

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

Cholid Ashari

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Email : *Ashari.cholid@gmail.com*

Abstract

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

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

The results of the t-test (partial test) on the variables of Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic Work Ethic (X3), it is known that the t-count coefficient value is 3.941, 0.898 and 0.780 which is greater than ttable which is 0.638, then Ha is accepted. The regression results show that there is an influence between the variables Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic Work Ethic (X3) on Employee Performance (Y). The F-test (simultaneous test) on the variables of Islamic Leadership (X1), Religiosity (X2) and Islamic

Work Ethic (X3) also has a joint effect on Employee Performance (Y) with a value of $F_{hitung} > F_{table}$ ($7,463 > 2,95$).

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

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

Abstrak

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

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

Hasil uji-t (uji parsial) pada variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) diketahui nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3.941, 0,898 dan 0,780 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,638 , maka H_a diterima. Hasil

regresi tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji-F (uji simultan) pada variabel Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2) dan Etos Kerja Islami (X3) juga terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.463 > 2,95$).

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

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

A. Pendahuluan

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

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

membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik jika terjadi kegagalan (Sofyandi, 2007 :169).

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

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ

حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ

فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

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

Dalam menjadi seorang pemimpin, tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana ia dapat mengatur bawahannya agar memberikan kinerja yang terbaik untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun sering kita jumpai didalam industri atau perusahaan adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan yang dimiliki dalam memerintah bawahannya dalam melakukan pekerjaan tanpa mengetahui keadaan dari bawahannya tersebut. Permasalahan seperti ini akan menjadikan hubungan dalam kelompok tersebut menjadi tidak harmonis (Kartono 2005:21).

Etos kerja islami juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pada setiap tahun nya di Industri Batik Nan Hadi Batik terdapat beberapa karyawan yang kurang memakai prinsip-prinsip etos kerja islami dibuktikan dengan perilaku sebagian karyawan yang masih sering terlambat datang berkerja (Wawancara

dengan Pemilik Industri, 2021). oleh karena itu peneliti ingin mengetahui tentang bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016). Namun penelitian Mappamiring (2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

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

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

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

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

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

Dari Latar belakang tersebut maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

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

B. Landasan Teori

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Muhammad Yusuf (2016) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi

dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Pengertian Kepemimpinan

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

Pengertian Kepemimpinan Islam

Dilihat dari ajaran Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT (Nawawi, 1993: 28). Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah khilafah, imamah dan ulil amri, juga ada istilah ra'in (Moedjiono, 2002: 10).

Religiusitas

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

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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ

الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

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

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

1) Pengetahuan

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

2) Ideologi

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

3) Praktik public

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

4) Praktik pribadi

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

5) Pengalaman

Merasakan kehadiran Allah melalui perasaan bahwa hidup telah diatur olehNya dan pemberian petunjuk dalam kehidupan.

Etos Kerja Islami

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sifat dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Dari uraian tersebut dapat di tangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya (Asifuddin 2004:27).

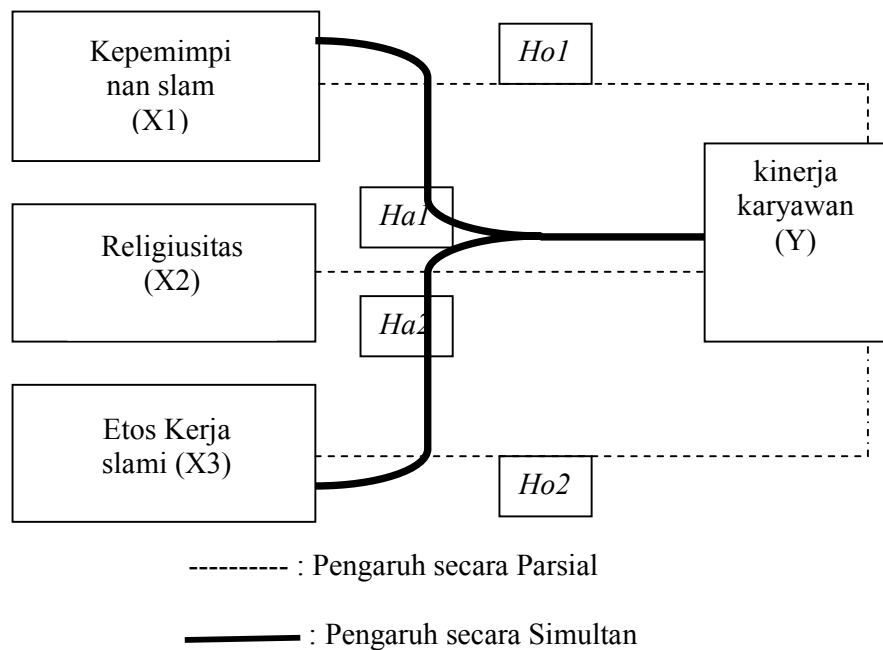
Menurut Hafiddhuddin dan Tasmara (2002) ada lima indikator Eto Kerja Islami yaitu

a) Ikhlas dan Jujur

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

Pengertian Kinerja

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

(Sumber. Data Primer Diolah. 2021)

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho1 : Kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : kepemimpinan islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ho3 : Etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ho4 : Kepemimpinan islam, Religiusitas dan Etos kerja islami secara bersamaan tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Ha4 : Kepemimpinan islam, Religiusitas dan Etos kerja islami secara bersamaan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada LAZISNU Ranting Kesilir yang bertempat di Desa Kesilir Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi.

Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif interval dengan alasan didalamnya banyak kegiatan penelitian, data skor yang diperoleh dari kuisisioner, sering dikatakan sebagai data interval setelah alternatif jawabannya diberi skor yang ekuivalen (setara) skala interval (Subagiyo, 2017:113).

Sumber data

Menurut Umar (2013:42) adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data ini dikumpulkan secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Definisi sumber data sekunder menurut Sujarweni (2014:74) menyebutkan bahwa sumber data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data atau variabel yang sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu, Observasi, kuesioner atau angket serta dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mengelola data dan penjelasan data. Analisis data ini asalnya dari hasil pengumpulan data. Analisis data dilakukan supaya data yang sudah terkumpul memiliki makna, arti dan nilai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciens 25* (SPSS Versi 25) dan program manual.

D. Hasil Penelitian

Uji Normalitas

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

Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 93 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,66256669 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,063 |
| | Positive | ,061 |
| | Negative | -,063 |
| Test Statistic | | ,063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber. Data Primer Diolah SPSS 25. 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui nilai signifikansi *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Pada data variabel memiliki nilai signifikan sebesar

0,200 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Secara Parsial (*t test*)

Hasil uji regresi secara parsial dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 5.2 Hasil Uji t

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

Sumber : Data Primer, 2021 diolah dengan SPSS 21

Hasil dari uji regresi secara parsial tabel 5.2, menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-constant yang diperoleh (0,788). Jika nilai t stst intercept semakin besar maka nilai kesalahan sig. akan semakin kecil. Jika nilai sig lebih besar dari α (0,05) maka signifikan. Sig Kepemimpinan Islami adalah angka yang menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-pendapatan diperoleh (3.941). Karena nilai sig. variabel Pendapatan adalah (0,000). Sig Religiusitas adalah angka yang menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-Religiusitas diperoleh (0,898). Karena nilai sig. variabel Religiusitas adalah (0,377). Sig Etos Kerja Islami adalah angka yang menunjukkan besarnya tingkat kesalahan pada nilai t-Etos Kerja Islami diperoleh (0,507). Karena nilai sig. variabel Pengetahuan adalah (0,616).

Uji Analisis Regresi Secara Simultan (f test)

Hasil uji regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 5.1 Anova-Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 88.852 | 3 | 29.617 | 7.463 | .001 ^b |
| | Residual | 111.117 | 28 | 3.968 | | |
| | Total | 199.969 | 31 | | | |

Sumber : Data Primer diolah Dengan SPSS 21

Sig adalah nilai yang menunjukkan titik kesalahan yang terjadi jika nilai F hitung sebesar 7.463. Ternyata tingkat kesalahan atau probabilitas sebesar berarti lebih kecil dari 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variable tergantung atau model dinyatakan cocok.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Hasil uji koefisien determinan dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 5.0 Koefisien Determinasi

| Mode l | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .667 ^a | .444 | .385 | 1.992 |

Sumber : Diolah dengan SPSS 21

Hasil dari tabel 5.0 R atau multiple R menunjukkan korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung menghasilkan 0,667a. Karena regresi linier berganda dengan empat variabel maka dikatakan bahwa korelasi berganda antara Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0, 667. R square atau koefisien determinasi sebesar 0,444 menunjukkan Kinerja Karyawan dapat dijangkau oleh Kepemimpinan Islami, Religiusitas, Etos Kerja Islami sebesar 24,2%. Koefisien determinasi sebesar 0,444 merupakan kuadrat dari multiple R ($0,444 \times 0,444 = 0,917$). Adjusted R Square adalah koefisien determinasi yang telah dijumlah dengan

varian dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur jika terjadi penambahan variable penambahan ukuran sampel. Adjusted R Square sebesar 0,385 berarti variasi terhadap Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kepemimpinan Islami, Religiusitas dan Etos Kerja Islami sebesar 38,5%.

E. Pembahasan

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

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

1. Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

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

Tabel 5.4 Persentasi Pernyataan Kepimimpinan Islami

| No | Indikator | Pernyataan | Persentasi |
|----|-----------|--|------------|
| 1 | Kesabaran | Pimpinan berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi. | 92.5% |

| | | | |
|---|-------------------------|---|-------|
| 2 | | Pimpinan memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi. | 86.8% |
| 3 | Muhasabah (Retrospeksi) | Pimpinan menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik | 93.1% |
| 4 | | Pimpinan memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan. | 91.2% |
| 5 | Orientasi karyawan | Pimpinan menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT. | 91.2% |
| 6 | | Pimpinan menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.. | 88.1% |
| 7 | Kepercayaan/Integritas | Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah | 79.3% |

| | | | |
|---|--|--|-------|
| 8 | | Keputusan baru diambil oleh pimpinan setelah kemarahan mereda. | 88.7% |
|---|--|--|-------|

Sumber Data Primer. 2021

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

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

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

2. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan nilai t hitung variabel pendapatan sebesar 0,898 yang lebih besar dari t tabel 0,638 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,137. Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan 10 pernyataan. Untuk mengetahui persentasi tiap pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.5 Persentasi Indikator Religiusitas

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

| | | | |
|--|--|----------------------------|--|
| | | petunjuk dari Allah SWT | |
|--|--|----------------------------|--|

Sumber Data Primer. 2021

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

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

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

3. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali. Hasil uji statistik yang dilakukan menunjukkan nilai t hitung variabel Etos Kerja Islami sebesar 0,780 yang lebih besar dari t tabel 0,638 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien 0,072. Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan 5 pernyataan. Untuk mengetahui persentasi tiap pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.6 Persentasi Indikator Etos Kerja Islami

| No | Indikator | Pernyataan | Persentasi |
|----|------------------|---|------------|
| 1 | Ikhlas dan Jujur | Saya melaksanakan tugas dengan tulus dan ikhlas | 90.6% |

| | | | |
|---|----------------------------------|--|-------|
| 2 | Tolong menolong | Saya tidak suka menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | 86.2% |
| 3 | Tanggung jawab | Saya bersedia lembur untuk pekerjaan yang mendesak | 89.3% |
| 4 | Memperkaya jaringan silaturahmi | Menyerukan kebaikan dan mencegah kemungkaran menjadi kebiasaan bagi saya | 86.2% |
| 5 | Kerja keras, Baik dan bermanfaat | Silaturahmi akan memperluas rizki | 95% |

Sumber Data Primer. 2021

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

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Eka Mariyanti, Dela Afisha, 2020, *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang”* penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan data bersumber dari data primer dan sekunder. Dengan hal ini variabel Etos Kerja Islami dengan indikator dan pernyataan terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada industri Nan Hadi Batik. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

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

Mengetahui pengaruh Kepemimpinan islami, Religiusitas, dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan untuk mengetahuinya dapat dilihat pada besarnya tingkat Esquare (r^2) adalah 0, 444. Angka tersebut dapat digunakan untuk mengetahui besarnya Kepemimpinan islami, Religiusitas, dan Etos Kerja

Islami terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) Berdasarkan persamaan uji hipotesis dan regresi, disimpulkan bahwa koefisien regresi dan hipotesis dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel Kepemimpinan Islam, Religiusitas dan Etos Kerja Islami secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

F. Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan Islami (X1) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.941 > 0,682$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.
2. Religiusitas (X2) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karywan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,898 > 0,682$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Religiusitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.
3. Etos Kerja Islami (X3) terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karywan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,780 > 0,682$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja Islami (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.
4. Sedangkan secara simultan Kepemimpinan Islami (X1) dan Religiusitas (X2) serta Etos Kerja Islami (X3) juga terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap minat berwirausaha (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.463 >$

2,95) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Islami (X1) dan Religiusitas (X2) serta Etos Kerja Islami (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Industri Nan Hadi Batik Denpasar Bali.

Daftar Pustaka

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

Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). Universitas Diponegoro.

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