

THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS AND ISLAMIC LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KOPPONTREN AUSATH, KARANGDORO VILLAGE, TEGALSARI DISTRICT, BANYUWANGI DISTRICT

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPPONTREN AUSATH DESA KARANGDORO, KECAMATAN TEGALSARI, KABUPATEN BANYUWANGI

Lely Ana Ferawati Ekaningsih¹, Eko Budiwono², Indah Kriswanti³

¹IAI Darussalam Banyuwangi

²IAI Darussalam Banyuwangi

³IAI Darussalam Banyuwangi

¹lafwens@gmail.com, ²ekobudiwono@iaida.ac.id,

³indahkriswanti701@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to 1) Know the influence of Islamic work ethics (X1) on employee performance (Y) Koppontren Ausath Karangdoro Village; 2) Knowing the influence of Islamic leadership (X2) on employee performance (Y) Koppontren Ausath Karangdoro Village; 3) Knowing the simultaneous influence between Islamic work ethics (X1) and Islamic leadership (X2) on the employee performance of Koppontren Ausath Karangdoro Village, Tegalsari District, Banyuwangi Regency. This research uses a quantitative approach to the type of survey research. Determination of the research sample using census sampling techniques obtained the number of respondents 50 employees. The independent variables of this study are Islamic work ethics (X1) and Islamic leadership (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). The analysis tool uses multiple linear regression with the help of SPSS software. Results 1) Positive and significant Islamic work ethics (X1) affect employee performance (Y); 2) Positively and significantly Islamic leadership (X2) influences employee performance (Y); 3) Simultaneously Islamic work ethics (X1) and Islamic leadership (X2) positively and significantly influence employee performance (Y) in Koppontren Ausath Karangdoro Village, Tegalsari District, Banyuwangi Regency.*

Keyword: *Islamic Work Ethics, Islamic Leadership, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) Mengetahui pengaruh etika kerja Islam (X1) terhadap kinerja karyawan (Y); 2) Mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam (X2) terhadap kinerja karyawan (Y); 3) Mengetahui pengaruh secara simultan antara etika kerja Islam (X1) dan kepemimpinan Islam (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath Desa Karangdoro,

Kecamatan Tegalsari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Penentuan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sensus sampling diperoleh jumlah responden 50 karyawan. Variabel *independen* dari penelitian ini adalah etika kerja Islam (X1) dan kepemimpinan Islam (X2), sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan (Y). Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil Penelitian 1) Secara positif dan signifikan Etika kerja Islam (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y); 2) Secara positif dan signifikan Kepemimpinan Islam (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y); 3) Secara simultan etika kerja Islam (X1) dan kepemimpinan Islam (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Koppontren Ausath Desa Karangdoro, Kecamatan Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan

Introduction

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan kuat dengan strategi, kepuasan konsumen, berkontribusi bagi perekonomian (Hasibuan, 2019:2). Sebagai umat muslim tentu akan mempertanggung jawabkan semua yang dilakukan diakhirat kelak, sehingga sebagai umat Islam dituntut untuk melaksanakan pekerjaan sesuai perintah Allah SWT, dalam hal kinerja umat Islam dituntut untuk memiliki etika kerja Islam guna untuk mencapai kinerja yang baik. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang baik dari karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu elemen penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang dilakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain, di dalam perusahaan yang berbasis Syari'ah, acuan yang digunakan dalam menerapkan etika kerja berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist (Salsabila, 2017:12).

Sistem etika kerja Islam berbeda dengan paham kaum *Liberal* yang menekankan pada efisiensi penggunaan sumber daya untuk memuaskan kebutuhan dan berupaya memaksimalkan keuntungan dengan mengesampingkan kebutuhan untuk mempertimbangkan persoalan etis. Dalam pencapaian tujuan, sebuah perusahaan juga membutuhkan seorang pemimpin yang dapat

melaksanakan tugas kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu. Perkataan kepemimpinan menunjukkan pada semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya (Ahmad, 2001:42).

Kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang di dalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin (Ainy, 2016:20).Kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok bidangnya masing-masing. Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan, menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan Islam merupakan keridhaan Allah. Penerapan kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek *religialitas* (Ainy, 2016:20).

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam (X1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam (X2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), menganalisis pengaruh etika kerja Islam (X1) dan kepemimpinan Islam (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Theoretical Review

Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2009:4). Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi (Rivai, 2009:366), baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya Insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Sukirno, 2011:173)

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang dipegang suatu organisasi dalam menentukan perilaku kerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar dan yang salah berdasarkan Syariah yaitu Al-Qur'an dan Hadist nabi

Muhammad SAW (Salsabila, 2017:12). Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain (Rudito dan Famiola, 2007:6).

Etika kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungandengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Sebagaimana Rasulullah bersabda “*Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapid an teliti)*” (HR. Al-Baihaqi). Jadi etika kerja Islam adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur’an dan Hadist (Salsabila, 2017:12).

Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001:523).

Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan merupakan suatu hubungan yang di dalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin (Ainy, 2016:20). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok bidangnya masing-masing. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang baik dari karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok bidangnya masing-masing. Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan, menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam

kepemimpinan Islam merupakan keridhaan Allah. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat : 166

Artinya: (yaitu) ketika orang-orang yang diikuti itu berlepas diri dari orang-orang yang mengikutinya, dan mereka melihat siksa; dan (ketika) segala hubungan antara mereka terputus sama sekali (Al-Qur'an dan Terjemahnya, 2010)

Ayat ini menjelaskan tentang hal yang ini terjadi pada hari kiamat ketika Allah mengumpulkan antara para pemimpin dan para pengikut, lalu mereka saling berlepas tangan. Para pemimpin tidak mau bertanggung jawab terhadap tindakan mereka mengajak kepada kesesatan sehingga para pengikut marah dan kesal serta mengungkapkan kata-kata sebagaimana yang disebutkan pada ayat selanjutnya. Yakni hubungan yang terjalin selama di dunia mereka terputus, bahkan teman akrab menjadi musuh. Hal ini, karena hubungan mereka di dunia tidak dibangun karena Allah, tetapi karena sesuatu yang batil yang tidak ada hakikatnya dan ketika itu nampak bahwa orang-orang yang mereka ikuti dalam keadaan dusta, perbuatan yang sebelumnya mereka kira dapat diharapkan manfa'at ternyata hasilnya sia-sia, berubah menjadi penyesalan, mereka akan masuk ke dalam neraka lagi kekal di dalamnya dan tidak akan keluar. Sebagian mufassir ada yang mengartikan "*asbaab*" di ayat tersebut dengan sebab untuk meloloskan diri, yakni segala sebab dan upaya untuk meloloskan diri terputus (Ainy, 2016:42).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang didenifisikan oleh Rivai menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi yang dimiliki seorang karyawan dalam waktu tertentu dicapai dari melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya (Rivai, 2009:32). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan kuat dengan strategi, kepuasan konsumen, berkontribusi bagi perekonomian (Hasibuan, 2019:2).

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang optimal untuk organisasi sesuai dengan tanggung jawab tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang baik dari karyawan merupakan hasil dari kinerja karyawan dalam mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan

karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Shodiq, 2018:10). Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat : 10 Artinya : *Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung*(Al-Qur'an dan Terjemahnya, 2010).

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkankeutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Methods

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 2001:3). Adapun objek atau lokasi penelitian adalah Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullabyang beralamat di Jl. Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi Kode Pos 68485 Provinsi Jawa Timur. Sumber data yang digunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yaitu karyawan, serta data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dimaksudkan agar dapat memberikan ilustrasi umum dan dapat mendukung hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, dokumentasi dan kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *Likert* terhadap pertanyaan dengan gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebut normal maka menggunakan uji statistik parametrik sedangkan jika data tersebut tidak normal maka dapat diuji menggunakan statistik non parametrik. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut (Riduwan, 2004:113):

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang terdiri dari 2 (dua) variabel independen yaitu variabel etika kerja Islam (X_1) dan

kepemimpinan Islam (X_2) dan 1 (satu) variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

Dengan analisis regresi berganda ini juga dapat diketahui variabel mana diantara variabel independen yaitu yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen yaitu etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya.

Results and Discussion

Lembaga keuangan non Bank pada prinsipnya tidak memiliki produk-produk pelayanan yang selengkap Bank, namun lembaga keuangan non Bank mempunyai kegiatan usaha utama yang tidak jauh berbeda dengan Bank, yaitu secara umum kegiatan utama lembaga keuangan non Bank adalah lembaga intermediaries yang menghimpun dananya dari masyarakat dan menyalurkannya kembali pada masyarakat. Walaupun lembaga keuangan non Bank tidak memiliki produk pelayanan selengkap bank, namun lembaga ini memiliki peranan penting dalam mendorong laju pertumbuhan perekonomian Negara (Ekaningsih, 2016:5). Lembaga keuangan non bank menurut prinsipnya dibagi menjadi dua yaitu konvensional dan syari'ah.

Lembaga keuangan konvensional secara prakteknya dalam penghimpunan dan pembiayaannya menggunakan sistem bunga sedangkan lembaga keuangan Islam secara prakteknya menggunakan sistem syari'ah yang menghindari dari praktek riba, perjudian dan ketidak pastian. Koperasi Syari'ah merupakan salah satu jenis lembaga keuangan non bank syari'ah. Koperasi Syari'ah suatu badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau kumpulan dari beberapa koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan yang kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai prinsip syari'ah atau lebih dikenal dengan koperasi jasa keuangan (Ekaningsih, 2016:69).

Koppontren Ausath merupakan Koperasi Syari'ah yang dimiliki oleh Yayasan pondok Pesantren Darussalam. Dalam organisasi Koppontren ini, pengurus tidak mengangkat *General Manager* (GM), namun mengangkat beberapa *Manager* yang masing masing *manager* membawahi beberapa unit usaha dan secara langsung berada dibawah pengawasan pengurus secara kolektif. Hal ini dilakukan karena sulitnya mencari tenaga *General Manager* (GM) yang

profesional dan menguasai seluruh bidang usaha sekaligus. Mengingat Rapat anggota merupakan pemegang kendali dan penentu atas perjalanan koppontren, maka Koppontren Ausath mengadakan Rapat Anggota secara rutin pada tiap tahun tutup buku. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro yang berjumlah 50 orang. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, setelah data dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya dilakukan uji normalitas menggunakan Uji *Normalitas Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujiannya sebagai berikut :

Uji Parsial

Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81959329
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.085
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 1 diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) variabel Etika Kerja Islam (X_1), Kepemimpinan Islam (X_2) dan Kepemimpinan Islam (Y) sebesar 0,069 yang artinya Sig. (*2-tailed*) lebih besar atau sama dengan probabilitas signifikansi 0,05, sehingga data diatas dinyatakan berdistribusi normal. Setelah data dikatakan valid, reliabel dan normal maka, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) secara parsial maka menggunakan uji t. sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, maka menggunakan angka *Guttman Split Coefficient*.

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.323	3.274		-.099	.922
Etika Kerja Islam (X1)	.396	.105	.403	3.785	.000
Kepemimpinan Islam (X2)	.541	.110	.521	4.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai t_{hitung} masing-masing variabel independen yaitu variabel etika kerja Islam (X_1) sebesar 3,785 dan nilai $sig.$ sebesar 0,000 dan variabel kepemimpinan Islam (X_2) sebesar 4,895 dan nilai $sig.$ sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,011. Untuk variabel etika kerja Islam (X_1) didapatkan nilai $t_{hitung}(3,785) > t_{tabel} (2,011)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel etika kerja Islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kepemimpinan Islam (X_2) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $(4,895) < t_{tabel} (2,011)$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan Islam (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari kabupaten Banyuwangi sudah dikatakan baik yang membuat Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi terus maju dan berkembang. Salah satu variabel yang membuat Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab kabupaten Banyuwangi dikenal dan banyak nasabah yaitu dengan mempraktikkan etika kerja secara Islam yang tepat. Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi sudah cukup efisien dalam menerapkan etika kerja dengan prinsip Islam. Etika kerja Islam di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab harus selalu ditingkatkan lagi agar dalam persaingan sekarang ini Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab masih tetap menjadi lembaga keuangan syariah non bank yang maju dan amanah

Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	424.345	2	212.172	61.467	.000 ^b
Residual	162.235	47	3.452		
Total	586.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan islam (X₂), etika kerja islam (X₁)

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 61,467 dengan besar nilai F_{tabel} sebesar 4,04, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain bahwa variabel etika kerja Islam (X₁) dan kepemimpinan Islam (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji R² dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.723	.712	1.858

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan islam (X₂), etika kerja islam (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data diolah, 2020

Dari Tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,712 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan antara variabel etika kerja Islam (X₁) dan kepemimpinan Islam (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi sebesar 71,2%, itu berarti variabel etika kerja Islam (X₁) dan variabel kepemimpinan Islam (X₂) berpengaruh sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan untuk sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil dari penelitian yang dilakukan di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi ini, telah memperoleh hasil pengolahan data statistik yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen, etika kerja Islam (X₁) dan kepemimpinan Islam (X₂) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten

Banyuwangi. Uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan dinotasikan dalam uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel strategi etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam yang dilakukan oleh pemimpin Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari kabupaten Banyuwangi sudah dikatakan baik yang membuat Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi terus maju dan berkembang. Salah satu variabel yang membuat Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab kabupaten Banyuwangi dikenal dengan kinerja karyawan yang baik yaitu dengan mempraktikkan kepemimpinan secara Islam yang tepat. Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi sudah cukup efisien dalam menerapkan kepemimpinan dengan prinsip Islam. Kepemimpinan Islam di Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab harus tetap dipertahankan agar dalam persaingan sekarang ini Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab masih tetap menjadi lembaga keuangan syariah non bank yang maju dan amanah.

Conclusion

Kesimpulan dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja Islam (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Hasil ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang dipraktikkan oleh karyawan Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin baik etika kerja Islam yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan Islam (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam yang dipraktikkan oleh karyawan Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin menerapkan sikap kepemimpinan Islam maka semakin berpengaruh pula dengan kinerja karyawan yang dihasilkan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel etika kerja Islam (X₁) dan variabel kepemimpinan Islam (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, etika kerja Islam (X₁) dan kepemimpinan Islam (X₂) merupakan variabel yang cukup kuat dalam memberikan pengaruh kinerja karyawan Koppontren Ausath Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

References

- Al-Qur'an Terjemahan. 2010. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus. Sunnah.
- Ahmad, Mustaq. 2001. *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Ainy, Desy Nur. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan di waroeng steak and shake canang Semarang*, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Ekaningsih, Lely Ana Ferawati. Dkk, 2016. *Lembaga Keuangan Syari'ah Bank dan Non-Bank*, Surabaya: Kopertais.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan dan Sunarto. 2015. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rudito dan Famiola. 2007. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains.
- Salsabila. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*, Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Singarimbun. 2001. *Metode Penelitian*, Jakarta: LP3ES.
- Shodiq. 2018. Pengaruh Etika Kerja Islam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. VI, No 1:10.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukirno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Insani*, Bandung: Alfabeta.
- Yousef. 2001. *Etika Kerja Islami*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama..