

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mc. Mifrohul Hana
Qudsiyyah Kudus
e-mail: mifrohulhana@gmail.com

M. Nur Ghufron
STAIN Kudus

Abstract: Performance is a result achieved by the worker in his work according to certain criteria to apply for a job. The success of the performance can be affected by several factors that support it. This study aims to empirically examine the influence of Islamic work ethics and transformational leadership on improving the performance of employees in UKM Singocandi, Kota, Kudus. Data collection methods used were the questionnaire and observation. While the analysis using multiple linear regression model. The results showed that the Islamic work ethic significant positive effect on employee performance. This was indicated by the regression coefficient of 0.292 with a significance level of 0.001 t less than 0.05. And transformational leadership also significant positive effect on employee performance. This was indicated by the regression coefficient of 0.993 with a significance level of 0.000 t less than 0.05.

Keywords: Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Keberhasilan kinerja bisa dipengaruhi oleh beberapa factor yang mendukungnya. Kajian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional pada peningkatan kinerja karyawan di UKM desa Singocandi kecamatan Kota Kudus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner dan juga observasi. Sedangkan analisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil kajian menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dan kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,993 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Work Ethic of Islam, Transformational Leadership, Employees' Work

Pendahuluan

Akal manusia bertindak dengan menggunakan etika moral. Manusia diperintahkan untuk berperilaku sesuai dengan etika moral, yang ada di dalam Al-Qur'an (Mustaq, 2001: 27). Termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan syari'at Islam. Etika moral yang baik, akan melahirkan perilaku yang baik juga. Sehingga akan memunculkan kreativitas. Kreativitas merupakan salah satu karakteristik kewirausahaan.

Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (*humanistik*) (Redi, 1995: 27). Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik.

Tidak seperti pandangan kaum *Liberalis*, yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak kenal adanya etika, sehingga dalam pandangan mereka bahwa kegiatan bisnis adalah *amoral* (Kuat, 2009: 41). Mereka menganggap bisnis adalah bisnis, tidak ada hubungannya dengan etika (Sony, 1998: 45).

Permasalahan lain dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tentang bagaimana cara menerapkan kepemimpinan yang baik. Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi, diperlukan peran yang besar dari pimpinan perusahaan. Terkadang dalam suatu perusahaan seorang pemimpin menuntut karyawannya untuk bekerja dengan keras dan disiplin. Akan tetapi, pemimpinnya sendiri tidak memberikan contoh sedemikian rupa. Apabila seperti itu seorang pemimpin akan sulit untuk mempengaruhi dan mengatur karyawannya agar dapat bekerja dengan baik, karena pemimpinnya sendiri juga tidak bias bekerja dengan baik.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa yang diperlukan oleh dunia bisnis adalah mengembangkan makin

banyak pemimpin. Ada pendapat yang mengatakan bahwa organisasi bisnis dewasa ini tidak memiliki cukup banyak pemimpin yang tangguh (*underled*) tetapi sebaliknya, terlalu banyak manager (*over managed*) (Sondang, 2002: 65). Dari sisi lain disadari atau tidak, maju mundurnya bisnis seorang pengusaha ialah karena kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawannya baik, maka baik pula bisnis yang ia tekuni. Akan tetapi, bila sebaliknya maka bisnis yang ia tekuni bisa menjadi mundur hingga akhirnya hancur.

Pemaparan di atas ialah sebagian kecil cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, hal itu tidak mungkin bisa terjadi apabila apa yang dimaksud dengan kinerja karyawan belum diketahui. Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeherton, 2012: 95).

Pada penelitian ini, penulis mencoba menerapkan konsep penelitian tersebut pada UKM yang ada di wilayah desa Singocandi kecamatan Kota kabupaten Kudus yang umumnya masih berbentuk usaha pribadi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Kudus, ada beberapa kinerja UKM yang diantaranya mengalami peningkatan yang berarti, ada pula yang tidak mengalami peningkatan.

Sebelumnya sudah ada beberapa penelitian mengenai kinerja seseorang. Diantaranya, penelitian Arifin Lubis yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Protes sebagai Variabel Intervening Studi Empiris Perguruan Tinggi di Medan. Penelitian Munawaroh (2011), yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru", menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Moh. Nur Faqih (2011) dengan judul "Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati", menyatakan bahwa variable komunikasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variable etika kerja Islam (X2) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Sedangkan Penelitian Martha Andy Pradana (2013) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang” menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, penulis menerapkan titik poin konsep penelitian tersebut pada UKM yang ada di wilayah desa Singocandi kecamatan Kota kabupaten Kudus yang umumnya masih berbentuk usaha pribadi. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan penulis jelas berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian Arifin Lubis, ia mengambil hubungan antara etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penulis mengambil hubungan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah dua hal yang sangat berbeda. Dalam penelitian Munawaroh, ia memadukan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional. Jelas hal itu menjadi berbeda apabila kepemimpinan berdiri sendiri tanpa kepemimpinan transaksional dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang dilakukan oleh penulis.

Adanya nilai-nilai yang berbeda tersebut, menarik hati peneliti untuk melakukan penelitian di UKM yang ada di desa Singocandi. Maka dari itu, diadakan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus”. Pada kesempatan kali ini penulis akan membahas mengenai, “Apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus”

Kerangka teori

Etika Islam

Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam. Al-Qur'an

dan As-Sunnah merupakan pegangan dan landasan utama dalam etika Islam, sebab pandangan umum dalam masyarakat Islam tentang berbagai perilaku yang benar dalam melaksanakan kewajiban - kewajiban agama, pemahaman yang benar tentang doktrin-doktrin keagamaan tidak bisa dipisahkan dari berbagai unsur pokok dalam kehidupan moral.

Etika Al-Quran mempunyai sifat humanistik dan rasionalistik. Humanistik dalam pengembangannya mengarahkan manusia pada pencapaian hakikat kemanusiaan yang tertinggi dan tidak bertentangan dengan fitrah manusia itu sendiri. Sebaliknya bersifat rasionalistik bahwa semua pesan-pesan yang diajarkan Al Quran terhadap manusia sejalan dengan prestasi rasionalitas manusia yang tertuang dalam karya-karya filosof. Pesan-pesan Al Quran seperti ajakan kepada kebenaran, keadilan, kejujuran, kebersihan, menghormati orang tua, bekerja keras, cinta ilmu semuanya tidak ada yang berlawanan dengan kedua sifat diatas (Muhammad, 2004: 101).

Etika kerja Islam

Kerja ialah suatu usaha. Pengertian kerja dalam Islam dapat dibagi dalam dua bagian. *Pertama*, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau nonmateri, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia (Abi, 2014).

Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun dimata Allah SWT. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau Syariat Islam (Al-Quran dan Hadits).

Menurut Sundry dalam Ridwan (2013: 74), ajaran Islam yang bersumber dari Alquran dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha yaitu: Niat yang baik, Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT, Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan, dan Dilandasi akhlak dan mental yang baik.

Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Muhammad, 2004: 57).

Menurut Ahmad, seorang pelaku bisnis diharuskan untuk berperilaku sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan As-Sunnah dalam kerja atau bisnis mereka. Pada batasan tersebut ada tiga etika kerja Islam yang harus diperhatikan, yaitu: *Pertama*, murah hati yang dapat diartikan dengan senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. *Kedua*, motivasi untuk berbakti yakni berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan. dan *Ketiga*, ingat Allah dan melaksanakan kewajiban yakni harus selalu ingat kepada Allah dalam kondisi apapun bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas serta sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta (Mustaq, 2001 : 109).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Rokhman yaitu: (1) Kemalasan merupakan musuh dalam Islam, (2) Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebajikan, (3) Bekerja dengan baik dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama, (4) Bersikap adil dan bijaksana di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama, (5) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan, (6) Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya, (7) Pekerjaan bukanlah tujuan akhir tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi saya, (8) Hidup itu tidak berarti tanpa kerja, (9) Menganggur dan membuang-buang waktu adalah tidak baik

untuk masyarakat, (10) Saya lebih menekankan dan mendorong hubungan sosial, (11) Pekerjaan dapat digunakan sebagai sarana mengontrol kebiasaan, (12) Kreativitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi, (13) Seseorang yang bekerja adalah selangkah lebih maju dalam kehidupan, (14) Pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri, (15) Seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi *deadline* pekerjaannya, (16) Seseorang harus selalu kerja keras untuk menenuhi tanggung jawabnya, (17) Islam lebih menilai pekerjaan yang dilakukan berdasarkan niatnya daripada hasil akhir (Wahibur, 2010: 25).

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat, guna mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan (Manullang, 2001: 141). Rangkaian kegiatan itu berwujud kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan dan pikiran orang lain, agar bersedia melakukan sesuatu yang diinginkan pemimpin dan terarah pada tujuan yang telah disepakati bersama (Manullang, 2001: 29).

Mc. Farlan dalam buku Sudarwan Danim mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana pimpinan digambarkan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudarwan, 2003: 53-54). Hadari Nawawi juga memberi sedikit gambaran mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan yaitu kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Hadari, 2001: 9).

Menurut Danim terdapat enam karakteristik kepemimpinan yang baik, yaitu: Pemahaman otentisitas sejarah keberadaan organisasi, Memahami otentisitas sumber-sumber organisasi, Memahami otentisitas struktur organisasi, Memahami otentisitas kekuatan organisasi, Memahami otentisitas misi organisasi, Memahami ontensititas makna organisasi (Sudarwan, 2012: 19-20).

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. definisi dari kepemimpinan sudah banyak dijelaskan di atas. Transformasional

berasal dari kata *to transform*, yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain (Sudarwan, 2003: 54).

Kepemimpinan transformasional lebih dekat pada ciri tugas baru kepemimpinan (Soewarso, 2002: 197). Dalam model kepemimpinan ini, antara pemimpin dan yang dipimpinnya termotivasi oleh kesadaran kolektif untuk meningkatkan kinerja melampaui kepentingan pribadi (Khaerul, 2012: 296). Kepemimpinan Transformasional mempunyai karakteristik yaitu: Sebagai perintis perubahan (*change agent*), Berani dan bersifat terbuka, Percaya pada anggota, Bertumpu pada nilai tertentu, Belajar seumur hidup, Dapat mengelaborasi vision. (Soewarso, 2007: 197-198).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Wagimo dan Ancok (2006: 116-117), yang terdiri dari 8 item indikator yaitu: Memberikan gambaran tujuan dan cara meraihnya atau visi misi dengan baik, Menanamkan rasa bangga pada bawahannya, Mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memberi harapan yang tinggi, Mengembangkan keyakinan bawahan untuk mencapai tujuan, Merangsang kreativitas dan mendorong menemukan ide-ide baru, Selalu berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, Memberikan perhatian dan menghargai perbedaan pada pribadi bawahan, Memberi nasehat, pengarahan dan penghargaan kepada bawahan.

Kinerja karyawan

Istilah kinerja adalah padanan kata dalam bahasa Inggris yakni *performance*, yang berarti (suatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suryadi, 1999: 1-2).

Robbins (1996), mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Bacal (1999),

Kinerja adalah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya (Surya, 2005: 18).

Menurut Mathis dan Jackson (2001), ada lima faktor mempengaruhi kinerja, yaitu: Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, Hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo dalam Firdaus, Rika (2013), terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi untuk mempunyai kinerja karyawan yang baik, antara lain (Firdaus, 2013: 4): Pernyataan tentang maksud dan nilai atau *Statement purpose*, Manajemen Strategis, Manajemen Sumber daya manusia, Pengembangan organisasi, Konteks Organisasi, Desain Kerja, Fungsionalisasi, Budaya, dan Kerja Sama.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching, mentoring, dan counselling* (Wibowo, 2013: 101).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Sari dkk, yang terdiri dari 19 item indikator yaitu: (1) Reliabilitas (kehandalan) dalam melaksanakan pekerjaan, (2) Mampu untuk melakukan penyesuaian terhadap jam kerja, (3) Hadir tepat waktu di tempat kerja, (4) Memiliki ketertarikan dalam memunculkan ide (gagasan), (5) Mampu mengambil tindakan yang tepat mengenai kapan bertindak sendiri dan kapan berkonsultasi dengan orang lain, (6) Memiliki upaya untuk menemukan solusi yang praktis, (7) Mampu memberi saran dan menerapkan metode untuk peningkatan kerja, (8) Memiliki rasa hormat kepada orang lain, termasuk kepada atasan-bawahan dan rekan-rekan lainnya, (9) Menjalani komunikasi dan berhubungan secara efektif dengan rekan sekerja, atasan dan lainnya, (10) Memiliki kemampuan dalam bertindak bijak, berdiplomasi, dan juga bertindak secara profesional, (11) Memiliki pemahaman mengenai pengetahuan, keterampilan, proses,

peralatan operasi, prosedur dan kebutuhan sumber daya yang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan, (12) Pelaksanaan pekerjaan yang akurat dan lengkap, (13) Menyampaikan hasil kerja dalam format rapi dan mudah dipahami, (14) Memiliki rasa kebanggaan dan sikap profesionalitas dalam melakukan pekerjaan, (15) Memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaan yang ditugaskan (16), Memiliki rasa tanggungjawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan, (17) Mampu memenuhi komitmen, mencukupi batas waktu dan mencapai hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang ditugaskan, (18) Memiliki sikap kesanggupan melaksanakan tugas baru yang diberikan, dan (19) Mampu melakukan penilaian dan memahami penilaian mengenai kepentingan tugas yang diberikan (Sari dkk, 2014: 183).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerikal* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan ini dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan variabel yang diteliti. Pada umumnya penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau karyawan yang ada pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus yakni sebanyak 261 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden beragama Islam dan telah bekerja minimal satu tahun, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

Analisis dan hasil penelitian

Analisa statistik

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai N, maksimum, minimum, median, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, range dan sum.

Tabel. 1

Statistik Deskriptif

| | Etika Kerja Islam | Kepemimpinan Transformasional | Kinerja Karyawan |
|-----------------|-------------------|-------------------------------|------------------|
| N | 100 | 100 | 100 |
| Minimum | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| Maximum | 2.59 | 3.00 | 2.89 |
| Median | 4.1620 | 4.0193 | 4.1000 |
| Mean | 4.1580 | 4.0470 | 4.0881 |
| Standar Deviasi | 0.48254 | 0.41561 | 0.42181 |
| Range | 2.41 | 2.00 | 2.11 |
| Sum | 415.80 | 404.70 | 408.81 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan hasil pengujian yang tercermin dalam table di atas menunjukkan jumlah responden (N) 100 dari 100 responden ini nilai terkecil (minimum) etika kerja Islam 2,59, kepemimpinan transformasional 3,00 dan kinerja karyawan 2,89. Sedangkan nilai terbesar (maksimum) etika kerja Islam, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan 5,00. Nilai tengah (median) etika kerja Islam 4,1620, kepemimpinan transformasional sebesar 4,0193 dan kinerja karyawan sebesar 4,1000. Rata-rata variable (mean) etika kerja Islam 4,1580 dengan standar deviasi 0,48254, kepemimpinan transformasional sebesar 4,0470 dengan standar deviasi 0,41561, kinerja karyawan sebesar 4,0881 dengan standar deviasi 0,42181. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data etika kerja Islam, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal. Nilai range merupakan selisih nilai maksimum dan minimum yaitu etika kerja Islam sebesar 2,41, kepemimpinan transformasional 2,00, kinerja karyawan sebesar 2,11 dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 100 responden yaitu etika kerja Islam 415,80, kepemimpinan transformasional 404,70 dan kinerja karyawan sebesar 408,81.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation*

factor), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas di bawah ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu etika kerja islam (X1), religiusitas (X2) kepemimpinan islam (X3) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

Tabel. 2
Hasil Pengujian Multikolinieritas

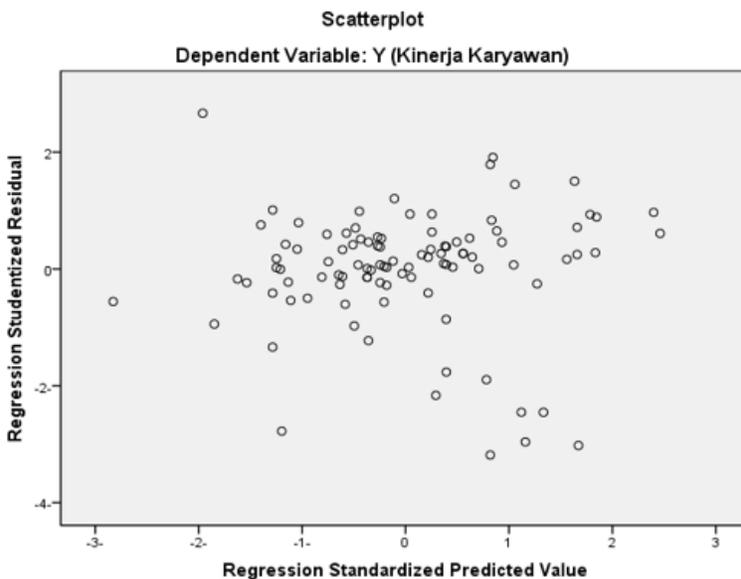
| Variabel | Nilai VIF | Keterangan |
|------------------------------------|-----------|---------------------------------|
| Etika Kerja Islam (X1) | 1.115 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kepemimpinan Transformasional (X2) | 1.115 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penghitungan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar. 1
Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Su

Berdasarkan grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa

tidak terdapat

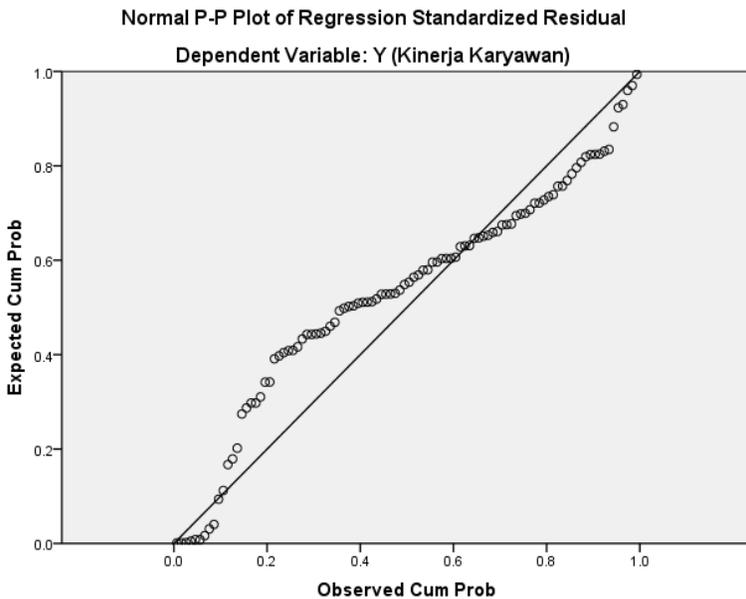
pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas etika kerja silam dan kepemimpinan transformasional.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar di bawah ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar. 2
Hasil Uji Normalitas



St

Uji Autokorelasi

Uji korelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena korelasi residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada tabel. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil uji autokorelasi sebagai berikut.

Tabel. 3
Hasil Uji Autokorelasi

| Model | Sum of squares | Df | Durbin - Watson |
|----------|----------------|-----|-----------------|
| Regresi | 2148.440 | 2 | 1.528 |
| Residual | 4209.670 | 97 | |
| Total | 6358.110 | 199 | |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015

Pada tabel tersebut diatas, angka Durbin-Watson Test sebesar 1,528. Menurut Santoso patokan mendeteksi tidak adanya autokorelasi yaitu jika angka D-W diantara -2 dan +2 (Singgih, 2002: 219). Karena angka D-W Test (1,528) terletak diantara -2 dan +2, maka diambil keputusan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi. Sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini layak untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji secara parsial (uji t) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 4

Hasil Uji t

| Variabel | Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------------|--------------|-------|-------------------|
| Etika kerja Islam (X1) | 0.292 | 3.425 | .001 ^a |
| Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0.993 | 4.725 | .000 ^a |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015

Hipotesis pertama berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus, terhadap kinerjanya dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa etika kerja islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh riset terdahulu yaitu penelitian Faqih (2011) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Pada penelitian Lubis (2005) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hal tersebut sesuai dengan teori etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus memiliki yang meliputi berkomitmen pada pekerjaan, bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, mendahulukan kepentingan umum, adil dan murah hati, berkelakuan baik dan benar serta melakukan konsultasi untuk mengatasi permasalahan dan hambatan yang menurut karyawan sepenuhnya berhasil artinya berbagai item yang terkait dengan etika kerja islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus dinilai karyawan memiliki kecenderungan bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam kenyataannya, sehubungan dengan etika kerja islam yang telah diterapkan selama ini di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga bisa menciptakan menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja dan selalu mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu

UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus menurut persepsi karyawannya dapat menanamkan nilai-nilai syari'ah kepada karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi sebesar 0,993 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya bahwa kepemimpinan Islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh riset terdahulu oleh Munawaroh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian Wagimo dan Ancok yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi bawahan. Pada penelitian Pradana menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan indikator dari gaya kepemimpinan seperti karisma, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin. Pada penelitian Maulizar, Musnadi, Yunus menyatakan kepemimpinan transformasional dalam memberikan motivasi dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan dengan perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan transformasional di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus memiliki indikasi dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas, memiliki rasa tanggung jawab pada perusahaan, melaksanakan tugas, menggunakan kaidah logis dan rasional, mengambil semua keputusan di semua lini perusahaan dilakukan secara profesionalisme, memberikan penghargaan terhadap individu atau kelompok yang berprestasi, objektif dalam merekrut karyawan, pengambilan keputusan dilakukan secara demokratis, menjaga kehormatannya dalam

bertindak, menggunakan tenaga trampil dalam melayani konsumen serta sopan dan tulus dalam melayani konsumen dinilai karyawan memiliki kecenderungan bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam kenyataannya, sehubungan dengan kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan selama ini di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus telah sesuai dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik sehingga bisa menciptakan organisasi yang kondusif dan dapat menggerakkan semua karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang diinginkan. Oleh karena itu pimpinan UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus menurut persepsi karyawannya dapat menciptakan pendekatan yang baik dengan karyawan.

Kepemimpinan transformasional sangat dominan untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu sebesar 99 % yang terlihat dari besarnya dari besarnya koefisien regresi. Dengan demikian kepemimpinan transformasional sebagai variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus, nampaknya bukan sesuatu yang yang baru dalam arti memang alat pendorong yang sangat tepat untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Etika kerja islam masih belum memiliki pengaruh yang lebih dominan dikarenakan karakteristik budaya perusahaan masih terlihat pelaksanaan pekerjaan belum bisa adil, bijaksana, belum bisa berkontribusi kepada masyarakat yang lain serta kurangnya penumbuhan motivasi dan niat beribadah pada diri karyawan.

Tabel. 5
Hasil Uji F

| Sum of squares | Df | F | Sig. |
|----------------|----|--------|-------------------|
| 6358.110 | 99 | 24.752 | .000 ^a |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 24,752 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikansi) karena probabilitas lebih kecil dari 0,05. maka model regresi dapat

digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa etika kerja islam, religiusitas dan kepemimpinan islam secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Supranto (1995) untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel *dependent* (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik *dependent* dan *independent* tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel *dependent* atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel *independent* atau bebas adalah etika kerja islam (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2). Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 16 adalah sebagai berikut:

Tabel. 6
Hasil Analisis Varians Pengaruh Variabel *Independent*
Terhadap Variabel *Dependent*

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------------------|----------|-------------------|
| .581 ^a | .338 | .324 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2015.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,581$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (X1) dan (X2) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (Y). adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang terdapat dalam lampiran, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R² besarnya 0,324. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja islam (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) yang diturunkan dalam model sebesar 32,4%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independent terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 32,4%. Variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent yaitu etika kerja islam dan kepemimpinan transformasional, jadi sisanya

sebesar (100% - 32,4% = 67,6%) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Simpulan

Hipotesis pertama berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus, terhadap kinerjanya dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa etika kerja Islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi sebesar 0,993 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan memiliki nilai positif artinya bahwa kepemimpinan Islam di UKM Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi secara bersama-sama, variabel etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kedua variabel independen tersebut dimunculkan secara bersama-sama maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena dalam penelitian mengenai persepsi secara umum kontribusi variabel independennya tinggi, karena jawaban responden yang sangat dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu kondisi psikologis responden, kondisi lingkungan pekerjaan, adanya tekanan dari kelompok tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika. 2009. *Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kresit*, Universitas Gunadarma.
- Ahmad, Mustaq. 2001. *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Alimin dan Muhammad. 2004. *Etika & Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, Yogyakarta: BPF.
- Andriyanto, Freddy. 2014. *Daftar Isian Tingkat Perkembangan dan Potensi Desa Kelurahan, Pemerintah Desa Singocandi Kota Kudus, Kudus*.
- Arifin, Johan. 2007. *Fiqh Perlindungan Konsumen*, Semarang: Rasail.
- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. 2004. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar dan Tujuan*, Yogyakarta: Magistra Insania Press.
- Beekun, Rafik Issa. 2004. *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Damodar, Gujarati. 1999. *Ekonomitrika Dasar, Terjemahan Sumarno Zain*, Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Sari Suasana dan Bawono, Icku Rangga. 2008. "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi: (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syari'ah di Wilayah Eks

Mc. Mifrohul Hana

Karisidenan Banyumas Jawa Tengah)”, *JAAI*, Volume 12, No.1, (Juni, 2008).

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis*, Jakarta: Penebar Plus.

DJ. Woehr, Miller, J.M. and N., Hudspeth. 2001. “The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59.

Fadzilah, Ari. 2006. “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of efficacy terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang”, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Volume 3, Nomor 1, Januari.

Fakih, Aunur Rahim dan Iip Wijayanto. 2001. *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta : UI Press.

Fauzi, Muchamad. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*, Semarang: Walisongo Press.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers.

Sari, Diana Puspita, Rinawati Dyah Ika, Arvianto Ary dan Mujur Marudut. 2014. “Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dan Pemberian Reward Menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP) dan Fuzzy Synthetic Decision Approach Studi Kasus Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro”, *Jurnal Undip*, Vol IX, No 3 September.

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Konsumen*, Bandung: Pustaka Setia.

Wagimo dan Ancok, Jamaludin. 2006. “Hubungan Kepemimpinan

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan ...

Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer", *Jurnal Psikologi*, Volume 32, No. 2.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Rajawali Pers.