong dan mendukung mahasiswa untuk lebih sering terjun ke lapangan, dan meningkatkan kerjasama dengan perusahaan/lembaga/organisasi sebagai sarana penelitian untuk memperdalam pengetahuan mahasiswa.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan sampel dari sebagian populasi karyawan yang bekerja di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden yang merupakan karyawan di Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi. Sehingga hasil penelitian menunjukkan tingkat generasi yang lebih tinggi, diharapkan pula untuk menambah atau meneliti faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat menambah wawasan pembaca.

## 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 Kreatifitas 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.
- Ibrahim, Abu Sinn. 2006. *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 Religiusitasterhadap 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.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

**Kepada**

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah seorang mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syari'ah di IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (Skripsi) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika Kerja Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren AUSATH Blokagung Banyuwangi”**.

Sehubungan dengan itu saya mohon dengan hormat atas kesediaannya untuk mengisi angket (kuesioner) sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi bukan untuk dipublikasikan atau digunakan kepentingan lainnya. Peran Bapak/Ibu/Sdr/i sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i saya sampaikan termakasih.

**Peneliti**

**Roisatul Janah**  
**NIM : 18131110115**

### A. Identitas Responden

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi data responden dibawah ini :

- Nama : .....
- Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
- Usia :  20-30  30-40  >40
- Pendidikan terakhir :  SD  SMP  SMA  Sarjana
- Pekerjaan/Profesi :  Kepala Pemasaran  
 Kepala Pelayanan  Pembiayaan  
 Teller  CS  Operasional  
 Internal Control  Pelaksana

### B. Petunjuk Pengisian Angket, Variabel Kepemimpinan, Etika Kerja Islam dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/sdr/i dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah disediakan.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan kategori pilihan jawaban, variabel kepemimpinan islami ( $X_1$ ), variabel etika kerja Islam ( $X_2$ ), religiusitas ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_1$ ) :
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i.

## KUESIONER PENELITIAN

### a. Variabel Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT.	Atasan selalu melakukan tindakan yang benar.					
2.		Atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam.					
3.	Amanah.	Atasan selalu bersikap adil.					
4.		Atasan tidak membedakan karyawan.					
5.	Pandai bergaul dengan msyarakat (karyawan).	Atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan.					
6.		Atasan dengan karyawan saling mengenal satu sama lain.					
7.	Memiliki semangat maju dan semangat pengabdian.	Atasan memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif.					
8.		Atasan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.					
9.	Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan	Atasan selalu berani dalam mengambil keputusan.					
10.		Atasan selalu sadar bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT.					

### b. Variabel Etika Kerja Islam ( $X_2$ )

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11.	Kerja merupakan penjabaran aqidah.	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT.					
12.		Saya tidak memulai pekerjaan dengan berdo'a jika saya datang terlambat.					
13.	Kerja dilandasi ilmu.	Saya tidak bersedia melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian saya.					
14.		Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berkelakuan baik dan benar menurut syariat Islam.					

15.	Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya	Hidup tidak berarti tanpa bekerja.					
16.		Saya tidak pernah terlambat masuk kerja ataupun keluar masuk kantor dalam jam kerja dengan urusan pribadi.					

c. Variabel Religiusitas ( $X_3$ )

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
17.	Dimensi keyakinan.	Saya yakin bahwa Allah mempunyai sikap rahman dan rahim, tetapi Allah tetap akan memberi azab yang sangat pedih bagi orang yang menyekutukannya. Sehingga saya takut berbuat curang dalam bekerja.					
18.		Saya percaya janji dan ancaman Allah itu ada, sehingga saya dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan.					
19.	Dimensi peribadatan.	Nabi Muhammad SAW adalah Nabi terakhir yang ditetapkan Allah. Sehingga sunnahnya menjadi pedoman dalam bekerja					
20.		Saya tetap melaksanakan sholat diawal waktu meskipun sedang jam kerja.					
21.	Dimensi penghayatan.	Saya yakin Allah selalu melindungi dan membantu saya dimanapun saya berada dalam aktivitas pekerjaan.					
22.		Saya sering memikirkan dan merenungkan kebesaran Allah disela pekerjaan saya.					
23.	Dimensi pengalaman.	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan sholat.					

24.		Saya sering berbagi atau sedekah agar dalam bekerja selalu rendah hati.					
-----	--	---	--	--	--	--	--

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
25.	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada rekan kerja lainnya.					
26.		Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar bisa mengerjakan pekerjaan berikutnya					
27.	Kuantitas	Saya merasa terdorong bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan					
28.		Saya membuat jadwal karena untuk mendukung pelaksanaan tugas.					
29.	Efektifitas	Saya menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
30.		Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja.					
31.	Efisiensi	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai keterampilan yang saya miliki.					
32.		Saya menggunakan metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang kurang dipahami.					
33.	Kemampuan bekerja sama	Saya mengajak rekan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok tepat waktu					
34.		Saya berdiskusi dengan rekan kerja terlebih dahulu ketika hendak menentukan keputusan kelompok.					

**Tabel Responden Variabel Kepemimpinan Islami (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
7	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4
8	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
9	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
10	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
11	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
12	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
13	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
14	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4
15	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3
16	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5
17	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
18	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3
21	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3
22	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3
23	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
24	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
26	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3
27	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
30	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
31	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
32	3	4	4	3	5	4	5	4	3	5
33	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
34	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3
35	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
36	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3
37	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
38	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3

**Tabel Responden Variabel Etika Kerja Islam**

No	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
1	4	4	3	4	5	4
2	3	4	3	4	4	3
3	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5
6	4	4	5	4	5	4
7	4	5	5	4	5	3
8	4	5	5	5	5	4
9	5	5	4	4	5	5
10	3	4	4	3	4	3
11	3	4	5	4	4	3
12	5	4	4	5	4	5
13	5	5	4	5	4	4
14	3	4	3	4	4	4
15	4	4	5	3	3	3
16	4	5	5	5	5	4
17	5	4	4	5	4	4
18	3	3	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4
20	4	4	5	4	5	5
21	5	4	5	5	4	4
22	5	4	3	5	4	4
23	4	4	3	5	3	4
24	4	4	5	4	4	4
25	4	4	5	4	5	4
26	4	4	3	4	4	4
27	3	4	3	4	4	3
28	4	5	5	5	5	4
29	4	5	5	5	5	4
30	4	5	4	4	4	5
31	4	4	4	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5
33	4	4	5	5	5	5
34	3	4	3	4	4	3
35	4	5	4	5	5	5
36	5	5	5	4	4	5
37	5	5	5	5	5	5
38	4	4	3	4	4	5
39	3	4	5	4	4	4
40	4	5	5	5	5	5

**Tabel Responden Variabel Religiusitas (X3)**

No	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	X2.33	X3.24
1	5	5	4	5	5	5	5	5
2	3	3	5	4	5	4	3	4
3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	3	5	5	3	5
7	5	3	4	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	4	4	5	5
9	5	5	5	5	5	5	3	5
10	3	3	4	4	4	5	3	3
11	3	5	5	3	3	4	4	5
12	5	3	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	3	5
14	5	5	4	5	5	3	5	4
15	5	5	5	5	4	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	4
18	3	3	3	5	3	3	3	3
19	3	3	5	5	3	4	3	3
20	5	4	5	5	3	4	5	5
21	4	4	5	5	5	4	5	4
22	3	5	5	5	4	5	5	3
23	5	5	5	5	3	5	5	3
24	4	5	5	4	5	5	5	5
25	4	5	5	5	5	5	5	5
26	3	4	3	3	3	3	3	3
27	3	3	5	4	3	3	3	3
28	4	5	5	5	5	4	4	5
29	4	5	5	5	4	4	5	5
30	3	4	4	4	4	5	3	3
31	3	4	5	5	5	3	5	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	3	3	3	3	3	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	3	3	3	3	3
36	5	4	5	4	5	3	4	5
37	5	5	5	3	5	5	5	5
38	3	3	3	3	4	3	4	5
39	3	3	4	4	3	3	5	3
40	5	5	5	4	3	3	5	3

**Tabel Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34
1	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4
2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
6	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
7	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
8	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
10	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
11	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
12	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
13	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
14	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
17	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
22	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2
23	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
24	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5
25	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
28	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
29	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
30	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3
31	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
32	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5
33	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
35	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
36	5	4	3	5	4	4	5	3	3	5
37	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5
38	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4
39	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4
40	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Roifatul Jannah  
NIM/NIMKO : 18131110115  
PRODI : Ekonomi Syariah (ESY)  
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

NO	TGL KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TGL MENGHADAP KEMBALI
1.	18-3-2022	Revisi Skripsi		19-3-2022
2.	19-3-2022	Revisi Skripsi		23-3-2022
3.	23-3-2022	Revisi Skripsi		31-3-2022
4.	31-3-2022	Revisi Skripsi		8-4-2022
5.	8-4-2022	Revisi Skripsi		10-4-2022
6.	10-4-2022	Revisi Skripsi		11-4-2022
7.	11-4-2022	Revisi Skripsi		6-6-2022
8.	6-6-2022	Revisi Skripsi		14-6-2022
9.	14-6-2022	Revisi Skripsi		21-6-2022
10.	21-6-2022	Revisi Skripsi		23-6-2022
11.	23-6-2022	Revisi Skripsi		

Mulai Bimbingan : 18 Maret 2022

Batas Akhir Bimbingan : 23 Juni 2022

Blokagung, 23 Juni 2022

Mengetahui,  
Ketua Prodi

Dr. NURUL INAYAH, SE., M.Si.

Dosen Pembimbing

(Mira Utami SE, M.Pd.)



**KOPPONTREN AUSATH**  
**KOPERASI PONDOK PESANTREN ATAS USAHA THULLAB**  
**YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG**  
BADAN HUKUM: 7762/BH/III/1994

Office: Pon-Pes Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur Telp (0333) 847162/ 846368

SURAT KETERANGAN  
NO: 31.6/024/KOPP.AUSATH/PPDS/III/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Umum Koppontren Ausath Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, menerangkan bahwa :

**NAMA : ROISATUL JANAHAH**  
**NIM : 18131110115**  
**JURUSAN : EKONOMI SYARI'AH**

Telah melakukan penelitian di Koppontren Ausath dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETIKA KERJA ISLAM, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPPONTREN AUSATH BLOKAGUNG DESA KARANGDORO KEC. TEGALSARI KAB. BANYUWANGI”.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 23 Maret 2022



Ketua Koppontren Ausath

**H. AHMAD MUNIB SYAFA'AT, Lc., M.E.I**



### Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 4/4/2022 8:32:45 AM

Analyzed document: **skripsi roisatul janah.docx** Licensed to: **Aster Putra**

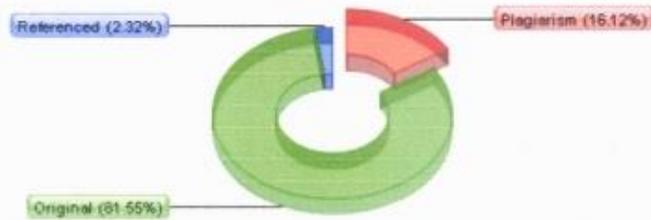
Comparison Preset: **Rewrite** Detected language: **Id**

Check type: **Internet Check**

[tee\_and\_enc\_string] [tee\_and\_enc\_value]

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: **50**

- 17%**    **2906**    1. <https://core.ac.uk/download/pdf/225830951.pdf>
- 17%**    **1117**    2. <http://repository.unika.ac.id/1120/8/10.60.0052> Benedicta Berliana Meisti | LAMPIRAN.pdf
- 6%**      **112**     3. [https://shsfeapf1.pdc-gate2.com/get\\_doc.php?id=7861/MTAuMTAwM85NzgxMTE4MTY1ODgx.txt](https://shsfeapf1.pdc-gate2.com/get_doc.php?id=7861/MTAuMTAwM85NzgxMTE4MTY1ODgx.txt)

Processed resources details: **128 - Ok / 9 - Failed**

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[uace\_headline]

[uace\_line1]

[uace\_line2]

[uace\_line3]

[uace\_line4]



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM

IAIDA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

TERAKREDITASI

BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : P.o. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68481 No. Hp: 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: ialdablokagung@gmail.com

PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI  
TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Nama : Roisatul Janah  
NIM : 1813110115  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etika  
Kerja Islam, dan Religiusitas  
terhadap Kinerja Karyawan di  
Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari Rabu tanggal 6 April 2022.

Blokagung, 6 April 2022

Mengetahui,

Pembimbing

(Mira Ustanti, SE, M.Pd.)

Dekan



Lely Ana Ferawati Ikaningsih, SE, MH, MM., CRP.  
NIDN. 2125027901

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

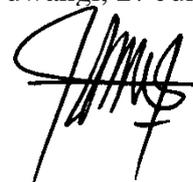
**Nama** : Roisatul Janah  
**NIM** : 18131110115  
**TTL** : Banyuwangi, 04  
September 1997  
**Jenis**  
**Kelamin** : Perempuan  
**Agama** : Islam  
**Prodi** : Ekonomi Syariah  
**Alamat** : Tugurejo,  
Tegalrejo,  
Tegalsari, BWI.



### Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/Perguruan Tinggi	Bidang Studi
SD/MI	2004	2010	SD Darussalam Blokagung Banyuwangi	
SMP	2010	2013	Mts. Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi	
SMA/SMK	2013	2016	SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi	Tata Busana
S1	2018	2022	Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi	Ekonomi Syariah

Banyuwangi, 27 Juni 2022



Roisatul Janah