

## PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA ISLAMI KARYAWAN PADA BPRS LANTABUR TEBUIRENG

**Erwin Niko Prasetyo**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Email: [erwinniko.20047@mhs.unesa.ac.id](mailto:erwinniko.20047@mhs.unesa.ac.id)

**A'rasy Fahrullah**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Email: [fahrullah@unesa.ac.id](mailto:fahrullah@unesa.ac.id)

### Abstrak

*Etika kerja Islam merupakan kewajiban bagi bank yang menjalankan usaha berdasarkan prinsip syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Islami Karyawan pada BPRS Lantabur Tebuireng. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan merupakan data primer melalui kuesioner yang disebarakan ke responden. Sampel penelitian ini adalah 40 orang karyawan BPRS Lantabur Tebuireng. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja Islami karyawan. Sedangkan kepemimpinan Islam secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Islami karyawan. Hasil dari pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan etika kerja Islam memiliki pengaruh secara simultan dengan prosentase sebesar 90,1% terhadap kinerja Islami karyawan. Penelitian ini nantinya dapat memberikan wawasan kepada pihak instansi maupun seorang pemimpin dan karyawan untuk menerapkan aspek tersebut dalam dunia kerja.*

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

### Abstract

*The Islamic work ethic is an obligation for banks that conduct business based on Sharia principles. This research aims to determine the influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on the Islamic Performance of Employees at BPRS Lantabur Tebuireng. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The data used is primary data through questionnaires distributed to respondents. The sample for this research was 40 employees of BPRS Lantabur Tebuireng. The results of this research indicate that Islamic work ethics partially have an influence on employee Islamic performance. Meanwhile, Islamic leadership partially has no influence on employee Islamic performance. The results of testing the coefficient of determination show that Islamic leadership and Islamic work ethics have a simultaneous influence with a percentage of 90.1% on employee Islamic performance. This research will later be able to provide insight to institutions as well as leaders and employees to apply these aspects in the world of work.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini sebuah perusahaan memerlukan seorang karyawan dengan kemampuan untuk menunjang perusahaan. Persaingan yang tinggi pada kualitas karyawan dalam bidang ketenagakerjaan tentunya membutuhkan sosok dengan SDM dengan prestasi kerja yang bagus, karena hal ini diperlukan bagi semua perusahaan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan karyawan fasilitas yang memadai, pendidikan keahlian yang baik, serta dunia lapangan kerja yang mempunyai pengembangan keahlian yang berkelanjutan (Wahyuni et al.,

2023). Dalam hal ini tentunya didampingi dengan peningkatan aspek spiritual keagamaan sehingga tidak terfokus aspek duniawi saja, namun tetap seimbangkan dengan kehidupan di akhirat. Pada penjelasan di atas diperkuat oleh pendapat dari Ibu Qibtiatul Munawaroh selaku mantan pimpinan cabang BPRS Lantabur Tebuireng Cabang Mojokerto yang sekarang telah menjabat sebagai kepala bagian umum di BPRS Lantabur Tebuireng. Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada saat pra penelitian adalah sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Qibtiatul bahwasannya beliau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja di luar perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki yang nantinya dapat berdampak pada hasil kerja pada perusahaan.

Berdasarkan data yang telah disampaikan oleh Menteri Pendidikan Nadiem Makarim, hanya sekitar 20% lulusan sarjana yang dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan program studi mereka, sedangkan 80% sisanya berakhir dengan pekerjaan di luar bidang studi mereka semasa kuliah. Dengan demikian hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan pada dunia kerja sehingga memerlukan pelatihan kerja untuk mengembangkannya kemampuan yang telah dimiliki. Permasalahan lain yang kerap dihadapi oleh sebuah perusahaan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mengetahui bagaimana menjalankan kepemimpinan. Terkadang seorang pemimpin dalam suatu perusahaan memberikan tuntutan kepada karyawan untuk berusaha keras dan disiplin. Tetapi pemimpin yang memberi arahan tersebut tidak dapat memberikan contoh sedemikian rupa. Dalam hal ini pemimpin akan mendapati kesulitan untuk memberi pengaruh dan mengatur karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal, karena pemimpin yang memberikan arahan sendiri tidak dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang telah melekat pada hidup ini, karena sifat kepemimpinan telah menjadi fitrah yang diberikan oleh Allah SWT pada seseorang. Hal ini merujuk pada Q.S Al-Baqarah ayat 30, dimana istilah *khalifah* bukan merupakan sebuah gelar yang hanya diberikan kepada para *khalifah* sesudah nabi, namun berdasarkan ayat tersebut konsep dari *khalifah* itu sendiri merupakan suatu fitrah untuk setiap diri manusia yang telah di amanahkan oleh Allah SWT.

**Tabel 1. Daftar Nama Pemimpin Islam**

| No | Nama | Agama | Jabatan       | Perusahaan                      |
|----|------|-------|---------------|---------------------------------|
| 1. | MD   | Islam | Kepala Cabang | Bank BRI Brach Office Mojokerto |
| 2. | EI   | Islam | Kepala Cabang | Bank BNI Cabang Mojokerto       |
| 3. | KS   | Islam | Kepala Cabang | Biznet Network Cabang Mojokerto |
| 4. | RM   | Islam | Kepala Cabang | Biznet Network Cabang Lamongan  |
| 5. | YI   | Islam | Kepala Cabang | PT.STS Cabang Trosobo           |

Sumber: Hasil wawancara (2023)

Pada data tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pada sebuah perusahaan-perusahaan yang saat ini berdiri banyak dipimpin oleh seorang muslim. Nama yang tercantum pada tabel diatas sengaja disamarkan oleh peneliti untuk menjaga privasi para pemimpin tersebut. Dalam hal ini masyarakat negara Indonesia yang mayoritas memeluk agama islam mempunyai pengaruh dalam pertumbuhan industri halal (Rizki et al., 2017). Pertumbuhan yang terjadi pada industri halal akan memunculkan gaya kepemimpinan baru yang selama ini masih jarang digunakan oleh kebanyakan orang yaitu gaya kepemimpinan islami (Daud et al., 2014). Hal ini penting dalam hal ini karena operasi industri halal memerlukan manajemen organisasi Islam, yang memanfaatkan keahliannya dari praktik dan keyakinan Islam (Daud et al., 2014). Dalam hal ini, BPRS Lantabur Tebuireng perlu memperhatikan segala bentuk permasalahan terutama pada

kinerja perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan dan visi misi perusahaan. Dan dalam perusahaan mewajibkan menjunjung tinggi komitmen serta mengedepankan prinsip syariah dalam bekerja bagi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan kerja perusahaan. Tidak semua seorang pimpinan dapat berperilaku baik serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kekeluargaan. Sering kali dalam kepemimpinan seorang pimpinan bersikap egois dan tidak mau memberi sebuah dorongan semangat kerja kepada bawahannya. Kinerja kepemimpinan yang kurang memperhatikan karyawannya, dapat menimbulkan sifat karyawan yang akan bermalas-malasan dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Karena tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya agar dapat mencapai tujuan (Nasution, 2009).

Faktor lain yang memiliki pengaruh dalam berlangsungnya sebuah perusahaan adalah etika kerja. Etika kerja yang berkaitan dengan cara seorang individu berinteraksi dengan individu lain pada lingkungan kerja. Namun masih kerap ditemukan beberapa karyawan yang belum memiliki etika kerja yang baik yang dimana melakukan sikap acuh terhadap diri sendiri maupun apa yang terjadi pada rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Dalam agama Islam, kinerja berperan dalam melakukan tindakan yang mematuhi standar etika dan normatif. Etika kerja Islam juga dapat dipahami sebagai suatu sistem prinsip dan nilai moral yang mengatur pekerjaan dan bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Etika kerja sendiri merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan atau tata nilai yang mencakup disiplin, percaya diri, jujur, bertanggung jawab, dan dapat menjalin komunikasi serta hubungan baik sesama karyawan lain untuk mencapai tujuan perusahaan (Hairunnisa, 2020). Penerapan etika kerja Islami dalam organisasi ini diawali dengan membantu setiap pegawai agar lebih sadar diri agar dapat tetap melaksanakan shalat wajib tepat waktu, bahkan saat sedang bekerja. Dalam perusahaan mewajibkan menjunjung tinggi komitmen serta mengedepankan prinsip syariah dalam bekerja bagi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan kerja perusahaan. Setelah melihat hasil dan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Islami Karyawan pada BPRS Lantabur Tebuireng.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan analisis deskriptif. Bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan Islam (X1) dan etika kerja Islam (X2), sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja Islami karyawan (Y1). Sumber data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penggunaan kuisioner yang disebar kepada responden. Penyebaran kuisioner akan dilakukan melalui sosial media berupa aplikasi *WhatsApp*. Pengambilan sampel menggunakan metode *Non-probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian ini merupakan karyawan dari BPRS Lantabur Tebuireng.

Pada penelitian ini, menggunakan pendekatan analisis Regresi Linier Berganda pada *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 29. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh secara sebagian (parsial) maupun bersama-sama (simultan) antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel

dependen (Sugiyono, 2010). Dalam proses analisis regresi linier berganda, dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Langkah berikutnya melibatkan uji regresi linier berganda. Kemudian dilanjutkan uji hipotesis yang mencakup analisis uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (*R square*).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam hasil riset didapatkan melalui penyebaran kuisisioner secara online dan telah diisi oleh responden. Data terkumpul sebanyak 40 orang responden yaitu karyawan BPRS Lantabur Tebuireng. Tabulasi data akan ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Tabulasi Data**

| Karakteristik Responden |               | Jumlah | Presentase |
|-------------------------|---------------|--------|------------|
| Usia                    | 17 – 24 tahun | 5      | 12,5%      |
|                         | 25 – 32 tahun | 23     | 57,5%      |
|                         | 33 – 40 tahun | 6      | 15%        |
|                         | 41 – 48 tahun | 5      | 12,5%      |
|                         | 49 – 56 tahun | 1      | 2,5%       |
| Jenis Kelamin           | Laki-laki     | 28     | 70%        |
|                         | Perempuan     | 12     | 30%        |

Sumber: Data diolah penulis, output *Google form* (2024)

#### Uji Validitas

Hasil pengolahan uji validitas dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu item kuesioner layak atau valid jika nilai signifikan item (2-tailed) kurang dari 0,05 maka dianggap valid dan jika lebih dari 0,05 dianggap tidak valid. Berdasarkan data tabel 2, seluruh variabel penelitian dianggap asli karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan kuesioner yang diberikan kepada responden mempunyai nilai korelasi variabel. Berikut tabel hasil uji validitas:

**Tabel 3. Uji Validitas**

| Variabel                | Pernyataan | <i>Pearson Correlation</i> | Sig   | Keterangan |
|-------------------------|------------|----------------------------|-------|------------|
| Kepemimpinan Islam (KI) | KI.1       | 0,637                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.2       | 0,830                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.3       | 0,892                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.4       | 0,776                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.5       | 0,843                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.6       | 0,709                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.7       | 0,856                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.8       | 0,992                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.9       | 0,905                      | 0,001 | Valid      |
|                         | KI.10      | 0,870                      | 0,001 | Valid      |
| Etika Kerja Islam (EKI) | EKI.1      | 0,926                      | 0,001 | Valid      |
|                         | EKI.2      | 0,946                      | 0,001 | Valid      |
|                         | EKI.3      | 0,637                      | 0,001 | Valid      |
|                         | EKI.4      | 0,881                      | 0,001 | Valid      |
|                         | EKI.5      | 0,881                      | 0,001 | Valid      |
|                         | EKI.6      | 0,922                      | 0,001 | Valid      |
|                         | EKI.7      | 0,890                      | 0,001 | Valid      |
|                         | EKI.8      | 0,887                      | 0,001 | Valid      |

|                               |       |       |       |       |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Kinerja Islami Karyawan (KIK) | KIK.1 | 0,897 | 0,001 | Valid |
|                               | KIK.2 | 0,939 | 0,001 | Valid |
|                               | KIK.3 | 0,886 | 0,001 | Valid |
|                               | KIK.4 | 0,943 | 0,001 | Valid |
|                               | KIK.5 | 0,914 | 0,001 | Valid |
|                               | KIK.6 | 0,902 | 0,001 | Valid |
|                               | KIK.7 | 0,898 | 0,001 | Valid |
|                               | KIK.8 | 0,934 | 0,001 | Valid |

Sumber : Data output SPSS (2024)

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dianggap reliabel apabila instrumen memperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian pada penelitian ini diperoleh setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar lebih dari angka 0,6. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dikatakan reliabel dan konsisten terhadap hasil penelitian jika dilakukan pengukuran dengan model yang berbeda

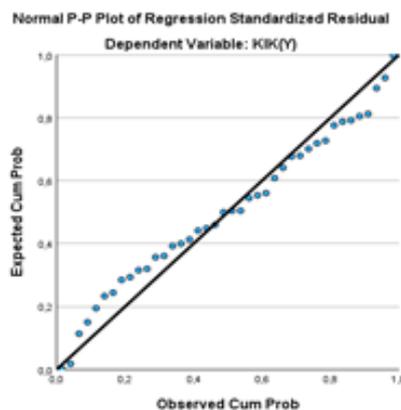
**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

| Variabel                      | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|-------------------------------|-----------------------|------------|
| Kepemimpinan Islam (KI)       | 0,946                 | Reliabel   |
| Etika Kerja Islam (EKI)       | 0,949                 | Reliabel   |
| Kinerja Islami Karyawan (KIK) | 0,971                 | Reliabel   |

Sumber : Output data SPSS (2024)

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi pada grafik normal P-Plot. Model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar sekitar garis horizontal dan mengikuti arah diagonal, atau jika pola sebaran data pada grafik histogram menunjukkan distribusi yang normal. Dari gambaran visual yang disajikan oleh output SPSS dapat diamati bahwa titik-titik tersebar merata di sekitar garis dan mengikuti pola diagonal, menunjukkan bahwa persyaratan uji asumsi normalitas model regresi ini telah terpenuhi.



Gambar.1, Grafik Normal P-PLOT

Sumber: Output SPSS (2024)

#### Uji Multikolinieritas

Kondisi multikolinieritas terjadi pada suatu model regresi jika hubungan antar variabel bersifat linier erat. Permasalahan ini diidentifikasi berdasarkan tidak terdapat tanda-tanda multikolinieritas jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 (<10). Untuk setiap variabel independen

penelitian, temuan data keluaran SPSS di atas indikator menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada kecenderungan multikolinieritas di antara variabel dalam model regresi.

**Tabel.5, Hasil Uji Multikolinieritas**

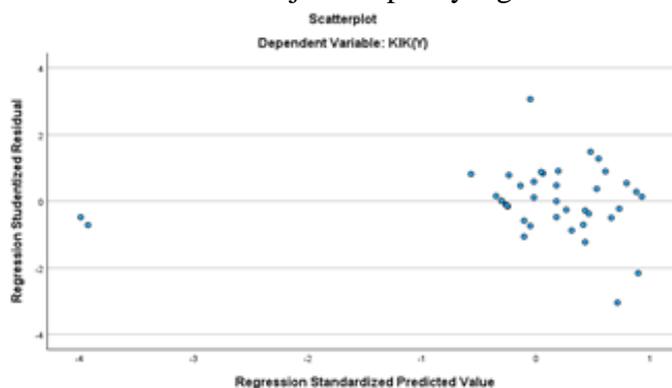
| Model        | t     | Sig   | Collinearity Tolerance | Statistics VIF |
|--------------|-------|-------|------------------------|----------------|
| 1 (Constant) | ,533  | ,584  |                        |                |
| KI(X1)       | 1,178 | ,264  | ,249                   | 4,011          |
| EKI(X2)      | 8,142 | <,001 | ,249                   | 4,011          |

Dependent Variable : KIK(Y)

Sumber: Output data hasil SPSS (2024)

**Uji Heteroskedastisitas**

Memeriksa plot grafik scatterplot antara ZPRED, nilai prediksi variabel independen, dan sisa SPREID dapat membantu menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Kemungkinan titik-titik tersebut mengalami heteroskedastisitas jika saat ini membentuk pola-pola teratur tertentu. Selain itu, tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik tersebut menunjukkan pola yang berbeda dan tersebar di atas dan di bawah nilai nol sumbu Y. Berdasarkan data output SPSS yang diperlihatkan, tidak terdapat indikasi adanya gangguan heteroskedastisitas atau homoskedastisitas dalam penelitian ini karena pola penyebaran titik-titik mencakup area yang luas di antara angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola yang konsisten.



Gambar.2, Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output data SPSS (2024)

**Uji Regresi Linier Berganda**

Untuk mengidentifikasi dampak dari setiap variabel penelitian, terutama etika kerja Islam (EKI) dan kepemimpinan Islam (KI), terhadap kinerja Islam pegawai (KIK), analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Temuan dari model analisis regresi linier berganda yang diterapkan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda**

| Model              | Unstandardized Coefficients B | Standardized Coefficients Beta | T     | Sig   |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------|-------|
| 1 (Constant)       | 1,025                         |                                | ,553  | ,584  |
| Kepemimpinan Islam | ,100                          | ,122                           | 1,178 | ,246  |
| Etika Kerja Islam  | ,842                          | ,842                           | 8,142 | <,001 |

a. Dependent Variable : Kinerja Islami Karyawan

Sumber : Data output SPSS diolah (2024)

Hubungan antar variabel independen dapat dilihat pada tabel diatas, dan persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$KIK = 1,025 - 0,100 KI + 0,842 EKI$$

Temuan persamaan regresi linier berganda memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat peningkatan dalam kinerja Islami karyawan sebesar 1,025 sebagai hasil dari variabel bebas, yang mencakup etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam.
2. Kinerja Islami karyawan akan meningkat sebesar 0,100 setiap kenaikan 1 variabel kepemimpinan Islam. Hal ini dikarenakan koefisien regresi Kepemimpinan Islam (KI) mempunyai nilai sebesar 0,100.
3. Koefisien regresi untuk Etika Kerja Islam (EKI) adalah 0,842. Ini berarti setiap kali variabel etos kerja Islami naik, kinerja Islami karyawan juga meningkat sebesar 0,842.

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji t dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan ketentuan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji t Coefficient<sup>a</sup>**

| Model              | T     | Sig.  | Keterangan         |
|--------------------|-------|-------|--------------------|
| 1 (Constant)       | 0,553 | 0,584 |                    |
| Kepemimpinan Islam | 1,178 | 0,246 | Hipotesis Ditolak  |
| Etika Kerja Islam  | 8,142 | 0,001 | Hipotesis Diterima |

a. Dependent Variable : Kinerja Islami Karyawan

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 7, dihasilkan bahwa variabel kepemimpinan Islam memiliki nilai signifikansi sebesar 0,246 > 0,05 yang artinya secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja Islami karyawan. Kemudian variabel etika kerja Islam memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja Islami karyawan.

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dapat dijelaskan melalui *Analysis of Variance* (ANOVA). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig                |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 Regression | 1547,087       | 2  | 773,544     | 169,068 | <,001 <sup>b</sup> |
| Residual     | 169,288        | 37 | 4,575       |         |                    |
| Total        | 1716,375       | 39 |             |         |                    |

a. Dependent Variable : Kinerja Islami Karyawan

b. Predictors : (Constant), Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Islam

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 8, dihasilkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat signifikansi kurang dari angka 0,05 yaitu 0,001 < 0,05.

Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan Islam dan etika kerja Islam berpengaruh simultan terhadap kinerja Islami karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R Square*, semakin besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,949 <sup>a</sup> | ,901     | ,896              | 2,139                      |

Predictors : (Constant), EKI(X2), KI(X1)  
Dependent Variable : KIK(Y)

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa hasil nilai *R Square* sebesar 0,901 atau setara dengan 90,1%. Hal tersebut diartikan bahwa variabel kepemimpinan Islam dan etika kerja Islam memiliki pengaruh sebesar 90,1% terhadap kinerja Islami karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Islami Karyawan**

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Islami karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepemimpinan Islam pada studi kasus di BPRS Lantabur Tebuireng. Sehubungan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan hasil tidak signifikan kepemimpinan Islam terhadap kinerja Islami karyawan sehingga tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dikuatkan oleh teori yang dikemukakan Kirk dan Miller (1982), menjelaskan tidak ada satupun studi eksperimen atau penelitian yang dapat dikontrol secara tepat hasilnya dan tidak ada instrumen pengukuran yang dapat dikalibrasi secara akurat. Ketidak selarasan hipotesis penelitian yang diajukan dengan hasil penelitian ini pada poin kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami karyawan pada BPRS Lantabur Tebuireng diperbolehkan karena hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2008). Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010). Kemudian teori yang dikemukakan oleh Wimmer Dominick (2001), menyatakan bahwa suatu penelitian tidak selalu harus menguji hubungan yang signifikan, tetapi dapat pula menguji hubungan nonsignifikan. Dalam hal ini menjelaskan bahwa dalam melakukan sebuah penelitian tidak diharuskan melakukan penelitian dengan menciptakan hasil yang signifikan namun juga diperbolehkan menghasilkan hasil yang tidak signifikan karena dapat membantu peneliti lainnya yang akan mengerjakan topik penelitian yang sama dalam mengumpulkan data bagi perkembangan teori dan konsep.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penemuan dari penelitian Desoraya (2018) bahwa dampak kepemimpinan Islam terhadap kinerja Islami karyawan tidak signifikan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa, menurut paradigma kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, pengaruh yang dimiliki oleh karyawan terhadap cara kerja rekan kerja mereka memiliki dampak yang minim atau bahkan tidak ada sama sekali. Hasil studi yang dilakukan oleh Jannah (2016) juga menunjukkan

bahwa karakteristik kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Islami karyawan, kemudian menguatkan hal tersebut. Selain itu, penelitian Hamzah & Arif (2023) mendukung hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kinerja Islami karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh pengaruh kepemimpinan Islam. Temuan dari hasil penelitian yang dilakukan Hamzah & Arif (2023) terdapat penemuan rasa tertekan pada diri karyawan dengan pemberian target kerja serta seorang pemimpin hanya berfokus pada satu sisi aspek penilaian yaitu hasil target kerja yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan. Dengan demikian hal ini dapat dampak yang kurang bagus terhadap kinerja karyawan karena kenyamanan dalam bekerja.

Hasil uji parsial atau uji t dalam penelitian ini mengungkap bahwa variabel kepemimpinan Islam memiliki nilai signifikansi sebesar 0,246, yang melebihi nilai alpha yang dibutuhkan sebesar 0,05. Kriteria yang harus terpenuhi dalam uji parsial atau uji t adalah ketika nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 agar dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Islami karyawan pada studi kasus di BPRS Lantabur Tebuireng. Hal ini menunjukkan pemimpin perusahaan yang berbeda menerapkan teknik kepemimpinan yang berbeda pada tenaga kerjanya berdasarkan atribut atau karakteristik perilaku mereka. Meskipun aspek kepemimpinan Islam dapat menjadi faktor penting dalam berjalannya sebuah perusahaan untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja namun terdapat keberagaman seseorang dalam menanggapi dan menentukan arah keputusan dalam menyelesaikan persoalan terutama dalam hubungan pekerjaan karena kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal tentunya harus didampingi bersamaan oleh beberapa faktor pendukung.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Islami karyawan pada studi kasus yang dilakukan di BPRS Lantabur Tebuireng. Pengaruh dari kepemimpinan Islam dapat bervariasi dan tergantung pada setiap individu serta dalam konteks yang tertentu. Dalam beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan Islam dapat memberikan pengaruh terhadap faktor kinerja Islami karyawan namun pada setiap individu memiliki faktor motivasi atau penggerak dalam bekerja yang bervariasi. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja Islami karyawan, dan tidak hanya terfokus pada dimensi kepemimpinan Islam.

### **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Islami Karyawan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh besar terhadap kinerja Islami karyawan BPRS Lantabur Tebuireng berdasarkan hasil pengujian. Penelitian Maksum (2020) yang mengungkapkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja Islami karyawan, mendukung temuan penelitian ini. Riset yang dilakukan oleh Ridwan (2019) juga menegaskan bahwa unsur etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, memperkuat argumen tersebut. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryati et al., (2021) menjelaskan adanya pengaruh positif antara variabel etika kerja Islam terhadap kinerja Islami karyawan yang dimana menunjukkan bahwa pada sebuah perusahaan jika karyawan dapat menerapkan aspek etika kerja Islam dalam setiap kegiatan pekerjaannya maka dapat meningkatkan kualitas kerja pada diri karyawan.

Selain itu etika kerja Islam mempunyai nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti angka tersebut kurang dari 0,05 berdasarkan hasil penelitian dari pengujian secara parsial yaitu uji t. Ini menggambarkan bahwa kinerja Islami dari karyawan dipengaruhi secara nyata oleh etika kerja Islam yang mereka terapkan. Dalam hal ini dijelaskan bahwa pekerja yang mengedepankan syariat Islam dan perilaku santun dalam bekerja serta menerapkan unsur etika kerja Islami dalam setiap tugas yang diselesaikannya dapat berdampak pada kinerja Islaminya. Penelitian ini dengan demikian memvalidasi teori yang diungkapkan oleh Zuhaili (2010), yang mengindikasikan bahwa karakter akhlakul karimah yang bertumpu pada sikap dan perilaku merupakan landasan etika kerja Islam, yang dipahami sebagai aktivitas bisnis atau kerja yang ditempatkan dalam rangka ketaqwaan kepada Allah SWT.

Dari hasil analisis pada dengan ringkasnya, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa penerapan etika kerja Islam dapat secara signifikan meningkatkan kinerja Islami karyawan. Kualitas serta pencapaian kerja pegawai akan meningkat apabila aspek prinsip kerja Islami dapat diterapkan dalam rutinitas sehari-hari. Oleh karena itu, hasil positif yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi panduan bagi BPRS Lantabur Tebuireng dalam menetapkan standar etika kerja Islam yang lebih baik dalam operasional organisasi mereka.

#### **4. KESIMPULAN**

Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami karyawan pada studi kasus di BPRS Lantabur Tebuireng. Hal ini dapat terjadi meskipun seorang pemimpin sudah menjalankan tugas dengan baik dalam bekerja dikarenakan pada diri karyawan belum dapat menerima dan menerapkan apa yang telah diberikan oleh pemimpin dalam menjalankan kegiatan bekerja yang dijalankannya. Kemudian etika kerja Islam pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami karyawan pada studi kasus yang dilakukan di BPRS Lantabur Tebuireng. Tingkat kualitas dan hasil kerja karyawan mengalami peningkatan apabila karyawan dapat melaksanakan prinsip-prinsip etika kerja Islam dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini dikarenakan dapat membuat karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Bagi peneliti selanjutnya untuk disarankan melibatkan faktor-faktor berupa variabel tambahan selain variabel kepemimpinan Islam dan etika kerja Islam. Budaya tempat kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja adalah beberapa contoh dari variabel tambahan yang dapat membantu mendeteksi elemen lain yang mempengaruhi kinerja Islami di kalangan karyawan. Kemudian disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi dan variabel intervening guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

#### **5. REFERENSI**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. Dale Timpe, S. C. 2000. "The Art And Science Of Business Management Performance". Jakarta: PT. Elex Media Komputind.
- Adiwarman, A.K. 2012. "Ekonomi Mikro Islam". Edisi keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Anisa, S.N. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri PalangKa Raya". Skripsi dipublikasikan. Palangka Raya: Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Ansory, F. dan Sri, A.S. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2) : 211-217.
- Ather, S.M. dan Sobhani, F.A. 2007. "Managerial leadership: An Islamic perspective. IIUC Studies". 4, 7-24. CV. Alfabeta.
- BPR Syariah Lantabur Tebuireng. "Sejarah dan Visi Misi", <https://bprslantabur.id/produk-tabungan/>, diakses tanggal 12 September 2023
- Darmawati, A. dan Indartono, S. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi". *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12(2) : 49-64.
- Daud, W. N. W., Rahim, A. M., dan Nasurdin, M. A. 2014. "Quality of Islamic Leadership and Organizational Performance within the Takaful Industry in Malaysia: A Conceptual Study". *Asian Social Science*, 10(21): 135-144.
- Desoraya, D.P. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Dewan Kemakmuran Masjid di Universitas Pasundan Bandung". Skripsi dipublikasikan. Bandung: Universitas Pasundan.
- Erni, T.S. dan Donni J.P. 2018. "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)". Bandung: PT. Revika Aditama.
- Fakih, Aunur Rahim dan Iip Wijayanto. 2001. *Kepemimpinan Islam*, yogyakarta : UI Press.
- Ghozali, I. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23". (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hana, Mochammad Mifrohul. 2015. "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2): 340-361.
- Haq, H.M. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta". Skripsi dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Hardianto, Alan Febian dan A'razy Fahrullah. 2021. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan". *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(1): 78-88.
- Haryati, Y. dan Mohamad, A. I. 2021. "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung". *Jurnal Riset Hukum Ekonomi Syariah*, 1(1): 59-62.
- Hidayat, M.T. dan Eko, H. 2020. "Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja". *Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam*, 4(2): 186-207.
- Jansen, Sinamo. 2002 "Etos Kerja: 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global". Edisi 1. Jakarta: Institut Darma Mahardika.

- Khotijah, Siti dan Irfan Helmy. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3): 442-460.
- Kuat Ismanto. 2009. "Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah". Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Maksum, Ikhsan dan Nur Laily. 2020. "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1): 90-110.
- Mustofiah, Siti. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang". Skripsi dipublikasikan. Semarang: Universitas Negeri Islam Walisongo.
- Nurfadilah, I. 2022. "Hadits Bukhari tentang Setiap Orang adalah Pemimpin dan Ada Pertanggungjawaban:Lafadz Arab, Latin, Arti, Makna". (<https://sragenupdate.pikiran-rakyat.com/religi/amp/pr-1843964279/hadits-bukhari-tentang-setiap-orang-adalah-pemimpin-dan-ada-pertanggungjawabanlafadz-arab-latin-arti-makna>, diakses 21 September 2023).
- Octaviani, G. dan Muhardi. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2): 57-62.
- Pangestu, O.B. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan dan Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Nasabah dengan Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intevening". Skripsi dipublikasikan. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Pareno, S.A. 2002. "Etika Bisnis Wirausaha Muslim : Suatu Arah Pandang". Surabaya: Papyrus.
- Quranbest. 2019. "Al Quran Online Lengkap, Arab Latin dan Terjemahan Indonesia". (<https://quranbest.com/al-quran>, diakses tanggal 22 September 2023).
- Ridwan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Intervening". Skripsi dipublikasikan. Salatiga: Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman dan Rofiaty. 2017. "Study on the Relationship between Islamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, and Employee Performance". *RJOAS*, 1(61): 238-248.
- Salam, Mukhamad Miftahkhus. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Islami dengan Knowledge Sharing sebagai Variabel Intevening". *Jurnal Imara*, 5(2): 167-177.
- Samsuddin, H. 2018. "Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi". Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sari, D.M. 2017. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi dipublikasikan. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Sari, Riska Dwi. 2023. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Islami Karyawan pada Bank BSI". *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*. 3(2): 2445-2462.
- Setiadi. 2013. "Konsep dan praktek penulisan riset keperawatan". (Ed.2). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S.P. 2003. "Teori & praktek kepemimpinan". Jakarta: Rineka Cipta.

- Subhan, M. 2013. "Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1): 139-154.
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung:
- Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung.
- Sunanda, Wahidya Difta. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1): 20-36.
- Sutrisno, Edy. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tery, A.A. 2010. "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 3: 30.
- Toto, Tasmara. 2002. "Membudayakan Etos Kerja Islami". Jakarta: Gema Insani Press.
- Zuhail. 2010. "Knowledge & Innovation (Platform Kekuatan Daya Saing)". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.