

**ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN *MULTIFINANCE* SYARIAH
KOTA BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E)

Oleh

LISA EFRINA

NPM : 1760102008

**Program Studi Ekonomi Syariah
Konsentrasi Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah**



**PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

PERNYATAAN ORISINIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lisa Efrina

NPM : 1760102008

Judul Tesis : **Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bandar Lampung, Mei 2019

Yang membuat pernyataan,

Lisa Efrina

1760102008

ABSTRAK

Kinerja merupakan keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu, psikologis dan organisasi, dimana di dalamnya mencakup etos kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi. Fenomena bisnis berbasis spritual menjadi isu sentral dewasa ini citra halal pada bisnis di Indonesia sudah menjadi trend misalnya melalui merk yang Islami, oleh sebab itu perusahaan *multifinance* sebagai salah satu lembaga keuangan non bank yang bergerak di bidang konvensional mulai mengepakkan sayapnya dengan meluncurkan produk syari'ah untuk mempertahankan eksistensinya dalam berdaya saing.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam (X1), kepemimpinan Islami (X2), dan budaya organisasi Islami (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana populasi dan sampelnya adalah sejumlah 35 karyawan dan 35 nasabah sebagai pembanding agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, Ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3,237 dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Kepemimpinan Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 3,803 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Budaya organisasi Islami tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian diperoleh nilai $t = 1,876$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$. Secara bersama-sama etos kerja Islami (X1), kepemimpinan Islami (X2) dan budaya organisasi Islami (X3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel yang ditunjukkan F hitung sebesar 28,338 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Islami, Kinerja Pegawai



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Z.A Pagar Alam, Labuhan Ratu, Tlp, (0721) 5617070 Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Multifinance Syariah Kota Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Lisa Efrina

NPM : 1760102008

Jurusan : Ekonomi Syariah

Konsentrasi : Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dalam ujian Terutup pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Mei 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. M. Nasor, M.SI

NIP.195707151987031003

Dr. Ruslan Abdul Ghafur N, M.S.I

NIP. 19800801 2 003121 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., MM., Akt., CA

NIP.19700926200801 1 008

PERSETUJUAN

Tesis yang berjudul: "ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA, KEREMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN MULTIBUSINESS SYARFAH KOTA BANDAR LAMPUNG" ditulis oleh GISA EFRINA, Nomor Pokok Mahasiswa (NPM): 1760102008 Telah diujikan dalam Ujian Tertutup dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka pada Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI:

- Ketua : Prof. Dr. Idham Khalid, M. Ag
- Sekretaris : Hj. Mardhiyah Hayati, S P., M.SI
- Penguji I : Prof. Dr. Tulus Suryanto, SE., M.M., Akt. CA
- Penguji II : Prof. Dr. H. M. Nesor, M. S.I

Tanggal Lulus Ujian Tertutup : 27-05-2019



KEMENTERIAN AGAMA



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat: Jl. Z.A Pagar Alam, Labuhan Ratu, Tlp. (0721) 5617070 Kota Bandar Lampung

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Budaya

Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan *Multifinance*

Syari’ah Kota Bandar Lampung”, ditulis oleh: **Lisa Efrina**, Nomor Pokok

Mahasiswa (NPM): **1760102008**. Telah diujikan dalam Sidang Terbuka dan

disahkan oleh Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Raden Intan

Lampung pada hari kamis tanggal 27 Juni 2019

TIM PENGUJI :

Ketua : Prof. Dr. Idham Khalid, M. Ag (.....)

Sekretaris : Hj. Mardhiyah Hayati, S. P., M. S. I (.....)

Penguji I : Prof. Dr. H. M. Nesor, M. Si (.....)

Penguji II : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M. M., Akt., C.A (.....)

Mengetahui

Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung



Prof. Dr. Idham Khalid, M. Ag

NIP. 1960010200198803 1 005

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ (السجدة : 24)

Artinya: "Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami" (As Sajdah: 24)

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ (النجم : 39-42)

Artinya: "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. Dan sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu)." (An Najm : 39-42)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. Rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karna atas rahmat dan Ridho-nya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan tesis ini, penulisan tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda saya tercinta Mukhlis halim dan Yurna Dewi, sebagai tanda bakti dan rasa hormat dan rasa terima kasih kupersembahkan karya kecil ini kepada Ayah dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, cinta kasih yang tiada terhingga, dan selalu mendoakanku serta menasehatiku agar menjadi pribadi yang lebih baik, Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ayah dan Ibu bahagia.
2. Kakak ku tersayang Mutia Liferti, S.Pd.I, adik ku tercinta Riza Purnama, S.Pd dan suamiku tercinta Asmiri Ratno, S.Pd yang selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada ku agar selalu bersemangat dalam segala hal.
3. Almamater tercinta yang telah mendidik ku menjadi lebih baik yang mampu berfikir untuk lebih maju.
4. Sahabat seperjuangan Ekonomi Syariah khususnya angkatan 2017 Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang selalu mendukung dan menjadi inspirasi bagi penulis untuk dapat bersemangat dalam kegiatan perkuliahan khususnya dalam penulisan tesis ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Lisa Efrina di lahirkan di Krui, pada tanggal 05 Februari 1991, Putri Ke Dua dari Tiga bersaudara dari pasangan Mukhlis Halim dan Yurna Dewi.

1. Pendidikan dimulai dari SDN 1 Way Suluh pada tahun 1997 dan selesai pada tahun 2000
2. Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 04 Krui pada tahun 2000 dan selesai pada tahun 2003
3. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Pondok Pesantren Daarul Rahman Bogor, selesai pada tahun 2006.
4. Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Pondok Pesantren Daarul Rahman Jakarta, selesai pada tahun 2009.
5. Pendidikan Diploma III di Universitas Pamulang Tangerang Selatan jurusan Ekonomi, selesai pada tahun 2013
6. Pendidikan Strata 1 di STIT Daarul Fatah Tangerang Selatan jurusan Pendidikan Agama Islam, selesai pada tahun 2014.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur atas kehadiran Allah SWT serta dorongan dari orang tua penulis, selanjutnya pada tahun 2017 penulis melanjutkan ke Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil jurusan Ekonomi Syariah Konsentrasi pada Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah, Program Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Mei 2019

Lisa Efrina

NPM: 1760102008

KATA

PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis diberikan hidayah, rahmat, kesehatan, serta karunia-Nya dalam menyelesaikan tesis yang berjudul: Analisis Pengaruh Etos Kerja islami, Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung

Shalawat beserta salam penulis sanjungkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan pengikutnya. Tesis ini di tulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Dua (S2) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Magister Ekonomi Syariah (M.E.Sy). Dalam menulis tesis ini penulis sadar tidak dapat berjalan sendiri sehingga dari berbagai pihak yang menuntun penulis dan memberikan motivasi untuk itu mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Idham Kholid, M.Ag selaku Direktur Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung yang selalu tanggap akan kesulitan mahasiswa.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah dan Ekonomi Syariah yang membantu mahasiswa dalam menyelesaikan setiap masalah seputar kegiatan perkuliahan.

3. Prof. Dr. M. Nasor, M.SI selaku Pembimbing I dan Dr. Ruslan Abdul Ghofur Noor M.S.I selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis hingga tesis ini selesai.
4. Bapak dan Ibu dosen serta civitas akademika Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Fakultas Syariah Jurusan Ekonomi Syariah.
5. Semua pihak yang membantu memberikan motivasi terutama teman-teman seperjuangan tahun angkatan 2017 Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Kepada semua pihak tersebut penulis ucapkan terimakasih, semoga amal baiknya mendapat balasan dari Allah SWT, Amin. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu tidak lain karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki. Untuk kiranya para pembaca dapat memberikan saran yang membangun guna melengkapi tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk perkembangan keilmuan khususnya ilmu dibidang ekonomi Islam.

Bandar Lampung, Mei 2019

Lisa Efrina

NPM: 1760102008

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINIL	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfa'at Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual	12
B. Kinerja Pegawai	12
C. Kinerja Menurut Pandangan Islam.....	13
D. Etos Kerja Islami	22
E. Kepemimpinan Islami	32
F. Budaya Organisasi Islami	38

G.Penelitian Terdahulu	49
H.Kerangka Teoritik Penelitian	53
I.Hipotesis Penelitian	55
J.Kerangka Pemikiran	57

BAB III METODE PENELITIAN

A.Metode Penelitian	58
B.Lokasi Dan Waktu Penelitian	59
C.Data Dan Sumber Data	59
D.Populasi Dan Sampel	60
E.Teknik Pengumpulan Data	61
F.Definisi Operasional Variabel Penelitian	63
G.Prosedur Analisis Data	64
H.Pemeriksaan Keabsahan Data	65
1.Uji Validitas	65
2.Uji Reliabilitas	67
3.Uji Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.Uji Asumsi Klasik	69
5.Uji Statistik	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Deskripsi Data	74
1.Karaktristik Responden	74
2.Distribusi Jawaban responden.....	77
B.Uji Keabsahan Data	80
1.Uji Validitas	80
2.Uji Reliabilitas	83
3.Uji Normalitas	85
4.Uji Multikolinieritas	85
C.Analisis Data	87

1.Uji Analisis Regresi Linier Berganda	87
D.Uji Hipotesis.....	88
1.Uji t	88
2.Uji F	90
3.Uji R ²	91
E.Pembahasan Hasil Penelitian	92
1.Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	92
2.Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	97
3.Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap KinerjaPegawai	101
4.Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	108

BAB V PENUTUP

A.Kesimpulan	111
B.Saran	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Etos Kerja non Islami dan Islami	27
Tabel 3.1 Skala Likert	60
Tabel 3.2 Skala Alternatif Jawaban Pernyataan Angket	60
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	63
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islami	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islami	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi Islami	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4.13 Hasil Uji R^2	87
Tabel 4.14 Hasil Uji F	88
Tabel 4.15 Hasil Uji t	89
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Etos Kerja Islami	91
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kepemimpinan Islami	97
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi Islami	102
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kineja Pegawai	112
Tabel 4.20 Hipotesis Penelitian	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Terbentuknya Etos Kerja	25
Gambar 2.2 Terbentuknya Etos Kerja Islami	25
Gambar 2.3 Model Kerangka Pemikiran.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Angket Penelitian

LAMPIRAN 2 Jawaban Kuesioner

LAMPIRAN 3 Balasan Surat Penelitian dari PT BFI *Finance* Syari'ah Lampung

LAMPIRAN 4 Pedoman Pertanyaan Wawancara Dengan Pimpinan PT. BFI

Finance Syari'ah Lampung

LAMPIRAN 5 Hasil Semua Uji

BAB I

A. Latar Belakang

Perkembangan lembaga keuangan pada era modern kini mulai menunjukkan eksistensinya dalam berdaya saing baik lembaga keuangan bank maupun non-bank, baik lembaga keuangan konvensional maupun lembaga keuangan syariah. Oleh sebab itu, sangat perlu diperhatikan dalam mempertahankan dan mampu berdaya saing dengan banyaknya pesaing saat ini khususnya terhadap kinerja.¹

Kinerja adalah bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Kinerja juga merupakan hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Maka perlu diadakannya pengukuran penilaian kinerja untuk menilai kerja karyawan yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja karyawan. Dengan pengukuran kinerja, maka dapat diketahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Dalam pandangan Islam, kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karyawan yang bermutu.² Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, Islam

¹ Wahibu Rokhman, 2010, *The Effect Of Islamic Work Ethics On Work Outcomes*, Electronic Journal of Business Ethics and Organization studies (EJBO), Vol. 15, No. 1, h. 21-27.

² Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta : Zikrul Hakim, 2006), h. 111.

mendorong umatnya untuk terus berusaha dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas mereka.

Sebagaimana menurut hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi Perusahaan. Perbaikan kinerja baik secara individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam meningkatkan kinerja Perusahaan.³

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja adalah etos kerja Islami. Etos kerja dalam Islam merupakan sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja bukan saja mencirikan jujur, bermoral dan berkomitmen, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴

Sebagaimana telah dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahibu Rokhman, etos kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.⁵ Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Ali dan Al-Owaihian, menyatakan bahwa etos kerja Islami berkontribusi pada peningkatan kinerja, penyebaran kekayaan dan kesejahteraan sosial.⁶

Memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dan bekerja secara produktif merupakan karakter kepribadian seorang Muslim untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya, memberikan sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan

³ Mathis Robert L dan Jakson Jhon H, *Human Resource Management Alih Bahasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 90.

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), Cet. Ke-4, h. 15

⁵ Wahibu Rokhman, *Op.cit.*, h. 25.

⁶ Ali, A. J & Al-Owaihian, A. 2008, *Islamic Work Ethic: a critical review. Cross Cultural Manajement. An International Journal*, Vol. 15. No. 1, h. 5-19.

(*ishlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Berdasarkan hasil penelitian lainnya selain etos kerja Islami terdapat variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan.

Keberhasilan suatu tujuan Perusahaan baik secara keseluruhan maupun secara kelompok, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam Perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengkoordinasi potensi yang dimiliki oleh seluruh karyawan sangat erat kaitannya dengan peningkatan hasil kinerja karyawan demi pencapaian suatu tujuan Perusahaan.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kekuatan *aspirasional*, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif di mana akan mempengaruhi seseorang untuk mampu berprestasi. Kepemimpinan dalam Islam bukan saja tentang bagaimana dia memberi motivasi dan contoh yang harus diikuti oleh anggotanya, tetapi juga berkaitan dengan kemaslahatan umat seperti keadilan, kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan. Dalam pandangan Islam setiap manusia adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya.⁷

Ratna Wijayanti dan Meftahudin melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki efek

⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PERUSAHAAN. Bumi Aksara, 2014), Cet. Ke-2, h. 202.

positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Menurut Elenkov, dalam *Journal Business Research* yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.⁹ Sementara menurut Shea, dalam *Journal: Of Business Research*, menyelidiki tentang kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Selain etos kerja dan kepemimpinan, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai bagian dari variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya didefinisikan sebagai campuran dari nilai-nilai, kepercayaan, komunikasi dan penjelasan perilaku yang memberikan panduan kepada orang-orang.¹¹ Suatu budaya korporat yang ditegakan dalam bingkai manajemen Islami, tentu saja harus berintikan nilai-nilai yang disepakati secara Islami, yakni nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.¹²

Dalam perspektif Islam, suatu organisasi tidak hanya bersifat demi materi semata, tetapi meliputi seluruh aspek kehidupan yang bermuara pada kebahagiaan akhirat (surgawi). Spiritual atau Agama, berfungsi menjadikan

⁸ Ratna Wijayanti dan Meftahudin, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal PPKM III, ISSN 2354-869X, h. 185-192.

⁹ Elenkov, Donally, 2002, *Effects of Leadership on Motivation and Performance in Russian Companies*. *Journal of Business Research*, Vol. 5, No. 5, h. 467-480.

¹⁰ Shea, 1999, *The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task*, *Journal of Business Research*, Vol. 72 No.3, h. 407-421.

¹¹ Awad, Sa'ad, 2013, *Impact of Organizational Culture on Employee Performance*, *International Review of Management and Business Research*, ISSN:2306-9007 Vol. 2 No. 1, h. 168-175.

¹² Fahmi Idris, *Nilai dan Makna Kerja dalam Islam*, (Jakarta : Nuansa Madani, 1999), h.

orang memperhatikan pada batas-batas koridor dari perilaku manusia sebagai individu atau anggota masyarakat untuk mencapai kehidupan yang harmonis. Budaya organisasi Islami adalah, ”Implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu: *Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tablig*”.¹³

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Diah Ayu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi Islami dapat meningkatkan kepuasan kinerja. Sementara Yoesef melakukan penelitian tentang hubungan antara dengan budaya organisasi dan kinerja, menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah moderator dari hubungannya dengan kinerja karyawan.¹⁴ Kotler JP dan Heckett, dalam jurnal pengembangan organisasi menyelidiki tentang budaya Perusahaan dan kinerja. Hasil dari penelitian ini adalah: (a) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (b) budaya organisasi sebagai faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan Perusahaan dalam dekade berikutnya, dan (c) meskipun sulit untuk mengubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk meningkatkan prestasi / kinerja karyawan.¹⁵

Fenomena bisnis berbasis spritual menjadi isu sentral dewasa ini, fenomena ini juga berkembang di Indonesia, secara umum Muslim di Indonesia sudah mulai sadar untuk kembali dan belajar lebih banyak tentang nilai-nilai Islam. Masyarakat mulai bangga menunjukkan identitas

¹³ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2003), h. 72-75

¹⁴ Darwish A. Yousef, 2000, *Organisational Commitment a mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance in a Nonwestern Country*, Journal Of Managerial Psychology, Vol. 15, No. 1, h. 6-24.

¹⁵ Kotter J.P. and Heskett, 1998, *Corporate Culture and Performance*. Journal of Leadership and Organization Development (LOD), Vol. 8, No. 3, h. 12-19.

keislamannya. Selera konsumenpun bergeser mengikuti trend, bagi konsumen Muslim label halal sebuah produk sudah menjadi standar baku dalam mengkonsumsi produk, citra halal pada bisnis di Indonesia sudah menjadi trend misalnya melalui merk yang Islami dan sertifikat halal dari lembaga terkait seperti MUI.¹⁶ Lembaga-lembaga keuangan baik bank maupun non bank berlabel syari'ah pun mulai bermunculan di Indonesia demi mempertahankan eksistensinya di dalam berdaya saing. Berikut data lembaga pembiayaan syari'ah yang terdapat di Indonesia:

Tabel 1.1
Daftar Lembaga Pembiayaan Syari'ah di Indonesia Tahun 2019

NO	Nama Perusahaan	NO	Nama Perusahaan
1	PT Al Ijarah Indonesia Finance	19	PT Mega Finance
2	PT Citra Tirta Mulia	20	PT Otomas Multifinance
3	PT Amanah Finance	21	PT Wannamas Multi Finance
4	PT Trihamas Finance Syariah	22	PT Tifa Finance Tbk
5	PT Nusa Surya Ciptadana	23	PT Bussan Auto Finance
6	PT Woka International	24	PT MNC Finance
7	PT Bentara Sinergies Multifinance	25	PT Kresna Reksa Finance
8	PT Mandala Multifinance Tbk	26	PT Radana Bhaskara Finance Tbk
9	PT Cimb Niaga Auto Finance	27	PT Toyota Astra financial Services
10	PT Indomobil Finance Indonesia	28	PT May Bank Finance (d/h PT BII Finance Center)
11	PT Smart Multi Finance	29	PT MNC Guna Usaha Indonesia
12	PT Adira Dinamika Multifinance	30	PT Bukopin Finance
13	PT Wahana Ottomitra Multiartha	31	PT Usaha Pembiayaan Reliance Indonesia

¹⁶ Agus Ariyanto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA), Vol. 2 No. 1. h. 50-79.

14	PT Trihamas <i>Finance</i>	32	PT Sinarmas <i>Multifinance</i>
15	PT Astra Sedaya <i>Finance</i>	33	PT BFI <i>Finance</i> Indonesia Tbk
16	PT Federal International <i>Finance</i>	34	PT mandiri Utama <i>Finance</i>
17	PT Indosurya Inti <i>Finance</i>	35	PT Pool Advista <i>Finance</i>
18	PT Mega Central <i>Finance</i>		

Sumber: Data Otoritas Jasa Keuangan diolah Tahun 2019

Merujuk pada tabel di atas, dapat diketahui perkembangan lembaga keuangan syariah non bank di Indonesia sangatlah pesat. Terlihat dari jumlah kantor-kantor yang ada di seluruh Indonesia yang beroperasi hingga tahun 2019. Lembaga keuangan syariah non bank saat ini sedang naik daun, dari berbagai jenis Perusahaan pembiayaan konvensional memiliki usaha unit syariah untuk bisa berdaya saing.

Bandar Lampung merupakan Ibu Kota Propinsi Lampung yang memiliki penduduk dengan beragam kepercayaan. Namun, mayoritas masyarakat yang ada di Kota Bandar Lampung adalah Muslim. Jumlah seluruh masyarakat yang ada di Kota Bandar Lampung adalah sebesar 907.201 jiwa. Yang mana total keseluruhan masyarakat pemeluk agama Islam sebanyak 95% yang artinya adalah sebesar 861.807 jiwa dan masyarakat pemeluk agama non muslim sebanyak 5% yang artinya sebesar 45.394 jiwa. Besarnya jumlah muslim di Kota Bandar Lampung dan berkembangnya lembaga keuangan syariah non bank saat ini, mempengaruhi berbagai lembaga keuangan masuk dalam propinsi Lampung khususnya kota Bandar Lampung sebagai pusat Ibu Kota. Berikut ini adalah daftar unit usaha syariah yang terdapat di Kota Bandar Lampung:

Tabel 1.2
Daftar Lembaga Pembiayaan Syariah di Bandar Lampung Tahun 2019

NO	Nama Perusahaan	NO	Nama Perusahaan
1	PT Al Ijarah Indonesia <i>Finance</i>	15	PT Bussan Auto <i>Finance</i>
2	PT Amanah <i>Finance</i>	16	PT MNC <i>Finance</i>
3	PT Trihamas <i>Finance</i> Syariah	17	PT Kresna Reksa <i>Finance</i>
4	PT Nusa Surya CiPTadana	18	PT Radana Bhaskara <i>Finance</i> Tbk
5	PT Bentara Sinergies <i>Multifinance</i>	19	PT Toyota Astra financial Services
6	PT Mandala <i>Multifinance</i> Tbk	20	PT May Bank <i>Finance</i> (d/h PT BII <i>Finance</i> Center)
7	PT Cimb Niaga Auto <i>Finance</i>	21	PT Bukopin <i>Finance</i>
8	PT Indomobil <i>Finance</i> Indonesia	22	PT Sinarmas <i>Multifinance</i>
9	PT Smart Multi <i>Finance</i>	23	PT BFI <i>Finance</i> Indonesia Tbk
10	PT Adira Dinamika <i>Multifinance</i>	24	PT mandiri Utama <i>Finance</i>
11	PT Wahana Ottomitra Multiartha	25	PT Mega Central <i>Finance</i>
12	PT Astra Sedaya <i>Finance</i>	26	PT Mega <i>Finance</i>
13	PT Federal International <i>Finance</i>	27	PT Otomas <i>Multifinance</i>
14	PT Indosurya Inti <i>Finance</i>		

Data di atas merupakan lembaga pembiayaan syariah yang terdapat di Kota Bandar Lampung. Dalam mempertahankan diri dan berdaya saing Perusahaan haruslah memiliki kinerja yang baik agar dapat menarik perhatian minat dan kepercayaan masyarakat. Berikut ini adalah kinerja lembaga pembiayaan syariah di Kota Bandar Lampung berdasarkan aspek laporan keuangan, yaitu:

Tabel 1.3
Laporan Laba Rugi Lembaga Pembiayaan Syariah
Tahun 2015-2018

No	Tahun	Laba Bersih Tahunan (Dalam Milyaran Rupiah)
1	2015	697
2	2016	1.277
3	2017	1.759
4	2018	1.830

Sumber: Data Primer Otoritas Jasa Keuangan diolah tahun 2019

Merujuk pada laporan keuangan di atas selama 4 tahun terakhir ini dapat diketahui bahwa laba yang ada pada lembaga pembiayaan syariah mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Namun kinerja pegawai tidak dapat diukur secara mutlak melalui laporan keuangan saja, akan tetapi juga harus diukur dengan melihat aspek-aspek non keuangan.

Saat ini sejumlah permasalahan tengah dihadapi oleh lembaga pembiayaan syariah. diantaranya berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Desember Tahun 2018 dengan bagian sumber daya Insani (SDI), diketahui bahwa masalah yang dihadapi antara lain berkenaan dengan masih banyak karyawan yang berpangku pada etika dan budayanya yang lama meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang peduli terhadap bawahan untuk dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai yang maksimal.

Permasalahan tersebut terkait erat dengan kinerja pegawai, sehingga dibutuhkan solusi agar kinerja pegawai lebih meningkat. Oleh karena itu, mengacu pada pemaparan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya

Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung”

B. Identifikasi Masalah

1. Etos kerja merupakan nilai moral, paradigma dan etika yang secara individu ataupun berkelompok berhubungan dengan kinerja.
2. Kepemimpinan merupakan nilai yang bersifat personal yang memiliki keterkaitan akan cara pandang seseorang terhadap perilaku kerjanya dan memimpin bawahannya.
3. Budaya organisasi berhubungan dengan kinerja yang bila disinergikan dengan etos kerja dan kepemimpinan akan membentuk kinerja karyawan yang berkualitas.
4. Pentingnya peran kinerja pegawai dalam mengembangkan dan mempertahankan Perusahaan di dalam berdaya saing pada era modern ini.

C. Batasan Masalah

Guna mendapatkan hasil yang fokus dan jelas pada permasalahan serta mencapai sasaran yang diinginkan, maka perlu dilakukan pembatasan masalah yang ingin diteliti. Peneliti membatasi penelitian ini pada kinerja Pegawai Pada Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung?
2. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung?

3. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung?
4. Seberapa besar Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Islami secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengukur dan menganalisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung.
- b. Untuk mengukur dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung.
- c. Untuk mengukur dan menganalisis Pengaruh Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung.
- d. Untuk mengukur dan menganalisis Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Multifinance* Syari'ah Kota Bandar Lampung.

2. Manfaat

- a. Secara teoritis. diharapkan penelitian ini semoga memberi sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi syariah terutama mengenai pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi Islami pegawai.
- b. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan *multifinance* syari'ah khususnya dan dapat menjadi masukan (*stakeholder*) bagi para pemangku kepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat- syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas seseorang dalam periode waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kerja, tujuan serta kriteria yang telah disepakati sebelumnya.¹⁷ Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai perilaku nyata yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi.¹⁸

Menurut Mangkunegara dalam Sutono kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan pasti mengharapkan penghargaan dari hasil kerjanya, karena penghargaan itu dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.¹⁹

¹⁷Veithzal Rivai dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 97.

¹⁸ Dhani Sukaryanti, (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Tesis, h. 16.

¹⁹ Sutono, Fuad Ali Budiman, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil di Kecamatan Rembang*, Vol. 4 No. 1, ISSN 1411-1799, h. 11-28.

Kinerja yang baik dan sukses menurut Sutono jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.²⁰ Kinerja karyawan dianggap sebagai tulang punggung organisasi karena mengarah pada pengembangannya secara efektif. Loyalitas karyawan bergantung pada pengetahuan dan kesadaran budaya yang meningkatkan perilaku organisasi. Nilai dan norma dasar karyawan berdasarkan identifikasi manajemen yang membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesadaran akan kualitas membantu dalam meningkatkan pengembangan organisasi dan karyawan.²¹

Seorang karyawan mampu memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila antara pekerjaan dan kemampuannya terdapat kesesuaian. Jika hal tersebut dapat terpenuhi, maka secara otomatis akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan sebuah organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab secara maksimal.²² Karena biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.²³

2. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Kinerja menurut pandangan Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan, adalah prestasi kerja. Artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempit bahwa kinerja

²⁰ M. Aswadi, et al., 2017, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai*, JMM UMRAM, h. 1-17.

²¹ Pettigrew, A., 1979. *Studying organizational culture*, International Journal of Administrative Science Quarterly, h. 570-581.

²² Dhani Sukaryanti, *Loc.cit.*

²³ Veithzal Rivai, 2015, *Op.Cit.* h. 14.

merupakan imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam firman Allah SWT QS *An-Najm* ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ
وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنتَهَىٰ الْأَوْفَىٰ

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. Dan sesungguhnya kepada Tuhanmulah kesudahannya (segala sesuatu).”²⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia akan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Setiap manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan.

Sementara dalam pandangan ekonomi Islam kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu.²⁵

Menurut M. Aswadi dalam penelitiannya mendefinisikan kinerja Islami adalah cara bekerja atau perilaku yang ditunjukkan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi mengikuti kaidah-kaidah Islam.²⁶ Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan

²⁴ M. Shohib Tohari, *As-Salam, Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Bandung: Penerbit Mizan, 2012), Cet. Ke-2, h. 528.

²⁵ Ima Amaliah et al., 2013, *Pengaruh nilai islam terhadap kinerja kerja*, *Mimbar*, Vol. 29. No. 2 h. 165-174

²⁶ M. Aswadi, *Loc.cit.*

seseorang atau kelompok dalam melakukan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) faktor personal/individu yang meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim yang meliputi: kualitas, dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor system yang meliputi: system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal²⁷

²⁷ Sutono dan Fuad Ali Budiman, *Op.cit.*, h. 14.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1) Penilaian Hasil Kerja

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian kinerja tidak hanya untuk mengevaluasi Sumber Daya Insani (SDI), melainkan juga menjadi indikator sebaik apa aktifitas pengelolaan terhadap SDI telah dilakukan. Kinerja yang buruk berarti kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki, atau kemungkinan ada masalah dengan komunikasi dan hubungan interpersonal dalam Perusahaan.

Penilaian kinerja menurut Islam dapat dilakukan dengan teknik kontrol manajemen, dimana dalam kontrol manajemen ini harus sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibentuk sebelumnya, dan aturan-aturan tersebut harus sesuai dengan *Al Qur'an* dan *As Sunnah*.²⁸

Sementara menurut Rachmawati penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui

²⁸ Toha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK Group, 2005), h. 176.

seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.²⁹ Sedangkan menurut Nawawi penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja di lingkungan suatu organisasi atau Perusahaan.³⁰ Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.³¹

Mengacu pada pendapat tersebut, ada tiga hal yang menjadi alasan perlunya penilaian kinerja. *Pertama*, memberikan informasi untuk menentukan kebijakan promosi dan besaran gaji. *Kedua*, memberikan peluang untuk manajer dan bawahannya meninjau kembali perilaku terkait dengan kerja bawahan dan kemudian bersama-sama mengoreksinya. *Ketiga*, menjadi masukan untuk mengembangkan karier, karena melalui evaluasi penilaian ini terlihat kekurangan dan kelebihan karyawan.³² Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki.

Secara tradisional system evaluasi atau penilaian kinerja formal dipandang sebagai tugas administrasi yang dilakukan para manajer dan merupakan tanggung jawab fungsi PSDI. Masalah siapa yang

²⁹ Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Yogyakarta : EKONOSIA, 2004), h. 39

³⁰ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), h. 236.

³¹ Mutiara, S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, (Ghalia Indonesia, 2004), h. 66.

³² Jusmaliani, *Op. cit.*, h. 110-111

harus melakukan penilaian menjadi titik tolak adil tidaknya penilai tersebut. Karena penilaian harus diberikan secara objektif. Oleh karena itu ada beberapa pilihan³³:

- a) Dilakukan oleh atasan langsung. Hampir semua system penilaian kinerja mengandalkan hal ini. Karena atasan langsung berada pada posisi terbaik untuk mengamati dan melakukan evaluasi terhadap kinerja bawahannya.
- b) Menggunakan *peer appraisal*, penilaian yang dilakukan oleh rekan kerja dianggap cukup efektif dalam memprediksi keberhasilan manajemen masa depan.
- c) *Rating Committees*, Banyak pemberi kerja yang sudah melakukan cara ini, dalam evaluasi kerja karyawan. Biasanya komite terdiri dari atasan langsung ditambah dengan 3-4 *supervisor* lain.
- d) *Self-Rating*, Penilaian terhadap diri sendiri. Masalah mendasar dari cara ini adalah karyawan biasanya menilai dirinya lebih tinggi dari pada penilaian atasannya.
- e) Penilaian oleh bawahan, Proses ini jika dilakukan secara menyeluruh dalam Perusahaan akan banyak membantu para manajer dalam menentukan gaya manajerial, mengenali masalah-masalah potensial sehingga dapat diatasi sebelum terjadi.

³³ *Ibid*, h. 112-113.

Ada beberapa cara pendekatan yang bisa dilakukan untuk melakukan evaluasi atau penilaian kinerja, diantaranya adalah dengan menggunakan pendekatan hasil (*Result Approach*), yang berasumsi bahwa subjektivitas dapat dihilangkan dari proses pengukuran sedangkan hasil yang dicapai adalah indikator untuk mengukur kontribusi individu terhadap efektivitas organisasi.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.³⁴

3) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.³⁵

c. Ukuran Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian sebaiknya menciptakan suatu gambaran yang cermat tentang pelaksanaan pekerjaan dari seseorang individu.³⁶ Penilaian kinerja terkait dengan jabatan seseorang, maka harus memperhatikan standar pelaksanaan pekerjaan serta ukuran pelaksanaan pekerjaan.³⁷

Menurut Joel G. Siegel dan Jae K. Shim seperti yang dikutip oleh Fahmi *performance measurement* (pengukuran kinerja)

³⁴ Dhani Sukaryanti, *Loc.cit*

³⁵ *Ibid*

³⁶ Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1995), h. 122.

³⁷ *Ibid*, h. 125.

adalah kuantifikasi dari efisiensi Perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akutansi. karena organisasi dijaklankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan di dalam organisasi.³⁸

Terdapat dua kriteria pengukuran kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan prilaku (*behavior-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil akan mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Sedangkan pengukuran berdasarkan prilaku lebih menekankan pada cara atau sarana (*means*) dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir.³⁹

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan instrument yang telah dikembangkan oleh Bono dan Judge, seperti yang telah digunakan dalam penelitian Mariam (2009) di mana instrumen ini akan mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti prilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, pengetahuan akan produk

³⁸ Ilham, Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 71.

³⁹ Rakhmat Nugroho, 2006, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Universitas Diponegoro Semarang, h. 20-21

Perusahaan serta produk pesaing.⁴⁰ Hal ini bertujuan untuk mengatasi bias pengukuran karena kinerja diukur dengan persepsi dan juga dimaksudkan untuk mengakomodir ukuran-ukuran kinerja yang sangat luas.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan Perusahaan. Hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non-fisik atau non-material merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Juga diharapkan mampu memberikan usaha yang lebih dan berupaya untuk bisa melakukan sesuatu yang bermanfaat demi terwujudnya tujuan daripada organisasi tersebut. Tujuan penilaian prestasi kerja diantaranya adalah:

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pegawai, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan visi organisasi atau Perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.⁴¹
- 2) Untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer

⁴⁰ Rani Mariam, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening* Universitas Diponegoro Semarang, h. 50.

⁴¹ Hadari Nawawi, 2005, *Op.cit.*, h. 248.

sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan, penarikan dan seleksi, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun dan pemecatan.⁴²

3. Etos Kerja Islami

Etos telah menjadi salah satu topik yang paling sering dibahas dan diteliti dalam beberapa tahun terakhir. Farah Abdi et al. menyatakan bahwa etika dan perilaku etos menjadi pusat argumen dalam komunitas bisnis di seluruh dunia.⁴³ Etos kerja adalah salah satu aliran literatur bisnis yang paling matang dalam mewujudkan kepentingan perusahaan. Etos kerja Islam merupakan pondasi yang mencerminkan sikap seorang muslim. Dalam hal ini etos sangat berkaitan erat dengan apa-apa yang diatur dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah.⁴⁴

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan

⁴² Mutiara S. Panggabean, 2004, *Op, Cit*, h. 67.

⁴³ Mohamed Farah Abdi et al., 2014, *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*, Proceedings of 5th Asia –Pacific Business Research Conference, ISBN: 978-1-922069-44-3, h. 1-12.

⁴⁴ Saad Ghaleb Yaseen, 2019, *Islamic Work Ethics For Arab Managers : The Missing Paradigm Between Espoused Islam-In-Use*, Internasional Journal Of Economics And Business Research, Vol. 17, No. 1, h. 18-33.

sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.⁴⁵

Etos kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai (*values*) yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah tentang kerja yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap Muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan.⁴⁶ Etika dalam Islam diartikan sebagai moral yang pada bahasa arabnya diartikan sebagai *akhlaq*.

Atas dasar pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber keyakinan/aqidah Islam yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya sekedar bekerja untuk mendapatkan upah/gaji demi kehidupan dunianya saja tapi bekerja adalah perintah agama yang harus dilakukan oleh setiap manusia dan memiliki nilai ibadah disisi Allah SWT. Firman Allah QS Attaubah, 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁴⁷

⁴⁵ Toto Tasmara, 2004, *Op, Cit*, h.27

⁴⁶ Muhammad Irham, 2012, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1, h. 11-24.

⁴⁷ M. Shohib Tohari, *As-Salam, Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Bandung: Penerbit Mizan, 2012), Cet. Ke-2, h. 204.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut saifullah secara umum dapat di klasifikasikan menjadi dua macam yaitu;⁴⁸

1) Pengaruh Internal

Yaitu faktor yang berasal dari suasana batin (*inner life*). Faktor ini dapat menggerakkan seseorang bahkan menjadi mesin pendorong yang amat dahsyat. Dalam realitasnya, factor internal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang adalah ajaran agama atau keyakinan yang dianutnya.

2) Pengaruh Eksternal

Yaitu faktor fisik, datangnya dari luar seperti lingkungan alam dan benda mati, keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, pangkat, gaji, lingkungan kerja yang menyenangkan, budaya, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama.

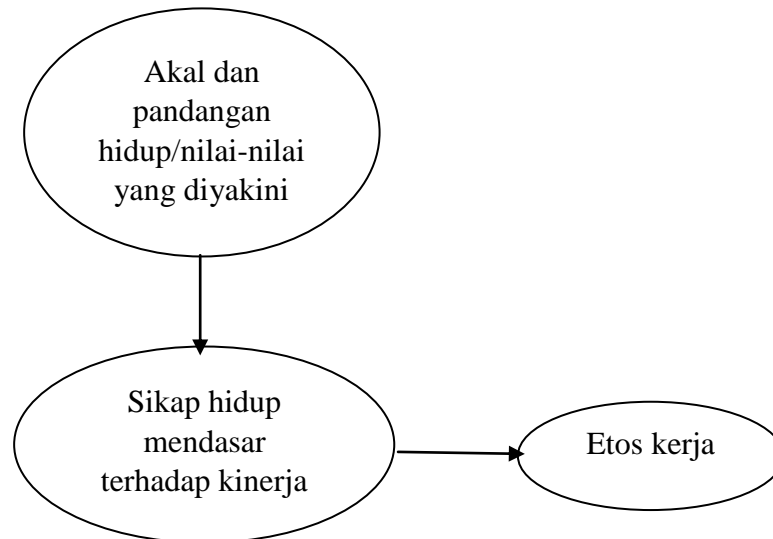
b. Terbentuknya Etos Kerja Islami

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pada manusia terhadap kinerja. Asifudin juga menjelaskan bahwa dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tertentu dapat pula menjadi sesuatu yan berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar. Etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari system keimanan dan aqidah

⁴⁸ Saifullah, 2010, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Sosial Humaniorah, Vol. 3, No. 1, h. 54-69.

Islam yang berkenaan dengan kerja. Cara etos kerja manusia terbentuk bersifat non Islami dan Islami, dapat digambarkan sebagai berikut:

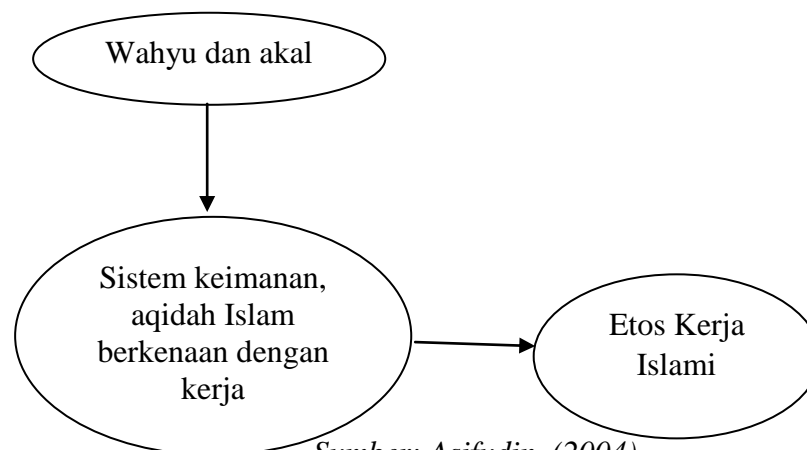
Gambar 2.1
Terbentuknya Etos Kerja



Sumber: Asifudin, (2004)

Etos kerja disini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kinerja. Sikap hidup mendasar itu terbentuk oleh pemahaman akal dan pandangan hidup ataupun nilai-nilai yang dianut.

Gambar 2.2
Terbentuknya Etos Kerja Islami



Sumber: Asifudin, (2004)

Gambar 2.2 menjelaskan paradigma terbentuknya etos kerja Islami. Etos kerja Islami terpancar dari system keimanan/aqidah Islam berenaan dengan kerja. Aqidah terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing. Etos kerja Islami terbentuk secara garis besar tanpa menyertakan persoalan atau factor-faktor yang dapat mempengaruhi, seperti yang mendorong, menghambat atau menggagalkannya. Ternyata etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang tersebut.

Setelah mencermati gambar 2.1 dan gambar 2.2, maka dapat ditangkap adanya persamaan dan perbedaan mendasar antar keduanya.

Persamaan:

- 1) Etos kerja non agama dan etos kerja Islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan yang berkenaan dengan kerja, dimana terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap manusia itu sendiri. System keimanan dan aqidah Islam berkenaan dengan etos kerja Islami dalam hal ini sangat identic dengan sikap hidup mendasar demikian.
- 2) Kedua-duanya timbul karena dorongan motivasi
- 3) Motivasi keduanya sama-sama didorong oleh sikap hidup mendasar terhadap kinerja.
- 4) Keduanya sama-sama dipengaruhi oleh berbagai factor intern dan ekstern yang bersifat kompleks.

Tabel 2.1
Perbedaan antara etos kerja non agama dengan etos kerja Islami

No	Etos kerja non-agama	Etos kerja Islami
1	Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu).	Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini identic dengan system keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat untuk memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan system keimanan Islami)
2	Tidak ada iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja Islami, iman Islami (atas dasar pemahaman erkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja Islami.
3	Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Di sini motivasi tidak bersangkut paut dengan	Motivasi di sini timbul dan bertolak dari system keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Maka motivasi berangkat

	iman, agama atau niat ibadah. Ia bersumber dari akal dan pandangan hidup?nilai-nilai yang dianut.	dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrowi yang jauh lebih bermakna.
4	Etika kerja berdasarkan akal dan pandangan hidup?nilai-nilai yang dianut.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk system keimanan/aqidah Islami sehubungan dengan kerja (aqidah kerja)

Sumber: Asifudin, (2004).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu, etos kerja dalam pandangan Islam merupakan sikap, karakter dan kebiasaan kerja yang terpancar dari sitem keimanan/aqidah Islam untuk menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*). karakter dan kebiasaan dalam bekerja yang dibentuk dan dipengaruhi oleh keimanan dan nilai-nilai Islam, akan membentuk semangat yang membedakannya dengan pegawai lainnya.⁴⁹ Rahmawati Caco, juga berpendapat bahwa bagi orang yang beretos kerja islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islami. Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami.

⁴⁹ Diah Ayu, 2015, *Peningkatan Prilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, CBAM, ISSN 2302-9791, h. 233-241.

Etos kerja Islami di sini digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal shaleh.⁵⁰

Penelitian lebih lanjut dilakukan oleh Ali dan Al-Owaihian, menyatakan bahwa etos kerja Islami berkontribusi pada peningkatan kinerja, penyebaran kekayaan dan kesejahteraan sosial.⁵¹ Sementara menurut Kuemala dan Indra yang menyelidiki tentang pengaruh etos kerja Islam pada motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Hasil empiris menunjukkan bahwa etos kerja Islam lebih besar pengaruhnya pada motivasi intrinsik dan komitmen organisasi daripada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, hasil empiris menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik memoderasi hubungan etos kerja Islami pada komitmen organisasi dan kinerja.⁵²

Toto Tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dalam bentuk aksioma, Toto meringkasnya dalam bentuk sebuah rumusan:

$$\mathbf{KHI} = \mathbf{T, AS (M,A,R,A)}$$

KHI = Kualitas Hidup Islami

T = Tauhid

AS = Amal Shaleh

M = Motivasi

A = Arah Tujuan (*Aim and Goal/Objectives*)

R = Rasa dan Rasio (Fikir dan Zikir)

⁵⁰ Rahmawati Caco, 2006, *Etos Kerja (Sorotan Pemikiran Islam)*, dalam Farabi Jurnal Pemikiran Konstruktif Bidang Filsafat dan Dakwah, (terbitan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Sultan Anai Gorontalo, Vol. 3, No. 2, h. 68-69.

⁵¹ Ali, A. J & Al-Owaihian, A., *Islamic Work Ethic, Loc.cit.*

⁵² Kuemala, Indra, 2012, *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance* International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science (ICIBSoS), Vol. 65, h. 272-277.

A = *Action, Actualization.*

Dari rumusan di atas, Toto mendefinisikan etos kerja dalam Islam adalah sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja bukan saja mencirikan jujur, bermoral dan berkomitmen, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁵³ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Terdapat beberapa indikator dari etos kerja Islami diantaranya adalah :

a. Bekerja dengan jujur

Jujur merupakan salah satu sifat tauladan Rasulullah. Pekerja yang jujur akan disenangi oleh semua orang, hal ini akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) yang menjadi modal utama oleh setiap individu dalam bekerja. Nabi berpesan kepada seseorang untuk jangan pernah berbohong. Pesan tersebut dirasa sederhana dan mudah dilaksanakan. Sehingga orang yang dipesan merasa dengan mudah untuk menunaikannya. Akan tetapi, justru di sini letak beratnya menunaikan pesan itu. Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran.⁵⁴

b. Memiliki Moralitas yang Bersih (Rasa Ikhlas)

⁵³ Toto Tasmara, *Op.cit.*, h. 15

⁵⁴ Jusmaliani, 2014, *Op.cit.*, h. 22

salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang beretos kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Dengan mengimplementasikan dan menanamkan keikhlasan dan muraqabatullah dalam bekerja akan memberikan dampak pada niat yang lurus, Di dalam jiwa seorang yang memiliki rasa ikhlas itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).⁵⁵

c. Memiliki Keyakinan yang Kuat (Komitmen)

Commitment (dari bahasa Latin : *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap komitmen yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap komitmen telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

⁵⁵ Toto Tasmara, *Op.cit.*, h. 16

d. Baik dan Bermanfa'at

Berbuat baik pada hakikatnya merupakan kebutuhan manusia yang akan berdampak pada terwujudnya lingkungan yang baik pula. Niat seseorang melakukan perbuatan baik membuktikan semangatnya. Perbuatannya menandakan ketekunan, stabilitas, keteguhan hati dan kedalaman imannya. Di dalam Al-Qur'an, Allah memberitahu kita tentang bermacam perbuatan baik. Dalam urusan kebaikan hendaknya kita tidak memilih mana yang akan mendatangkan manfa'at untuk diri kita sendiri, tetapi juga harus mempertimbangkan manfa'at yang akan didapat bagi orang lain.

e. Bekerja Dilandasi dengan Nilai Ibadah

Bekerja untuk ibadah, mencari keridloan Allah, menambah semangat kerja, dan menambah kerelaan berkorban untuk kepentingan dan tujuan organisasi sehingga kualitas kerja yang dihasilkan dapat memberikan kepuasan pada pelanggan. Dengan demikian etos kerja Islami yang kuat akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja Islami pegawai atau dengan kata lain cara kerja, sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja akan mengalami perubahan yang besar ke arah yang lebih baik sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal.

4. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan pada dasarnya melengkapi apa yang kurang dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan bukan hanya posisi tertentu, tetapi suatu proses kompleks yang melibatkan interaksi antara kepemimpinan eksternal dan mitra / karyawannya dalam lingkaran organisasi,

motivasi dan kerangka kerja tidak dapat dipisahkan.⁵⁶ Kemampuan pemimpin dalam memimpin memberikan dampak bagi kinerja.

Kepemimpinan yang diterapkan pemimpin berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong para bawahannya untuk memberikan kontribusi yang terbaik kepada Perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Chester Barnard (dalam Rasimin, 2004) kepemimpinan merupakan koordinasi aktivitas dan sistem yang diperlukan untuk memelihara dan mempertahankan organisasi, membawa orang-orang dalam organisasi dan menjamin kerja sama mereka serta menentukan sasaran dan tujuan perusahaan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor yang sangat penting yang mana menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah organisasi. Agar dapat mempengaruhi seluruh karyawan, pemimpin harus berfikir kreatif dan memiliki cara-cara positif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat memberikan inspirasi untuk memiliki rasa kekaguman, kebanggaan dan kesetiaan kepada karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk melakukan tugas lebih dari yang diharapkan.⁵⁷

Dalam konsep Islam, semua orang adalah pemimpin paling tidak dalam lingkungannya sendiri atau ia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri. Jadi jika konsep ini disadari, menjadi pemimpin bukanlah sesuatu

⁵⁶ Abdul Hakim, 2012, *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PERUSAHAAN Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java*, Asia Pasific Management review Vol. 17, No. 1, h. 77-90

⁵⁷ Nowack, Kenneth, 2004, *Does Leadership Practices affect a Psychologically a healthy Workplace?* Working Paper. Consulting Tools Inc.

yang istimewa, jabatan ini selalu ada sepanjang hayat manusia.⁵⁸ Firman Allah dalam QS Al-Baqarah (2):30⁵⁹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: Sesungguhnya Aku akan menjadikan seorang khalifah di atas muka bumi mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

Mosadeghard dalam penelitiannya menunjukkan beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut: otokratis, birokratis, karismatik, demokratis, partisipatif, situasional, transaksional dan transformasional.⁶⁰ Dess et al, menyatakan bahwa para pemimpin modern harus mengembangkan sikap yang mendukung karyawan memberikan mereka visi, menumbuhkan harapan, mendorong mereka untuk berpikir secara inovatif, pertimbangan individual dan memperluas komunikasi. Semua faktor itu merupakan fitur utama gaya kepemimpinan.⁶¹

Menurut Rivai, kepemimpinan pada dasarnya melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut

⁵⁸ Ima Amaliah, et, al., 2013, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Mimbar vol. 29. No. 2 h. 165-174

⁵⁹ M. Shohib Tohari, *Op.cit.*, h. 7.

⁶⁰ Mosadeghard et al., 2013, *The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses*, ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025, Vol. 9 No. 9, h. 172-178.

⁶¹ Dess, G et al., 1998, *Transformational Leadership*, *Jurnal Of Managerial Issues* Vol. 10, h. 30-44.

nilai. Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri dan dorongan berprestasi dan terakhir sikap hubungan kemanusiaan.⁶²

Menurut Sutono Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kekuatan *aspirasional*, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi seorang pekerja untuk berprestasi. Bagi seorang muslim lebih dari itu, dia tidak akan bekerja sekadar untuk bekerja, asal mendapat gaji, dapat surat pengangkatan, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai penganggur. Hal itu disebabkan karena tidak semua bentuk kepemimpinan dapat menghasilkan sebuah prestasi baik secara kolektif (organisasi/lembaga) maupun bersifat individual bagi para pekerja/karyawan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas demi tercapainya satu atau beberapa tujuan Perusahaan.⁶³

Menurut Ratna Wijayanti dan Meftahudin yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁴ Sementara menurut Puni dalam penelitiannya tentang

⁶² Rivai, V, Bachtiar & Amar, B.R, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta : PERUSAHAAN Raja Gafindo Persada, 2013), h. 29

⁶³ Sutono, Fuad Ali, *Pengaruh Kepemimpinan*, *Loc.cit*

⁶⁴ Ratna Wijayanti dan Meftahudin, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal PPKM III, ISSN 2354-869X, h. 185-192.

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa sikap kepemimpinan yang demokratis akan dapat meningkatkan kinerja.⁶⁵

Atas dasar pengertian dari para ahli tersebut, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan *aspirasional*, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif di mana akan mempengaruhi seseorang untuk mampu berprestasi. Kepemimpinan dalam Islam bukan saja tentang bagaimana dia memberi motivasi dan contoh yang harus diikuti oleh anggotanya, tetapi juga berkaitan dengan kemaslahatan umat seperti keadilan, kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan. Kepemimpinan dalam Islam juga merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak.

a. Indikator Kepemimpinan Islami:

1) Mampu Memberikan Motivasi

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang memuaskan bagi Perusahaan perlu adanya dorongan atau motivasi salah satunya motivasi yang datangnya dari kepemimpinan. Motivasi digunakan untuk memberi perangsang atau daya pendorong terhadap pegawai agar mau bekerja dengan segiat-giatnya.⁶⁶ Motivasi memberikan energy positif, mengarahkan dan mempertahankan upaya seseorang,

⁶⁵ Puni, Albert, et al., 2013, *The Effect of Leadership Style on Firm Performance in Ghana*, International Journal of Marketing Studies: Vol. 6, No. 1, h. 177-185.

⁶⁶ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), h. 147.

seorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja keras untuk mencapai tujuan.⁶⁷ Oleh karenanya pegawai akan menjadi sangat produktif.

2) **Maslahah**

Kemaslahatan dilihat dari sisi syari'ah bisa dibagi menjadi tiga, ada yang wajib melaksankannya, ada yang Sunnah melaksanakannya, dan ada pula yang mubah melaksanakannya. Apabila diantara yang maslahat itu banyak dan harus dilakukan salah satunya pada waktu yang sama, maka lebih baik di pilih yang paling maslahah.⁶⁸

Dalam penerapan maslahah sebagai sumber hukum tidaklah bersifat mutlak. Menurut mazhab Maliki, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi diantaranya:

- a) Maslahah itu harus sejalan dengan tujuan pokok syariat Islam dalam rangka mewujudkan kemaslahatan manusia.
- b) Maslahah itu secara substantif haruslah logis dalam arti bahwa maslahah tersebut dapat diterima oleh akal sehat.
- c) Penerapan maslahah sebagai sumber hokum harus dapat menjamin kepentingan manusia yang bersifat primer atau mencegah timbulnya kerugian dan kesulitan

Dalam penelitian ini pemimpin harus mempertimbangkan kemaslahatan bagi para karyawan dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan.

⁶⁷ Thomas, S.. et, al., *Manajemen: Kepemimpinan dan Kerja Sama Dalam Dunia yang Kompetitif*, (Jakarta: Salembssa Empat 2014), h. 140.

⁶⁸ Prof. H. A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqih*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 28.

3) Bertanggung Jawab

Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat bermutu dan dapat. Seseorang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri yang artinya mereka melakukan sesuatu bukan karena orang lain melainkan karena adanya dorongan yang berasal dari diri mereka sendiri yang mereka yakini.⁶⁹

5. Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di sebuah organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap pengembangan suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya, juga merupakan suatu system dari makna bersama (*shared meaning*) yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya.⁷⁰

⁶⁹ Soni Susilo, et, al., 2017, *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Perilaku Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Restrukturisasi Organisasi Melalui Character Building Sebagai Variabel Intervening Pada PERUSAHAAN Rehabat Unit Layer Farm di Limbangan Kendal*, Jurnal Of Management Vol 2 No 2, h. 1-15

⁷⁰ Jusmaliani, *Op.cit.*, h. 207-208

Menurut Wagner & Hollenbeck dalam Tampubolon menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan dan mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan beradaptasi dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan teliti, dan juga bermanfa'at bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberi gambaran fungsi dasar, yaitu: memberi identitas bagi anggota organisasi melalui pemberian norma dan nilai-nilai, serta persepsi dari setiap orang agar sensitive terhadap kebersamaan yang merupakan fasilitas komitmen secara kolektif bagi anggota organisasi dalam meningkatkan stabilitas system untuk membatasi perilaku dengan membantu anggota agar mengerti keadaan sekelilingnya. Maksudnya, budaya organisasi menurut teori ini merupakan landasan utama bagi karyawan sebagai anggota organisasi dalam berperilaku, bertindak dan mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.⁷¹

Budaya organisasi dalam persepektif Islam menurut Sumarman Hakim dalam M. Aswadi, adalah nilai apapun pikiran dan simbol berdasarkan Islam, norma-norma yang memengaruhi perilaku, sikap, iman dan kebiasaan seseorang dalam jalan-jalan hidup tertentu. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi sejumlah

⁷¹ Tampubolon, Manahan P, *Prilaku Keorganisasian*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2012), h. 227-228.

penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menghambat perkembangan organisasi.⁷²

Sementara menurut Hadari Nawawi dalam bukunya “*Manajemen Syari’at Dalam Praktek*” budaya organisasi Islami merupakan Implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu *Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabligh*.

الْحَقُّ بِأَنْ يَنْظِمَ يَغْلِبُهُ الْبَاطِلُ بِنِظَامٍ

Artinya: “*Kebenaran yang tak terorganisir akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir*”

Budaya organisasi membantu dalam menginternalisasi hubungan bersama yang mengarah untuk mengelola proses organisasi yang efektif. Produktivitas dan budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja. Kinerja pekerjaan organisasi memiliki dampak kuat dari budaya organisasi yang kuat karena mengarah pada peningkatan produktivitas.

Dalam sebuah organisasi budaya yang kuat memungkinkan manajemen karyawan yang efektif dan efisien. Laba bersih dalam suatu organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen karyawan dan efisiensi kelompok membantu dalam meningkatkan kinerja berdasarkan keberlanjutan organisasi. Sifat dan kekuatan budaya organisasi berpengaruh terhadap keberlanjutan dan efektivitas organisasi.⁷³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami adalah persepsi para pegawai terhadap norma, nilai-nilai, dan kebiasaan

⁷² M. Aswadi, *Loc.cit*

⁷³ Stewart Douglas, 2010, *Growing the Corporate Culture*, obtained from <https://www.wachovia.com/foundation/v/index.jsp?vnextoid=ab411f07760aa110VgnVCM1000004b0d1872>. (diakses 22 Februari 2019)

organisasi yang dikembangkan oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi dengan berlandaskan pada nilai-nilai Islam yaitu Al- Qur'an dan Hadits seperti yang dicontohkan Rasulullah sesuai dengan ajaran Islam yang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo budaya organisasi memiliki beberapa fungsi diantaranya :⁷⁴

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan Perusahaan diakui sebagai Perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripada perusahaan tersebut. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu

⁷⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 49-50.

membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan stabil dan tanpa gejolak.

- 4) Membentuk perilaku dengan membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

b. Karakteristik yang Membentuk Budaya Organisasi

Menurut Wahjono budaya organisasi juga terbentuk oleh beberapa karakteristik. Adapun karakteristik tersebut adalah:⁷⁵

- 1) Adanya inovasi dan pengambilan resiko.

Karakteristik ini mencoba mendorong anggota untuk bersikap selalu inovatif dalam bekerja khususnya pada penyelesaian masalah. Selain itu anggota juga diminta untuk tidak takut dalam mengambil resiko asalkan telah melalui perhitungan yang matang.

- 2) Memperhatikan secara mendetail.

Para anggota organisasi diminta untuk selalu fokus pada hal yang dikerjakan dan juga harus teliti dan mendetail dalam menganalisis. Karyawan diharapkan mampu memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap rincian.

- 3) Berorientasi pada hasil dan kebermanfa'atan.

Organisasi memusatkan pada keluaran khususnya pada kebermanfa'atan bagi semua pihak. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

- 4) Berorientasi pada orang.

⁷⁵ Wahjono, Sentot Imam, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 34.

Setiap keputusan yang diambil oleh organisasi harus melalui berbagai macam pertimbangan, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi yang mana harus memiliki dampak yang positif terhadap organisasi itu sendiri.

5) Berorientasi pada tim.

Keberhasilan kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh kompaknya tim kerja. Kerja sama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Bawahan akan termotivasi untuk meningkatkan produktifitas apabila mereka dapat bekerja sama secara tim di dalam suatu organisasi.

6) Bersifat agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi estándar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksimalkan, antara lain kualifikasi keahlian yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

7) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara terus menerus apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Oleh karena itu karyawan harus mampu menjaga kesehatan agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat

dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi dan juga memadai.

c. Nilai-nilai yang Membentuk Budaya Organisasi

Menurut Siswanto dan SuciPerusahaano terdapat nilai-nilai yang menjadikan terbentuknya sebuah organisasi :⁷⁶

1) Pemimpin (Kepemimpinan)

Seorang pemimpin dengan gaya dan prilakunya bisa menciPerusahaanakan nilai-nilai, aturan-aturan kerja yang dipahami dan disepakati bersama serta mampu mempengaruhi dan mengatur individu-individu yang ada di dalamnya, sehingga nilai-nilai tersebut menjadi sebuah prilaku anutan bersama, yaitu yang disebut dengan budaya organisasi.

2) Pendiri (Pemilik)

Pendiri atau pemilik organisasi tentunya mempunyai misi dan tujuan dalam mendirikan organisasi, untuk merealisasikan misi dan tujuan tersebut mereka membuat suatu aturan yang ditunjukkan dengan prilaku sehari-hari saat mengelola organisasi yang didirikan.

3) Interaksi antar individu dalam organisasi

Budaya organisasi juga terbentuk karena di dalam organisasi terjadi interaksi (pergaulan) antara karyawan yang mempunyai latar belakang budaya masyarakat yang berbeda.

⁷⁶ SuciPerusahaano dan Siswanto, *Teori & Prilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, (UIN: Malang Press, 2008), h. 148-149.

d. Indikator Budaya Organisasi Islami

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan indikator dari budaya organisasi sebagai berikut:

1) Bekerja Dengan Jujur (*Shiddiq*)

Shiddiq berarti benar atau jujur, bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar. nilai dasarnya adalah integritas dalam tiap individu, selalu berkata benar, tidak berbohong, dan pikiran yang jernih. Hal ini dapat dijadikan sebagai visi seorang Muslim.⁷⁷

Imam Al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shodiq* ‘orang yang jujur’ berasal dari kata *shidq* yang artinya kejujuran. Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan dari *shodiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran. Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Inti dari sifat *shiddiq* dalam berorganisasi adalah selalu berperilaku jujur, ikhlas dan terjamin keseimbangan emosi.

2) Dapat Dipercaya (*Amanah*)

Amanah artinya benar-benar dapat dipercaya, jika satu urusan diserahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat ini adalah salah satu sifat yang dimiliki Rasulullah. Beliau dijuluki

⁷⁷ Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, (Yogyakarta: APP AMP YKPN, 2005), h. 70.

oleh penduduk Mekkah dengan gelar ‘Al-Amin’ yang artinya terpercaya jauh sebelum beliau diangkat jadi Nabi. Apapun yang beliau ucapkan penduduk Mekkah mempercayainya karena beliau bukanlah orang yang pembohong.

Keterangan di atas memberi penjelasan bahwa amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang oPerusahaanimal, dan berbuat yang baik (*ihsan*) dalam segala hal.⁷⁸ Sifat ini harus dimiliki oleh setiap muslim terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat. Firman Allah QS An-Nisaa ayat 58:⁷⁹

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا

Artinya:“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat. (QS An-Nisa:58)*

Dari ayat tersebut memberi penjelasan betapa pentingnya menyampaikan amanah, dimana perbuatan tersebut disenangi oleh Allah. Nilai-nilai yang terkandung dalam amanat adalah

⁷⁸ Didin Hafidhuddin, *Op.cit.*, h. 75

⁷⁹ M. Shohib Thohari, *Op.cit.*, h. 88.

kepercayaan, tanggung jawab, transparan, tepat waktu dan memberikan yang terbaik. Orang yang memiliki sifat amanah membawa keberuntungan tersendiri bukan hanya untuk dirinya tetapi juga kepada siapa amanat tersebut disampaikan. Sementara sebaliknya orang yang tidak memiliki sifat amanah maka selamanya dia tidak akan dapat dipercaya dan akan berdampak buruk terhadap dirinya.

3) Berpikir Kreatif (*Fathanah*)

Fathonah berarti cerdas, cerdik dan bijaksana. Nilai dasar dari *fathanah* adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, trampil, memiliki strategi yang jitu. Nilai organisasinya adalah memiliki visi, misi, cerdas menguasai pengetahuan yang luas selalu belajar dan mencari pengetahuan.⁸⁰

Orang yang memiliki sifat *fathonah* akan menciPerusahaanakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan. Peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum.

Seperti firman Allah dalam QS Yusuf ayat 55:⁸¹

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَّ

Artinya:”jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir) sesungguhnya aku adalah orang yang pandai mejaga lagi berpengatuhuan”(Yusuf:55).

⁸⁰ Bukhari Alma, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 176.

⁸¹ *Ibid*, h. 243.

Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mendapatkan posisi di hati masyarakat, dibutuhkan ilmu pengetahuan yang mana dengan ilmu pengetahuan seseorang dapat berfikir cerdas, cerdik, kreatif dan inovatif terutama dalam berorganisasi, bukan hanya pengetahuan dibidang akademik tetapi juga ilmu pengetahuan di dalam menjalankan kehidupan sehari-hari terutama yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Orang yang memiliki ilmu pengetahuan, adanya akan diperhitungkan orang lain tidak adanya pun akan dicari. Sementara sebaliknya orang yang tidak memiliki ilmu pengetahuan, tidak bisa berpikir kreatif dan tidak cerdas adanya saja tidak akan diperhitungkan orang lain, tidak adanya pun tidak akan dicari.

4) **Komunikatif (*Tabligh*)**

Mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam bahasa manajemen dapat dikatakan sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali, dan supervise. suatu komunikasi yang menyeru kepada kebaikan dan merupakan bentuk komunikasi yang menyenangkan.⁸²

Komunikasi sangatlah penting dalam manajemen, dalam penyampaiaannya pun harus dengan sopan, halus dan juga tepat. Maksudnya adalah dalam berkomunikasi agar berkata,

⁸² Didin Hafidhuddin, 2003, *Op.cit.*, h. 56.

bicara dengan lemah lembut dan penuh keramahan yang enak didengar, tanpa menyinggung atau menyakiti hati lawan bicaranya. Dan tentu saja tidak berbicara dengan nada tinggi ataupun dengan nada yang kasar.

5) **Konsisten (*Istiqomah*)**

Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Istiqamah berarti konsisten dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal.⁸³ Pribadi Muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang akan membahayakan dirinya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu merupakan suatu tinjauan terhadap beberapa sumber referensi yang berasal dari karya ilmiah yang telah ada sebelumnya, hal ini bertujuan untuk mengetahui gambaran-gambaran secara relevan tentang penelitian yang berkaitan. Sebagaimana deskripsi dalam latar belakang masalah, penelitian ini fokus pada pembahasan pengaruh etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami pegawai pada Perusahaan *multifinance* Syari'ah Lampung. Berikut ini adalah penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

⁸³ Didin Hafidhuddin, 2003, *Op.cit.*, h. 73

Penelitian yang dilakukan oleh Aswin A, Ihwan S dan Syamsudin mengenai etika kerja Islam. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwasannya etika kerja Islam memberikan efek yang positif terhadap kepuasan kerja.⁸⁴

Abuznaid mengatakan bahwa etika kerja Islam secara positif mempengaruhi fungsi organisasi dengan baik. Dan menempatkan etika kerja Islami ke dalam operasi di organisasi menghasilkan pengembangan organisasi yang berkelanjutan, meningkatkan kepuasan pelanggan dan menunjukkan representasi yang baik dari bisnis.⁸⁵

Begitu juga menurut Ali dan Al-Owaihian menyatakan bahwa keberhasilan pencapaian etos kerja Islam mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dan kekayaan yang meluas. Selain itu, banyak peneliti menjamin bahwa nilai-nilai etika kerja Islam meningkatkan kualitas dan kinerja baik individu dan organisasi.⁸⁶ Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Fatokun melakukan penelitian mengenai kepemimpinan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁷ Sementara menurut Puni dalam penelitiannya menyatakan bahwa sikap kepemimpinan yang demokratis meningkatkan kinerja.⁸⁸

⁸⁴ Aswin Adhyatma, et al., 2018, *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediator*, Management Analysis Journal, Vol. 5, No.3, ISSN 2252-6552, h. 269-280.

⁸⁵ Abuznaid, S. A., 2009, *Business ethics in Islam: the glaring gap in practice*, International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Vol. 2, No. 4, h. 278-288.

⁸⁶ Ali, JA and Al-Owaihian, A 2008, *Islamic work ethics: a critical review*, Cross Cultural Management an International Journal, Vol. 15, No. 1, h. 5-19.

⁸⁷ Fatokun, J.O, et al., 2010, *The Influence of Leadership on The Performance of Subordinates in Nigerian Libraries*, Jurnal of Library Philosophy and Practice, h. 1-8.

⁸⁸ Puni, Albert, et al., 2013, *The Effect of Leadership Style on Firm Performance in Ghana*, International Journal of Marketing Studies: Vol. 6, No. 1, h. 177-185.

Ratna Wijayanti dan Meftahudin juga melakukan penelitian. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya pengalaman karyawan di dalam bekerja (1-5 tahun). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin sangatlah penting.⁸⁹

Penelitian empiris dilakukan oleh Sani dan Vivin yang melihat hubungan sebab akibat antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi terhadap kinerja. Temuan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki efek positif pada kinerja kerja. Komitmen organisasi memiliki efek langsung dan positif pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Sementara perilaku organisasi kewarganegaraan secara otomatis memprediksi kinerja.⁹⁰ Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek langsung dan positif pada kinerja.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi

⁸⁹ Ratna Wijayanti dan Meftahudin, *Pengaruh Kepemimpinan Islami*, *Loc.cit.*

⁹⁰ Achmad Sani, Vivin Maharani, 2012, *The Impacts of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Performance With the Among Lecturers of Faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University : the mediating effects of organizational citizenship behaviour*. *International Journal of Academic Research Part B*, Vol. 4, No. 4, h. 99-103.

dapat menghambat perkembangan organisasi. Giri et al., menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹¹ Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian Mappamiring yang menemukan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islam.⁹² Artinya, dengan adanya budaya organisasi Islami dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan yang berkualitas

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Kusumawati. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan Islam terhadap etos kerja Islam. Hal ini memberikan indikasi bahwa dengan adanya budaya organisasi Islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi.⁹³

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat dari suatu organisasi didasarkan pada para manajer dan pemimpin yang membantu dalam meningkatkan tingkat kinerja. Manajer menghubungkan kinerja dan budaya organisasi satu sama lain karena mereka membantu dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi Perusahaan.

Prinsip-prinsip Islam sepenuhnya mencakup semua aspek kehidupan termasuk bekerja di sebuah organisasi. Studi saat ini mengeksplorasi variabel

⁹¹ Giri, E.E., Nimran, U., Hamid, D. & Musadieg, M.A. (2016), *The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PERUSAHAAN Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*, International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS), III (4), h. 20-33.

⁹² Mappamiring, P. (2015), *Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees* (Studies in Islamic Banking in Makassar), International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, V (12), h. 140-166.

⁹³ Diah Ayu Kusumawati, *Loc.cit*

terkait kinerja dan hubungannya dengan Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami, Studi saat ini mengeksplorasi literatur yang relevan dengan Etika Kerja Islami, Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan dari etika kerja Islam pada komitmen organisasi, kepuasan kerja dan penghargaan. Kepemimpinan memiliki efek langsung dan positif terhadap kinerja. Serta budaya organisasi yang kuat akan membantu dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi Perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, terdapat beberapa persamaan, yakni pembahasan pengaruh etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami pegawai yang ada di lembaga keuangan. Dalam penelitian kali ini tidak hanya mengukur tingkat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. akan tetapi dalam penelitian ini mencoba menganalisis hasil daripada pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan di tempat yang berbeda dari tempat penelitian yang telah diteliti oleh para peneliti sebelumnya, dengan meneliti di tempat yang berbeda apakah akan menghasilkan hasil yang berbeda atau sama saja dengan hasil penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Teoritik Penelitian

Kerangka teoritik merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian.

Perkembangan dunia persaingan pada lembaga keuangan syariah dalam dekade akhir ini menunjukkan kemajuan yang signifikan. Dalam berdaya saing

setiap perusahaan tentunya mempunyai usaha-usaha yang dilakukan untuk memenangkan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Selain pertimbangan kinerja keuangan, kinerja pegawai perusahaan juga menjadi salah satu hal terpenting bagi masyarakat selaku nasabah untuk menjatuhkan pilihannya dalam menggunakan jasa perbankan syariah.

Kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diembankan kepada seseorang dalam sebuah perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik, perusahaan dapat melakukan pengelolaan dan peningkatan etos kerja Islami. etos kerja Islami aturan-aturan dalam bekerja yang sesuai dengan perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya. Dengan etos kerja yang Islami serta sesuai dengan syariat Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah sangatlah dibutuhkan oleh perbankan syariah demi mempertahankan eksistensinya di dalam berdaya saing.

Disisi lain kepemimpinan Islami juga memegang peran penting terhadap kinerja pegawai. kepemimpinan Islami adalah perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan demi mencapai hasil yang diharapkan.

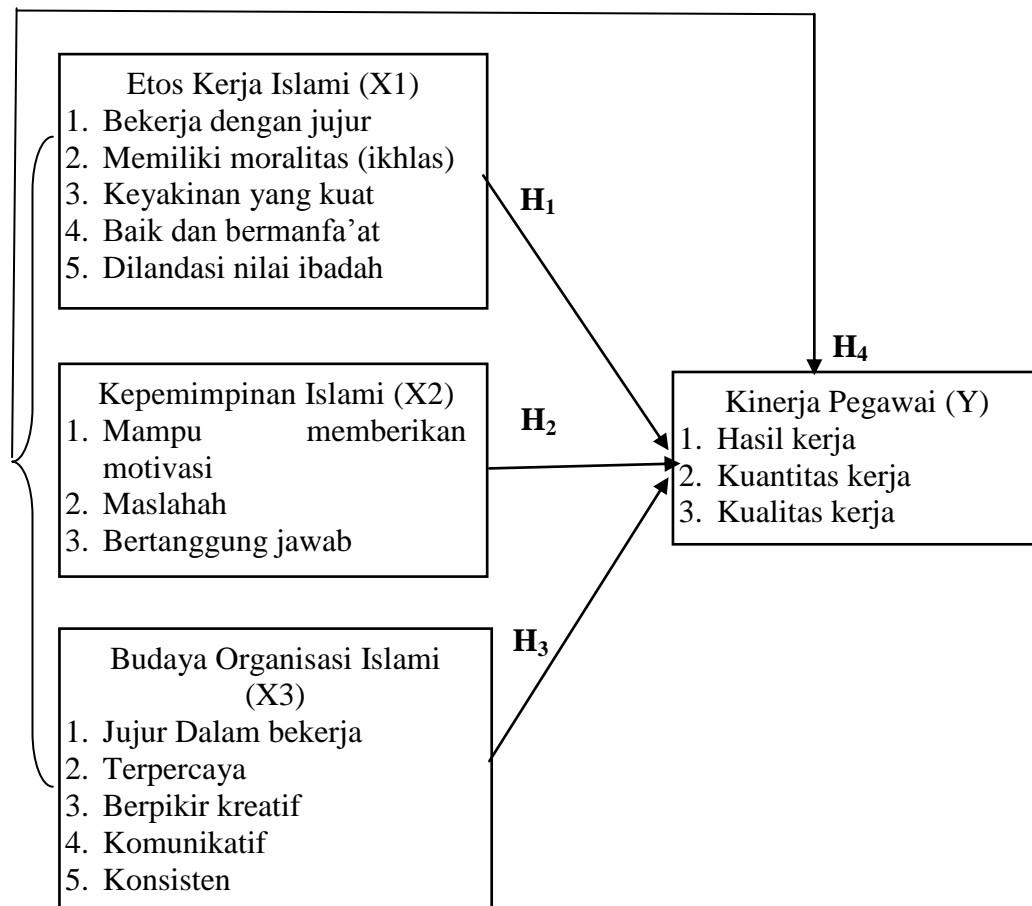
Kemudian selain kualitas etos kerja dan kepemimpinan, budaya organisasi Islami juga merupakan bagian yang tidak boleh dilupakan. Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di sebuah organisasi

Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah etika kerja, kepemimpinan

dan budaya organisasi Islami. Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Penelitian ini menguji etika kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai perusahaan *multifinance* syariah Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan pada penjabaran yang telah diutarakan di atas, maka berikut ini adalah kerangka teoritik penelitian:

Gambar 2.3
Kerangka Teoritik Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut :

H1 : h_1 : Terdapat pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai
 h_0 : Tidak terdapat pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai

H2 : h_1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai

h_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai

H3 : h_1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai

h_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai

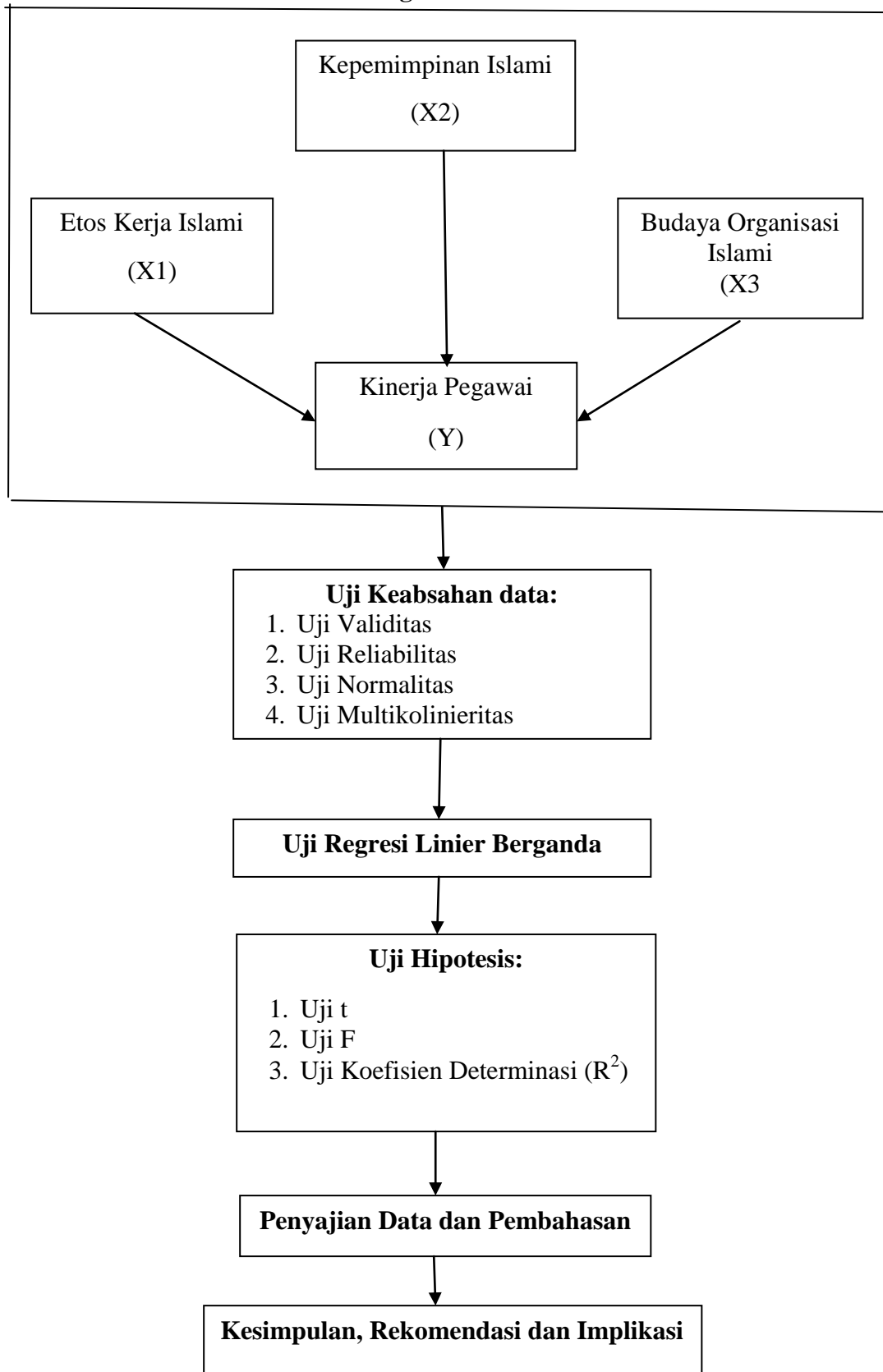
H4 : h_1 : Terdapat pengaruh antara etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai secara simultan

h_0 : Tidak terdapat pengaruh antara etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai secara simultan.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran mengenai kerangka konsep penelitian yang dibuat oleh peneliti yang akan digunakan sebagai acuan dalam menjawab dan memecahkan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Mengacu pada kerangka teoritik dan hipotesis yang telah diutarakan di atas, maka kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut, yaitu:

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara evaluasi, analisis dan seleksi berbagai alternatif, cara atau teknik. Metode penelitian ini merupakan sub bagian perencanaan usulan penelitian. Rencana penelitian harus logis, diikuti unsur-unsur yang urut, konsisten dan operasional, menyangkut bagaimana penelitian tersebut akan dijalankan.⁹⁴

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Data berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.⁹⁵ Sedangkan studi penelitian dilakukan untuk memperoleh data primer mengenai pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai perusahaan *multifinance* Syari'ah Lampung.

Instrument dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert. Penyusunan instrument mengacu pada indicator instrument. Indikator-indikator pernyataan dalam instrument merupakan penjabaran dari variabel-variabel etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami yang diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

⁹⁴ Suharto Dkk., *Perekayasa Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Andi, 2011), h. 99.

⁹⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Skunder*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 20.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kota Bandar Lampung.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini berjangka waktu dari bulan Desember 2018 - Juni 2019.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan mengenai data tersebut :

Data primer merupakan sebuah informasi data yang diperoleh penulis secara langsung dari tempat objek penelitian, dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari pengamatan penulis, serta dari data pertanyaan yang berupa wawancara kepada pihak perusahaan *multifinance* Syari'ah dan masyarakat Kota Bandar Lampung yang terdaftar sebagai nasabah.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur atau bacaan yang relevan, serta dokumentasi dari data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari data hasil lapangan yang peneliti peroleh dari sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan dan masyarakat Kota Bandar Lampung yang terdaftar sebagai nasabah perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Ia juga mengutip pengertian populasi yang ada di dalam *Eyclopedia of Educational Evaluation* yang mengemukakan bahwa *A population is a set (or Collection) of all elements possessing one or more attributes of interest*. Bahwa populasi adalah seperangkat atau sekumpulan dari seluruh elemen atau unsur-unsur yang mengandung satu atau seperangkat atribut.⁹⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian penulis yang dilakukan di perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung dengan jumlah populasi sebanyak 35 pegawai dan nasabah sebanyak 35 orang sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono definisi sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki dari jumlah populasi tersebut.⁹⁷ Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik penarikan sampel secara acak yang mana siapa saja berhak untuk dijadikan sebagai sampel.⁹⁸ Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat Kota Bandar Lampung yang terdaftar sebagai nasabah pada PT. BFI *Finance* Syari'ah, PT Al Ijarah Indonesia *Finance* dan PT Federal

⁹⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Peneliti*, (Rineka Cipta: Jakarta, 2013), h. 87.

⁹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: IKAPI, 2014), h. 80.

⁹⁸ *Ibid*

International *Finance*. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 35 orang (responden) diambil dari beberapa pegawai yang terdaftar sebagai karyawan dan pimpinan perusahaan dan dikomparasikan dengan nasabah sejumlah 35 orang (responden) sebagai bahan perbandingan guna mendapatkan hasil yang lebih akurat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan.⁹⁹ Berdasarkan pada jenis penelitian dalam penelitian ini yang merupakan penelitian lapangan maka teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah berupa penyebaran angket yang akan diberikan pada karyawan dan nasabah perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung.

Angket (kuisisioner) adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁰⁰ Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah kuisisioner cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau

⁹⁹ Anton Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006), h. 29.

¹⁰⁰ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta UII: Press, 2005), h. 127.

dikirim melalui internet atau pos.¹⁰¹ dalam penelitian ini menyebar sebanyak 70 angket.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *Likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.¹⁰² Untuk skala *Likert* dapat dilihat pada di bawah ini :

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif	Bobot
Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Ragu-Ragu	RR
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber :Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan*

R&D

Berikut ini adalah skor alternatif jawaban pernyataan dalam angket yang akan peneliti bagikan dalam penelitian ini. Yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skor Alternatif Jawaban Pernyataan Angket

Alternatif	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

¹⁰¹ Sugiyono, *Op.cit.*, h. 44.

¹⁰² *Ibid.*, h. 94.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari empat macam, yaitu satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Keempat variabel penelitian tersebut sebagai berikut:

- a. Variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y)
- b. Variabel independen, yaitu: etos kerja Islami (X1), kepemimpinan Islami (X2) dan budaya organisasi Islami (X3).

2. Definesi Operasional

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional berkaitan dengan penyusunan alat ukur atau skala penelitian.¹⁰³ V ariabel-variabel penelitian harus didefenisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indicator dari variabel-variabel yang terkait. Berikut variabel penelitian yang menjadi titik suatu perhatian penelitian adalah :

¹⁰³ Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktek*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 14.

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau berubahnya variabel lain (variabel dependen). Juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksougen atau antesendent yang sedang dianalisis hubungannya atau pengaruhnya terhadap variabel terikat. Variabel independen biasa disimbolkan dengan variabel (X).¹⁰⁴

b. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas). Juga sering disebut variabel terikat, variabel respons atau endogen. Variabel inilah yang sebaiknya dikupas secara mendalam pada latar belakang penelitian. Berikan porsi yang lebih dalam membahas variabel terikat daripada variabel bebasnya karena merupakan implikasi dari hasil penelitian. Variabel dependen biasanya disimbolkan dengan (Y).¹⁰⁵

¹⁰⁴ Sugiyono, *Op.cit.*, h. 11.

¹⁰⁵ *Ibid.*.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Etos Kerja Islami (X ₁)	Etos kerja Islam merupakan seperangkat kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja integral (Sinamo Jansen, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan jujur 2. Memiliki moralitas yang bersih (rasa ikhlas) 3. Memiliki keyakinan yang kuat 4. Baik dan bermanfa'at 5. Bekerja dilandasi dengan nilai ibadah
2	Kepemimpinan Islami (X ₂)	Kepemimpinan bukan kekuasaan, bukan jabatan dan kewenangan yang mesti dibanggakan. Dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah di akhirat. Kepemimpinan yang tidak dijalankan secara professional dan proporsional adalah penghianatan terhadap Allah dan Rasul-Nya. (Abdul Musyfie Lc, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memberikan motivasi 2. Masalah 3. Bertanggung jawab
3	Budaya Organisasi Islami (X ₃)	Budaya organisasi merupakan suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan dan mengembangkan anggota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jujur Dalam bekerja 2. Terpercaya 3. Berpikir kreatif

		organisasi dalam mengatasi persoalan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang teliti, dan bermanfa'at bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka. (Wagner & Hollenbeck, 2012)	4. komunikatif 5. Konsisten
4	Kinerja Pegawai (Y)	<i>“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.</i> (Bernardin dan Russel, 2002)	1. Hasil Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kualitas kerja

G. Prosedur Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan orang lain.¹⁰⁶

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengelolah, dan kemudian menyajikan

¹⁰⁶Lexy J. Moleong, *Metologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 248.

data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapatkan gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.

Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independen X1, X2 dan X3 dengan variabel dependen Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi berganda apakah menunjukkan ada hubungan yang linier atau tidak.¹⁰⁷

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji-uji yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur sudah menjalankan fungsi ukurannya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu skala pengukuran disebut valid jika ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁰⁸ Validitas atau keshahihan instrumen adalah kemampuan instrumen untuk mengukur dan menggambarkan keadaan suatu aspek sesuai dengan maksudnya untuk apa

¹⁰⁷ Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis dan Penelitian SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h. 54.

¹⁰⁸ Wjiaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 88

instrumen tersebut dibuat. Sebuah angket disebut valid apa bila angket tersebut dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur.¹⁰⁹

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah tehnik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *product moment* yang digunakan yaitu rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan: r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

N = *Number of cases.*

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y.

X^2 = Kuadrat dari X.

Y^2 = Kuadrat dari Y.

Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output pearson Correlation. Apabila nilai r hitung > r tabel maka instrument yang digunakan dinyatakan valid.

Pengujian dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika r hitung (corrected item total correlation) > r tabel, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji valid
- Jika r hitung (corrected item total correlation) < r tabel, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid

2. Uji Reliabilitas

¹⁰⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013) Ed Ke-2, h. 79-87.

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument penelitian. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan. Alat ukur dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama. Kata reliabilitas dalam bahasa Indonesia diambil dari kata *reability* dalam bahasa Inggris, berasal dari kata asal *reliable* yang artinya dapat dipercaya. “ Reliabilitas ” merupakan kata benda, sedangkan “ reliabel ” merupakan kata sifat atau kata keadaan. Reliabilitas adalah tingkatan pada suatu angket secara konsisten mengukur berapa pun angket itu mengukur. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka, biasanya sebagai suatu koefisien, koefisien yang tinggi menunjukkan reliabilitas yang tinggi.¹¹⁰

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan konsisten internal, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen¹¹¹.

Rumus pengujian reliabilitas instrumen yang digunakan pada angket, yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan: r_{11} = Reliabilitas instrumen.

¹¹⁰ *Ibid*, h. 54.

¹¹¹ *Ibid.*, h. 44.

n = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya butir soal.

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item.

σ_t^2 = Varians total.¹¹²

Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronch Alpha, apabila nilai Cronch Alpha $>0,6$ menunjukkan instrument yang digunakan reliabel. Jika nilai pada hasil reliabilitas $< 0,6$ maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yang menghasilkan model yang tidak bsa dan handal sebagai penaksir.¹¹³

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah dilakukan. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Data penelitian yang baik adalah data yang berdistribusi normal.¹¹⁴

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolomogrov-Smirnov karena lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan

¹¹² Novalia, Muhamad Syazali, *Olah Data Penelitian Pendidikan* (Bandar Lampung : Anugrah Utama Raharja, 2013), h. 79.

¹¹³ Novalia, Muhamad Syazali, *Op.cit.*, h. 115.

¹¹⁴ Bawono, *Op.cit.*, h. 179.

persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat lain. Konsep dasar dari uji normalitas Kolonogrov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal, keadaan data yang seperti ini menandakan data dapat digunakan dalam penelitian. Langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :¹¹⁵

1) Perumusan hipotesis

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_A : data residual berdistribusi tidak normal

2) Data diurutkan dari yang terkecil ke yang terbesar

3) Menentukan kumulatif proporsi (kp)

4) Data ditransformasikan ke sector baku $Z_i : xi - x SD$

5) Menentukan luas kurva Z (Z – table)

6) Menentukan a_1 dan a_2 :

a_1 : Selisih Z table dan k pada batas atas ($a_2 = \text{absolute (kp-z-tab)}$)

a_2 : Selisih Z table dan kp pada batas bawah ($a_1 = \text{absolute (a}_2\text{-fi/n)}$)

7) Nilai mutlak maksimum dari a_1 dan a_2 dinotasikan dengan D_0

8) Menentukan harga D-tabel

Jika $D_0 \leq D$ - table maka H_0 diterima

Jika $D_0 \geq D$ - table maka H_0 ditolak

¹¹⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 325.

Kesimpulan :

$D_0 \leq D$ - table : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$D_0 \geq D$ - table : Sampel berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi di mana terdapat korelasi variabel-variabel bebas di antara satu dengan lainnya. Dalam hal ini dapat disebut variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel yang bersifat orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesamanya sama dengan nol.¹¹⁶

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas adalah keadaan jika satu variabel bebas berkorelasi dengan satu atau lebih variabel bebas yang lainnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikonieritas.¹¹⁷

Untuk mengetahui adanya multikonieritas dapat dinilai dari nilai *Variance Inflation Factors (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 1$ maka terjadi korelasi antarpeubah bebas. Semakin besar nilai VIF menunjukkan bahwa masalah kolinieritas semakin besar. Jika nilai VIF dari satu variabel melebihi 10 maka menunjukkan adanya kasus kolinieritas yang parah. Jika VIF bernilai satu maka menunjukkan tidak adanya masalah kolinieritas, karena berarti nilai $R^2_j = 0$.¹¹⁸

¹¹⁶ Bawono, *Op.cit.*, h. 116.

¹¹⁷ Imam Ghozali, *Op.cit.*, h 175.

¹¹⁸ *Ibid.*, h 177.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu.¹¹⁹

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja Islami (X1), kepemimpinan Islami (X2) dan budaya organisasi Islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda dicari dengan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

β_0 = konstanta

β_{1-3} = koefisien regresi

X₁ = etos kerja Islami

X₂ = kepemimpinan Islami

X₃ = budaya organisasi Islami

e = kesalahan (*error*)

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau masing-masing. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu

¹¹⁹ Bawono, *Op.cit.*, h. 85.

dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu.¹²⁰ Fungsi uji t yaitu untuk menguji koefisien regresi secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:¹²¹

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima. Atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika $\text{sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima. Atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b. Uji F

Fungsi Uji F yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dengan dk pembilang k dan dk penyebut $n - k - 1$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.
- 2) Jika $\text{sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika sebaliknya maka H_0 diterima.

¹²⁰ Bawono, *Op.cit.*, h. 89.

¹²¹ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 34.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data tuntun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS.¹²²

¹²² Algifari, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*, (Yogyakarta : BPFE UGM, 2000), h.45-48.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

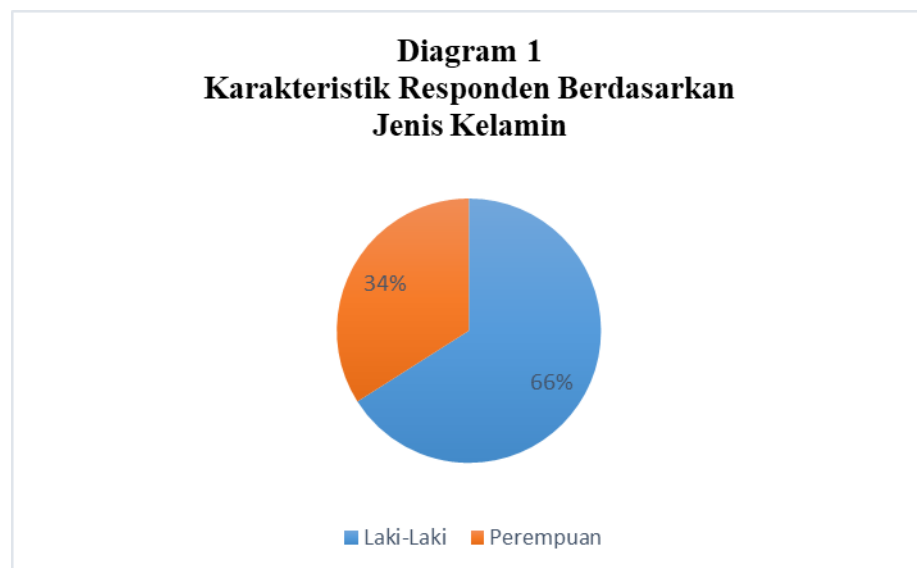
1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan perusahaan *multifinance* Syari'ah dan masyarakat Kota Bandar Lampung yang terdaftar sebagai nasabah pada tahun 2019.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang terdiri dari 3 orang Manajer, 32 karyawan dan 35 nasabah. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

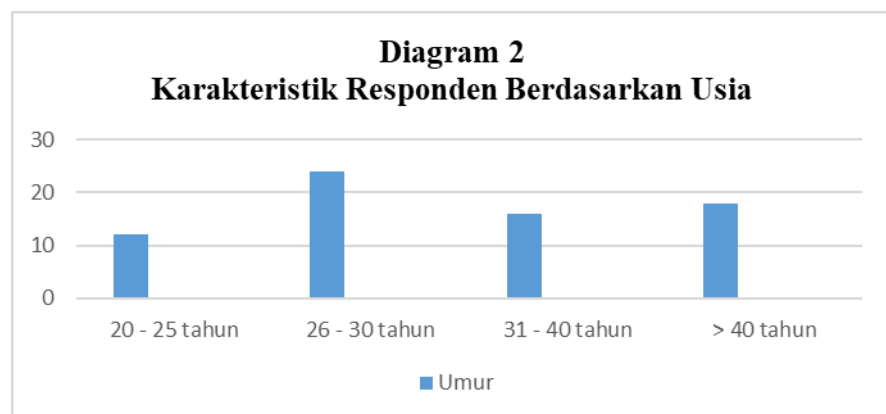


Sumber : Data primer diolah 2019

Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang. Berdasarkan diagram di atas terlihat bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah laki-laki yaitu sebanyak 46 orang atau 66 %, dan responden jenis kelamin perempuan 24 orang atau 34 %. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mayoritas laki-laki. Karena kebanyakan perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja yang di lapangan dan peran laki-laki sangat lebih dibutuhkan dalam hal ini untuk menunjang perkembangan perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari usia, variasi usia responden dapat dilihat sebagai berikut:



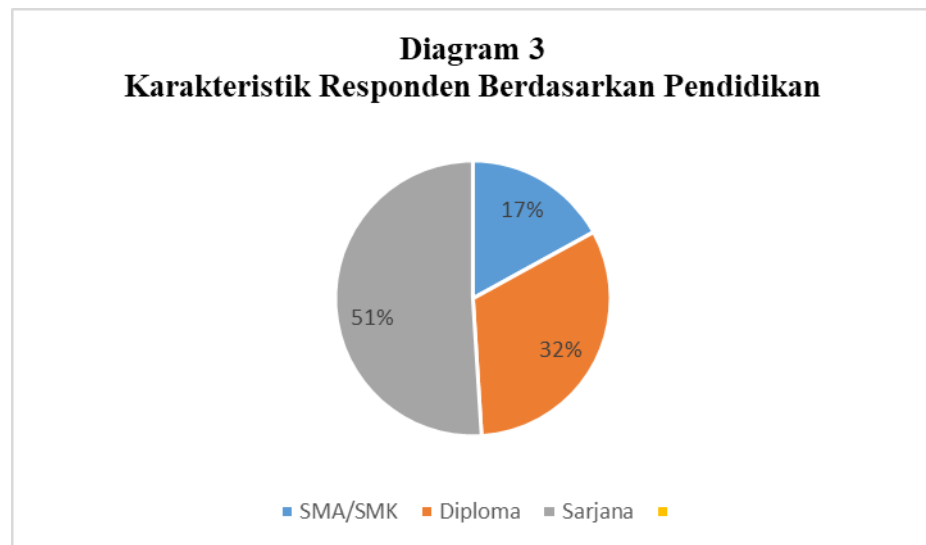
Sumber : Data primer diolah 2019

Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 20 – 25 tahun adalah 12 orang atau 17 %, 25 – 30 tahun sebanyak 24 orang atau 34 %, usia 31 – 40 tahun berjumlah 16 orang atau 23 %, dan yang berusia 40 tahun ke atas ada 18 orang atau 26 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden perusahaan mayoritas berumur 26-30 tahun. Karena umur tersebut masih masa-masa produktif jadi

masa keberlangsungan masih panjang dan hal ini sangat bagus untuk masa depan perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, responden dalam penelitian ini berpendidikan sebagai berikut:



Sumber : Data primer diolah 2019

Dari diagram di atas, terlihat bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah berpendidikan sarjana (S1) sebanyak 36 orang atau 51 %, yang berpendidikan Diploma berjumlah 22 orang atau 32 %, yang berpendidikan SMA berjumlah 12 orang atau 17 %, Hal ini menunjukkan bahwa responden perusahaan berpendidikan mayoritas Sarjana. Dengan begitu sangat baik untuk kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan *multifinance syari'ah* Kota bandar lampung.

2. Distribusi Jawaban Responden

a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Etos Kerja Islami

Hasil distribusi jawaban responden berdasarkan variabel etos kerja Islami dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Jawaban Responden (Pimpinan, Karyawan dan Nasabah)
Mengenai Variabel Etos Kerja Islami

No	Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{1.1}	17	48	18	52	0	0	0	0	0	0	35	100
2	X _{1.2}	18	52	17	48	0	0	0	0	0	0	35	100
3	X _{1.3}	22	63	13	37	0	0	0	0	0	0	35	100
4	X _{1.4}	16	46	19	54	0	0	0	0	0	0	35	100
5	X _{1.5}	17	48	18	52	0	0	0	0	0	0	35	100
6	X _{1.6}	16	46	19	54	0	0	0	0	0	0	35	100
7	X _{1.7}	20	57	15	43	0	0	0	0	0	0	35	100
8	X _{1.8}	17	48	18	52	0	0	0	0	0	0	35	100
9	X _{1.9}	17	48	18	52	0	0	0	0	0	0	35	100
10	X _{1.10}	12	34	22	63	1	3	0	0	0	0	35	100
11	X _{1.11}	18	52	15	43	2	6	0	0	0	0	35	100
12	X _{1.12}	16	46	17	48	2	6	0	0	0	0	35	100
13	X _{1.13}	13	37	19	60	3	9	0	0	0	0	35	100
14	X _{1.14}	14	46	19	54	1	3	0	0	0	0	35	100
15	X _{1.15}	22	63	12	34	1	3	0	0	0	0	35	100
16	X _{1.16}	12	34	21	60	2	6	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas, jawaban responden didominasi oleh alternatif jawaban setuju dengan jumlah skor sebesar 4. Jawaban responden dengan alternatif jawaban setuju dari ke 16 item pertanyaan yang ditujukan kepada pimpinan dan karyawan sebanyak 8 item dan sebagai perbandingan sebanyak 8 item pertanyaan ditujukan kepada nasabah. Rata-rata jawaban alternatif setuju > 50% pada setiap item pertanyaan.

b. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan Islami

Hasil distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kepemimpinan Islami dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Mengenai
Variabel Kepemimpinan Islami

No	Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X _{2.1}	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
2	X _{2.2}	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	35	100
3	X _{2.3}	20	57	15	43	0	0	0	0	0	0	35	100
4	X _{2.4}	8	23	27	77	0	0	0	0	0	0	35	100
5	X _{2.5}	14	40	20	57	2	6	0	0	0	0	35	100
6	X _{2.6}	15	43	19	54	1	3	0	0	0	0	35	100
7	X _{2.7}	15	43	18	52	2	2	0	0	0	0	35	100
8	X _{2.8}	12	34	22	63	1	3	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas, Jawaban responden dengan alternatif jawaban setuju dari ke 8 item pertanyaan yang ditujukan kepada pimpinan dan karyawan sebanyak 4 item dan sebagai perbandingan sebanyak 4 item pertanyaan ditujukan kepada nasabah. Rata-rata jawaban alternatif setuju > 50% pada setiap item pertanyaan.

c. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi Islami

Hasil distribusi jawaban responden berdasarkan variabel budaya organisasi Islami dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

4	Y.4	8	23	27	77	0	0	0	0	0	0	35	100
5	Y.5	12	34	21	60	2	6	0	0	0	0	35	100
6	Y.6	15	46	19	51	1	1	0	0	0	0	35	100
7	Y.7	21	60	13	37	2	6	0	0	0	0	35	100
8	Y.8	20	57	14	40	1	3	0	0	0	0	35	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas Jawaban responden dengan alternatif jawaban setuju dari ke 8 item pertanyaan yang ditujukan kepada pimpinan dan karyawan sebanyak 4 item dan sebagai perbandingan sebanyak 4 item pertanyaan ditujukan kepada nasabah. Rata-rata jawaban alternatif setuju > 50% pada setiap item pertanyaan.

B. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dengan menggunakan instrument yang valid dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid. Jadi instrument yang valid menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil yang valid.

Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, bisa dilihat tampilan tabel di bawah ini, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan r tabel yaitu dengan rumus $Df = \text{jumlah kasus} - 2 = 35 - 2 = 33$. Tingkat signifikansi 5%. Diperoleh dari r tabel = 0,334. Jika nilai perhitungan lebih besar dari 0,334 maka instrument tersebut adalah valid.

a. Uji Validitas Etos Kerja Islami

Etos Kerja Islami memiliki lima indikator, yaitu bekerja dengan jujur, memiliki moralitas yang bersih, memiliki keyakinan yang kuat, baik dan bermanfaat, bekerja dilandasi dengan nilai ibadah. Dari setiap indikator etos kerja Islami tersebut dijadikan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai. Hasil uji validitas variabel etos kerja Islami dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islami

Validitas	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Etos Kerja Islami	EKI 1	,540	0,334	Valid
	EKI 2	,519		Valid
	EKI 3	,574		Valid
	EKI 4	,480		Valid
	EKI 5	,509		Valid
	EKI 6	,404		Valid
	EKI 7	,543		Valid
	EKI 8	,570		Valid

Dari kelima indikator tentang etos kerja Islami yang menjadi 8 butir pernyataan kesemuanya valid.

b. Uji Validitas Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami memiliki tiga indikator, yaitu mampu memberikan motivasi, masalah dan tanggung jawab. Dari setiap indikator kepemimpinan Islami tersebut dijadikan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan Islami dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islami

Validitas	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan Islami	KI 1	,701	0,334	Valid
	KI 2	,701		Valid
	KI 3	,429		Valid
	KI 4	,550		Valid

Dari ketiga indikator tentang kepemimpinan Islami yang menjadi 4 butir pernyataan kesemuanya valid.

c. Uji Validitas Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islami memiliki tiga indikator, yaitu jujur dalam bekerja, terpercaya, berpikir kreatif, komunikatif dan konsisten. Dari setiap indikator budaya organisasi Islami tersebut dijadikan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi Islami dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi Islami

Validitas	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisasi Islami	BOI 1	,361	0,334	Valid
	BOI 2	,661		Valid
	BOI 3	,570		Valid
	BOI 4	,478		Valid
	BOI 5	,539		Valid
	BOI 6	,368		Valid
	BOI 7	,744		Valid

Dari kelima indikator tentang kepemimpinan Islami yang menjadi 7 butir pernyataan kesemuanya valid.

d. Uji Validitas Kinerja Pegawai

kinerja pegawai memiliki tiga indikator, yaitu hasil kerja, kuantitas dan kualitas kerja. Dari setiap indikator kinerja pegawai tersebut dijadikan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur pengaruh kinerja pegawai. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Validitas	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	KP 1	,838	0,334	Valid
	KP 2	,811		Valid
	KP 3	,612		Valid
	KP 4	,455		Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Dari ketiga indikator tentang kinerja pegawai yang menjadi 5 butir pernyataan kesemuanya valid.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang terdapat pada tabel di atas. Menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja Islami, kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islami dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa semua indikator dan pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga bisa digunakan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila

digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan menggunakan instrumen yang reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi reliabel. Begitu pula dengan instrument yang reliabel, menjadi

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan program SPSS. Untuk pengujian ini penelitian juga akan menggunakan batasan nilai sebesar 0,6. Jika nilai pada hasil reliabilitas $< 0,6$ maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Etos Kerja Islami (X1)	0,725	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan Islami (X2)	0,729	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi Islami (X3)	0,740	<i>Reliable</i>
Kinerja pegawai (Y)	0,756	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel etos kerja Islami sebesar 0,725, kepemimpinan Islami sebesar 0,729, budaya organisasi Islami sebesar 0,740, dan kinerja pegawai sebesar 0,756. Yang mana dari kesemua variabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini *reliable*, sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Data penelitian yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Alat analisis yang digunakan adalah uji *Kolmogrov Smirnov* (K-S).

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70039690
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.053
	Negative	-.089
Kolmogrov-Smirnov Z		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan data di atas, nilai *Kolmogrov Smirnov* adalah 0,089 dan nilai signifikan pada 0,200 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti H_0 ditolak yang berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikonieritas dapat dinilai dari nilai *Variance Inflation Factors (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 1$ maka terjadi korelasi antar variabel bebas. Semakin

besar nilai VIF menunjukkan bahwa masalah kolinieritas semakin besar. Jika nilai VIF dari satu variabel melebihi 10 maka menunjukkan adanya kasus kolinieritas yang parah. Jika VIF bernilai satu maka menunjukkan tidak adanya masalah kolinieritas, karena berarti nilai $R^2_j = 0$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.017	3.154		5.713	.000		
X1	.263	.081	.607	3.237	.003	.430	2.324
X2	.454	.119	.594	3.803	.001	.929	1.076
X3	.180	.096	.333	1.876	.070	.431	2.318

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel *output coefficients* pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *tolerance* untuk variabel etos kerja islami (X1) 0,430 dan untuk variabel kepemimpinan Islami (X2) 0,929 dan variabel budaya organisasi Islami (X3) 0,431. Sementara, nilai VIF untuk variabel etos kerja islami (X1) 2,324, untuk variabel kepemimpinan Islami (X2) 1,076 dan variabel budaya organisasi Islami (X3) 2,318.

Seperti yang kita ketahui, bahwa setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada dasar pengambilan keputusannya. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan tolerance dan FIV adalah :

- 1) Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

- 2) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 3) Jika nilai FIV < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- 4) Jika nilai FIV > 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi

Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja Islami (X1), kepemimpinan Islami (X2) dan budaya organisasi Islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	18.017	3.154		5.713	.000
	X1	.263	.081	.607	3.237	.003
	X2	.454	.119	.594	3.803	.001
	X3	.180	.096	.333	1.876	.070

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,017 + 0,263X_1 + 0,454X_2 + 0,180X_3$$

Yang artinya:

- a. Nilai konstan (β_0) = 18,017 diartikan bahwa ketika X_1 , X_2 , X_3 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 18,017
- b. Nilai koefisien regresi variabel $X_1 = 0,263$ artinya jika variabel X_1 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan X_2 dan X_3 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,263
- c. Nilai koefisien regresi variabel $X_2 = 0,454$ artinya jika variabel X_2 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan X_1 dan X_3 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,454
- d. Nilai koefisien regresi variabel $X_3 = 0,180$ artinya jika variabel X_3 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan X_1 dan X_2 konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,180

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau masing-masing. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas,

dengan tingkat kepercayaan tertentu. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

- 3) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 4) Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,025 : 31) = 2,040$$

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.017	3.154		5.713	.000
X1	.263	.081	.607	3.237	.003
X2	.454	.119	.594	3.803	.001
X3	.180	.096	.333	1.876	.070

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berikut penjelasan dari masing-masing pengujian variabel secara parsial :

i. Variabel Etos Kerja Islami

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel etos kerja Islami menunjukkan nilai t hitung 3,237 > t tabel 2,040 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 sehingga memberikan keputusan bahwa variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

ii. Variabel Kepemimpinan Islami

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan Islami menunjukkan nilai t hitung $3,803 > t$ tabel $2,040$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

iii. Variabel Budaya Organisasi Islami

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel budaya organisasi Islami menunjukkan nilai t hitung $1,876 < t$ tabel $2,040$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi Islami tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga ditolak.

3. Uji F

Fungsi Uji F yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam persamaan regresi secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

- 3) Jika nilai sig $< 0,05$, atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 4) Jika nilai sig $< 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan tidak terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F (k:n-k) = F (3:32) = 2,90$$

Tabel 4.14

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	47.735	3	15.912	28.338	.000 ^b
Residual	21.337	31	.561		
Total	69.071	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan F hitung sebesar 28,334 dengan nilai signifikansinya 0,000, di mana nilai signifikansi kurang dari nilai alpha sebesar 0,05 dan nilai F hitung $28,334 > F$ tabel 2,90, sehingga memberikan keputusan bahwa H4 diterima artinya semua variabel independen (etos kerja islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa besar prosentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel independen.

**Tabel 4.15
Hasil Uji R^2**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.667	.749

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi (R) sebesar (0,831) ini artinya ada hubungan sebesar 0,831 antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel independen (etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,691 ini berarti kontribusi variabel independen (etos kerja islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 69,1% sedangkan 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuisioner penelitian responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Namun dalam ketiga variabel tersebut (etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami) menunjukkan hasil yang berbeda. berikut merupakan ringkasan hasil penelitian:

1. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian di atas maka hipotesis yang telah dirumuskan sebagai berikut:

h_1 : Terdapat pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung.

h_0 : Tidak terdapat pengaruh antara etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung.

Dari hipotesis di atas berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23 maka h_1 ditolak dan h_0 diterima.

Berdasarkan pada hasil penelitian, etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $3,237 > t$ tabel $2,040$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi etos kerja Islami maka akan semakin baik kualitas kinerja karyawan.

Etos kerja Islami memiliki peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja. Bagi seorang Muslim, dia tidak akan bekerja sekadar untuk bekerja, asal mendapat gaji, dapat surat pengangkatan, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran. Tapi bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dan bekerja secara produktif merupakan karakter kepribadian seorang Muslim untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya, memberikan sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian melahirkan suatu peningkatan perbaikan (*ishlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu mengejawantahkan idenya dalam bentuk

perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktifitas yang dilakukannya. Sebagaimana yang telah dipaparkan pada teori bab II, indikator etos kerja Islami sebagai berikut:

b. Bekerja dengan jujur

Jujur merupakan salah satu sifat tauladan Rasulullah. Pekerja yang jujur akan disenangi oleh semua orang, hal ini akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) yang menjadi modal utama oleh setiap individu dalam bekerja. Nabi berpesan kepada seseorang untuk jangan pernah berbohong. Pesan tersebut dirasa sederhana dan mudah dilaksanakan. Sehingga orang yang dipesan merasa dengan mudah untuk menunaikannya. Akan tetapi, justru di sini letak beratnya menunaikan pesan itu. Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran.

f. Memiliki Moralitas yang Bersih (Rasa Ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang beretos kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Dengan mengimplementasikan dan menanamkan keikhlasan dan muraqabatullah dalam bekerja akan memberikan dampak pada niat yang lurus, Di dalam jiwa seorang yang memiliki rasa ikhlas itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

g. Memiliki Keyakinan yang Kuat (Komitmen)

Commitment (dari bahasa Latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*). Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap komitmen yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap komitmen telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

h. Baik dan Bermanfa'at

Berbuat baik pada hakikatnya merupakan kebutuhan manusia yang akan berdampak pada terwujudnya lingkungan yang baik pula. Niat seseorang melakukan perbuatan baik membuktikan semangatnya. Perbuatannya menandakan ketekunan, stabilitas, keteguhan hati dan kedalaman imannya. Di dalam Al-Qur'an, Allah memberitahu kita tentang bermacam perbuatan baik. Dalam urusan kebaikan hendaknya kita tidak memilih mana yang akan mendatangkan manfa'at untuk diri

kita sendiri, tetapi juga harus mempertimbangkan manfa'at yang akan didapat bagi orang lain.

i. Bekerja Dilandasi dengan Nilai Ibadah

Bekerja untuk ibadah, mencari keridloan Allah, menambah semangat kerja, dan menambah kerelaan berkorban untuk kepentingan dan tujuan organisasi sehingga kualitas kerja yang dihasilkan dapat memberikan kepuasan pada pelanggan. Dengan demikian etos kerja Islami yang kuat akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja Islami pegawai atau dengan kata lain cara kerja, sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja akan mengalami perubahan yang besar ke arah yang lebih baik sehingga hasil yang diperoleh lebih optimal.

Dengan menerapkan etos kerja berdasarkan pada ajaran Islam diharapkan dapat membentuk seorang insan yang memiliki kedisiplinan dengan tingkatan yang tinggi, mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun badan organisasi, memiliki integritas yang tinggi dan nilai-nilai yang positif lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, etos kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aswin A, Ihwan S dan Syamsudin. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwasannya etika kerja Islam memberikan efek yang positif terhadap kepuasan kerja. Abuznaid mengatakan bahwa etika kerja Islam secara positif mempengaruhi fungsi organisasi dengan baik. Dan menempatkan etika kerja Islami ke dalam operasi di organisasi menghasilkan pengembangan organisasi yang

berkelanjutan, meningkatkan kepuasan pelanggan dan menunjukkan representasi yang baik dari bisnis. Begitu juga menurut Ali dan Al-Owaidan menyatakan bahwa keberhasilan pencapaian etos kerja Islam mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dan kekayaan yang meluas.

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja Islam pada pegawai maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung merupakan lembaga keuangan syariah non bank yang berlandaskan pada ajaran dan aturan yang berkiblat kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah, maka dengan etos kerja Islam yang diterapkan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja dan menghasilkan kinerja yang berkualitas sehingga perusahaan *multifinance* syari'ah khususnya di Kota Bandar Lampung. terus dapat mempertahankan eksistensinya terutama dalam berdaya saing di bidang syari'ah.

2. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian di atas maka hipotesis yang telah dirumuskan sebagai berikut:

h_1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung.

h_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung.

Dari hipotesis di atas berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23 maka h_1 ditolak dan h_0 diterima.

Berdasarkan pada hasil penelitian, kepemimpinan Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $3,237 > t$ tabel $2,040$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan maka akan semakin baik kuliats kinerja karyawan.

Kepemimpinan pada dasarnya melengkapi apa yang kurang dari kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan bukan hanya posisi tertentu, tetapi suatu proses kompleks yang melibatkan interaksi antara kepemimpinan eksternal dan mitra / karyawannya dalam lingkaran organisasi, motivasi dan kerangka kerja tidak dapat dipisahkan. Sebagaimana yang telah dipaparkan pada teori bab II, indikator kepemimpinan Islami sebagai berikut:

a. Mampu Memberikan Motivasi

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang memuaskan bagi perusahaan perlu adanya dorongan atau motivasi salah satunya motivasi yang datang dari kepemimpinan. Motivasi digunakan untuk memberi perangsang atau daya pendorong terhadap pegawai agar mau bekerja dengan segiat-giatnya. Motivasi memberikan energy positif, mengarahkan dan mempertahankan upaya seseorang, seorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja keras untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya pegawai akan menjadi sangat produktif.

b. Masalah

Dalam penerapan masalah sebagai sumber hukum tidaklah bersifat mutlak. Menurut mazhab Maliki, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi diantaranya:

d) Masalah itu harus sejalan dengan tujuan pokok syariat Islam dalam rangka mewujudkan kemaslahatan manusia.

e) Masalah itu secara substantif haruslah logis dalam arti bahwa masalah tersebut dapat diterima oleh akal sehat.

f) Penerapan masalah sebagai sumber hukum harus dapat menjamin kepentingan manusia yang bersifat primer atau mencegah timbulnya kerugian dan kesulitan.

c. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga

pekerjaan lebih meningkat bermutu dan dapat. Seseorang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri yang artinya mereka melakukan sesuatu bukan karena orang lain melainkan karena adanya dorongan yang berasal dari diri mereka sendiri yang mereka yakini.

Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan Islami memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Menurut Elenkov, tentang *Journal Business Research* menyelidiki pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, (b) kepemimpinan dipengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sementara menurut Shea, pada *Journal: Of Business Research*, menyelidiki tentang kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ratna Wijayanti dan Meftahudin juga melakukan penelitian. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian adalah unsur-unsur yang berkaitan dengan motivasi, masalah dan tanggung jawab. Indikator yang memiliki skor paling tinggi adalah motivasi. Indikator ini berkaitan dari apa yang dilakukan oleh pimpinan pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi bawahannya untuk melakukan suatu yang lebih dari sekedar niat dan kemampuan yang mereka pikirkan mereka miliki. Apa yang dilakukan oleh pimpinan menjadi contoh dan teladan bagi bawahan. Untuk menuntut totalitas dari bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal demi menunjang peningkatan kinerja yang maksimal pula, pimpinan pun harus menunjukkan sikap, pemikiran dan pola kerja yang sama, karena dengan adanya anggapan pemimpin sebagai contoh tanpa harus berbicara banyak pun bawahan akan mencontoh.

3. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja

Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian di atas maka hipotesis yang telah dirumuskan sebagai berikut:

h_1 : Terdapat pengaruh antara budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung

h_0 : Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung.

Dari hipotesis di atas berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23 maka h_1 ditolak dan h_0 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya organisasi Islami tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung $1,876 < t$ tabel $2,040$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi Islami tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prinsip-prinsip Islam sepenuhnya mencakup semua aspek kehidupan termasuk bekerja di sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai bagian dari variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya didefinisikan sebagai campuran dari nilai-nilai, kepercayaan, komunikasi dan penjelasan perilaku yang memberikan panduan kepada orang-orang. Budaya yang kuat dari suatu organisasi didasarkan pada para manajer dan pemimpin yang membantu dalam meningkatkan tingkat kinerja. Manajer menghubungkan kinerja dan budaya organisasi satu sama lain karena mereka membantu dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Budaya organisasi dalam persepektif Islam menurut Sumarman Hakim dalam M. Aswadi, adalah nilai apapun pikiran dan simbol berdasarkan Islam, norma-norma yang memengaruhi perilaku, sikap, iman dan kebiasaan seseorang dalam jalan-jalan hidup tertentu. Sementara

menurut Hadari Nawawi dalam bukunya “*Manajemen Syari’at Dalam Praktek*” budaya organisasi Islami merupakan Implementasi nilai-nilai yang dicontohkan Rasulullah yang bersumber dari ajaran Islam yaitu *Shidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabligh*. Sebagaimana yang telah dipaparkan pada teori bab II, indikator kepemimpinan Islami sebagai berikut:

a. Bekerja Dengan Jujur (*Shiddiq*)

Jujur merupakan salah satu sifat tauladan Rasulullah. Pekerja yang jujur akan disenangi oleh semua orang, hal ini akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) yang menjadi modal utama oleh setiap individu dalam bekerja. Nabi berpesan kepada seseorang untuk jangan pernah berbohong. Pesan tersebut dirasa sederhana dan mudah dilaksanakan. Sehingga orang yang dipesan merasa dengan mudah untuk menunaikannya. Akan tetapi, justru di sini letak beratnya menunaikan pesan itu.

b. Dapat Dipercaya (*Amanah*)

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, keyakinan, pelayanan yang optimal, dan berbuat yang baik (*ihsan*) dalam segala hal. Sifat ini harus dimiliki oleh setiap muslim terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat. Firman Allah QS An-Nisaa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا
بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat. (QS An-Nisa:58)*

Dari ayat tersebut memberi penjelasan betapa pentingnya menyampaikan amanah, dimana perbuatan tersebut disenangi oleh Allah. Nilai-nilai yang terkandung dalam amanat adalah kepercayaan, tanggung jawab, transparan, tepat waktu, yakin dan memberikan yang terbaik.

c. Berpikir Kreatif (*Fathanah*)

Fathonah berarti cerdas, cerdik dan bijaksana. Nilai dasar dari fathanah adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, trampil, memiliki strategi yang jitu. Nilai organisasinya adalah memiliki visi, misi, cerdas menguasai pengetahuan yang luas selalu belajar dan mencari pengetahuan.

Orang yang memiliki sifat fathonah akan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan. Peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum.

Seperti firman Allah dalam QS Yusuf ayat 55:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم

Artinya:”jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir) sesungguhnya aku adalah orang yang pandai mejaga lagi berpengatuhuan”(Yusuf:55).

Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mendapatkan posisi di hati masyarakat, dibutuhkan ilmu pengetahuan yang mana dengan ilmu pengetahuan seseorang dapat berfikir cerdas, cerdik, kreatif dan inovatif terutama dalam berorganisasi, bukan hanya pengetahuan dibidang akademik tetapi juga ilmu pengetahuan di dalam menjalankan kehidupan sehari-hari terutama yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

d. Komunikatif (*Tabligh*)

Mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam bahasa manajemen dapat dikatakan sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali, dan supervise. suatu komunikasi yang menyeru kepada kebaikan dan merupakan bentuk komunikasi yang menyenangkan. Dalam penyampaiaannya pun harus dengan sopan, halus dan juga tepat.

e. Konsisten (*Istiqomah*)

Pribadi Muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang akan membahayakan dirinya. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses

yang dilakukan secara terus-menerus. Istiqamah berarti konsisten dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal.

Hasil penelitian yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi Islami tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoesef tentang hubungan antara pendekatan budaya organisasi dan kinerja. menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan indikasi bahwa dengan adanya budaya organisasi Islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemungkinan juga terdapat variabel lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang terdapat dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Susanti yang meneliti tentang pengaruh pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian insentif dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT FIF Group Pos Painan.

Perusahaan *multifinance* syari'ah atau disebut juga unit usaha syari'ah merupakan perusahaan yang semula bergerak di bidang konvensional tentunya banyak mengalami perubahan yang juga berdampak pada budaya

organisasi. Perubahan dan penyesuaian dengan budaya yang baru bukanlah suatu hal yang mudah karena setiap karyawan yang sebelumnya telah memiliki budaya yang dianutnya yang dianggap baik dan benar akan lebih sulit untuk merubah cara berfikirnya. Hal ini juga terjadi karena masih sedikit pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai di bidang syariah sehingga pegawai yang bekerja tidak menonjolkan sisi syariah sebagai *core business*.

Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi tidak menjadi efektif karena adanya indikasi di mana setiap karyawan masih berpangku pada budayanya yang lama meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja. Terlihat dari variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja secara negatif dan tidak signifikan, tetapi pasti masih ada peluang bagi organisasi untuk memaksimalkan fungsinya agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, budaya organisasi Islami perlu diterapkan dalam lingkungan perusahaan untuk membangun profil dan perilaku pegawai yang professional, berintegritas tinggi dan mengemban amanah dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Dengan demikian kepercayaan para pengguna jasa akan meningkat dengan lebih cepat dan lebih baik.

Untuk membangun budaya organisasi Islami semua pelaku organisasi harusnya memiliki rasa membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas serta harus lebih banyak belajar terutama mengenai sisi syari'ah. Dengan begitu, setiap karyawan akan bekerja

dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi tugasnya, sehingga semua karyawan akan terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

4. Pengaruh Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis dalam penelitian ini mengenai pengaruh antara etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung. h_1 terima dan h_0 ditolak.

- a. Berdasarkan pada nilai signifikansi pada uji regresi linier berganda dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0.000. Maka $0.000 < 0.005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
- b. Jika berdasarkan pada nilai R Square yang terdapat pada model summary sebesar 0.691 atau sebesar 69,1%. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami (X1), kepemimpinan Islami (X2) dan budaya organisasi Islami (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 69.1% dan kemudian sisanya sebesar 31.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian kali ini.

Kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat- syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Dalam arti sempit kinerja merupakan imbalan atau balas jasa dari apa yang mereka kerjakan.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : *“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.*

Kinerja karyawan dianggap sebagai tulang punggung organisasi karena mengarah pada pengembangannya secara efektif. Loyalitas karyawan bergantung pada pengetahuan dan kesadaran budaya yang meningkatkan perilaku organisasi. Nilai dan norma dasar karyawan berdasarkan identifikasi manajemen yang membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesadaran akan kualitas membantu dalam meningkatkan pengembangan organisasi dan karyawan. Sebagaimana yang telah dipaparkan pada teori bab II, indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Penilaian Hasil Kerja

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja adalah system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian kinerja tidak hanya untuk mengevaluasi Sumber Daya Insani (SDI), melainkan juga menjadi indikator sebaik apa aktifitas pengelolaan terhadap SDI telah dilakukan. Kinerja yang buruk berarti kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan harus diperbaiki, atau kemungkinan ada masalah dengan komunikasi dan hubungan interpersonal dalam perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan Hasil tersebut sejalan dengan hasil survey yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung memberikan dampak positif dengan meningkatnya aset perusahaan ini berarti hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.

Setelah pembahasan mengenai pengolahan dari data kuisioner, maka diperoleh kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Etos Kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
H2	Kepemimpinan Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
H3	Budaya organisasi Islami berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Ditolak
H4	Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Diterima

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai analisis pengaruh etos kerja Islami, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, bahwa semakin tinggi etos kerja Islami maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Hal ini bermakna bahwa menempatkan etos kerja Islami ke dalam operasi di organisasi menghasilkan pengembangan kinerja yang berkelanjutan, meningkatkan kepuasan pelanggan dan menunjukkan representasi yang baik dari bisnis. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Abuznaid mengatakan bahwa etos kerja Islam secara positif mempengaruhi fungsi organisasi dengan baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja. Artinya pemimpin mampu dalam memberikan motivasi bawahannya untuk melakukan suatu yang lebih dari sekedar niat dan kemampuan yang mereka miliki sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini bermakna bahwa Indikator yang berkaitan dengan motivasi, masalah dan tanggung jawab. Sejalan dengan apa yang dilakukan oleh pimpinan pada perusahaan

multifinance syari'ah Kota Bandar Lampung dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi bawahannya untuk melakukan suatu yang lebih dari sekedar niat dan kemampuan yang mereka mereka miliki. Apa yang dilakukan oleh pimpinan menjadi contoh dan teladan bagi bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal demi menunjang peningkatan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti dan Meftahudin menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil yang ditunjukkan dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi tidak menjadi efektif karena adanya indikasi di mana setiap karyawan masih berpangku pada budayanya yang lama meskipun tidak mengganggu jalannya kinerja. Terlihat dari variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja secara negatif dan tidak signifikan, tetapi pasti masih ada peluang bagi organisasi untuk memaksimalkan fungsinya agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, budaya organisasi Islami perlu diterapkan dalam lingkungan perusahaan untuk membangun profil dan perilaku pegawai yang profesional, berintegritas tinggi dan mengemban amanah dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Dengan demikian kepercayaan para pengguna jasa akan meningkat dengan lebih cepat dan lebih baik. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yoesef tentang hubungan antara pendekatan budaya organisasi dan kinerja. menghasilkan kesimpulan

bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Secara keseluruhan variabel etos kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya, keempat variabel ini memang memiliki kaitan yang sangat erat. Etos kerja merupakan nilai moral, paradigma dan etika yang secara individu ataupun berkelompok berhubungan dengan kinerja. Kepemimpinan merupakan nilai yang bersifat personal yang memiliki keterkaitan akan cara pandang seseorang terhadap perilaku kerjanya dan memimpin bawahannya. Budaya organisasi berhubungan dengan kinerja yang bila disinergikan dengan etos kerja dan kepemimpinan akan membentuk kinerja karyawan yang berkualitas. Hasil tersebut sejalan dengan hasil survey yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan *multifinance* syari'ah Kota Bandar Lampung memberikan dampak positif dengan meningkatnya aset perusahaan. Ini berarti hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.

B. Saran

Berdasarkan data dan informasi yang telah didapat penulis. Maka penulis hendak memberikan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Penerapan etos kerja Islami yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. pegawai yang memiliki etos kerja Islami yang tinggi tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang kurang memiliki etos kerja Islami. Maka diharapkan agar atasan terus memberikan motivasi dan doktrin-doktrin

mengenai pentingnya etos kerja Islami di lingkungan perusahaan supaya pegawai sadar akan pentingnya penerapan etos kerja Islami demi meningkatkan hasil kinerja yang optimal.

2. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan, kepemimpinan Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan agar perusahaan tetap mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan Islami agar tetap mampu mempertahankan eksistensinya di dalam berdaya saing.
3. Peran budaya organisasi Islami masih belum optimal. tetapi pasti masih ada peluang bagi organisasi untuk memaksimalkan fungsinya agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. Untuk membangun budaya organisasi Islami semua pelaku organisasi harusnya memiliki rasa membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas serta harus lebih banyak belajar terutama mengenai sisi syari'ah. Dengan begitu, setiap karyawan akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi tugasnya, sehingga semua karyawan akan terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.
4. Meskipun secara keseluruhan variabel etos kerja, kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, diharapkan tetap adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahan dengan mencari solusi terbaik untuk dapat meningkatkan penerapan seluruh variabel agar mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Mohamed Farah, 2014, *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*, ISBN: 978-1-922069-44-3. Proceedings of 5th Asia –Pacific Business Research Conference.
- Abuznaid, S. A, 2009, *Business ethics in Islam: the glaring gap in practice*, International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Vol. 2, No. 4.
- Achmad Sani, Vivin Maharani. 2012, *The Impacts of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Performance With the Among Lecturers of Faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the mediating effects of organizational citizenship behaviour*. International Journal of Academic Research Part B, Vol. \$, No. 4.
- Al-Alwani, Toha Jabir, *Bisnis Islam*, Yogyakarta: AK Group, 2005.
- Algifari, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta : BPFE UGM, 2000.
- Ali, A. J & Al-Owaihah, A 2008, *Islamic Work Ethic: a critical review. Cross Cultural Manajement*. An International Journal, Vol. 15. Issue: 1.
- Alma, Bukhari, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta : Jakarta, 2013.
- _____, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Ed Ke-2, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.
- Ariyanto, Agus, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA), Vol. 2 No. 1.
- Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammdaiyah University Press, 2004.
- Aswadi, M., Lalu Suparman, Zainal Abidin, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai*, JMM UMRAM, 2017.
- Aswin Adhyatma, Ihwan Susila dan Dr. Syamsudin, M.M., 2018, *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Instrinsik sebagai Variabel Pemediiasi*, Management Analysis Journal, Vol. 5, No. 3, ISSN 2252-6552.

- Bawono, Anton, *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006.
- Caco, Rahmawati, 2006, *Etos Kerja (Sorotan Pemikiran Islam)*, Jurnal Pemikiran Konstruktif Bidang Filsafat dan Dakwah, terbitan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Sultan Anai Gorontalo, Vol. 3, No. 2.
- Djazuli, A. *Kaidah-Kaidah Fiqih*, Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Dess, G, 1998, *Transformational Leadership*, Jurnal of Managerial Issues Vol. 10, h. 30- 44.
- Douglas, Stewart, 2010, *Growing the Corporate Culture*, obtained from <https://www.wachovia.com/foundation/v/index.jsp?vgnextoid=ab411f07760aa110VgnVCM1000004b0d1872>, (diakses 22 Februari 2019).
- Elenkov, Donally, 2002, *Effects of Leadership on Motivation and Performance in Russian Companies*. Journal of Business Research, Vol. 5, No. 5.
- Fatokun, J.O., Salaam, M.O., & Ajeghomogun, F.O., 2010, *The Influence of Leadership on The Performance of Subordinates in Nigerian Libraries*, Jurnal of Library Philosophy and Practice.
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hafidhuddin, Didin, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta : Gema Insani Press, 2003.
- Hakim, Abdul, 2012, *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java*, Asia Pasific Management review Vol. 17, No. 1.
- Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2005.
- Idris, Fahmi, *Nilai dan Makna Kerja dalam Islam*, Jakarta : Nuansa Madani, 1999.
- Ilham, Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2000.
- Ima Amaliah, Aan Julia, Westi Riyani, 2013, *Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja*, Mimbar, Vol. 29. No. 2.
- Irham, Muhammad, 2012, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1.

- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Cet. Ke-2, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Kotter J.P. and Heskett, *Corporate Culture and Performance*. Journal of Leadership and Organization Development (LOD), 8(3), 1998.
- Kuemala, Indra, 2012, *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance* International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science (ICIBSoS), Vol. 65.
- Kusumawati, Ayu Diah, 2015, *Peningkatan Prilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, CBAM, ISSN 2302-9791.
- Manullang, M., *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif-Analisis Isi dan Analisis Data Skunder*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Mathis Robert L dan Jakson Jhon H, *Human Resource Management Alih Bahasa*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, Yogyakarta: APP AMP YKPN, 2005.
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*, Jakarta : Zikrul Hakim, 2006.
- Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 1995.
- Moleong, Lexy J, *Metologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2014.
- Mosadeghard et al., *The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses*, ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025, Vol. 9 No. 9. 2013.
- Novalia, Muhamad Syazali, *Olah Data Penelitian Pendidikan*, Bandar Lampung : Anugrah Utama Raharja, 2013.
- Nowack, Kenneth, 2004, *Does Leadership Practices affect a Psychologically a healthy Workplace?* Working Paper. Consulting Tools Inc.
- Panggabean, Mutiara, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2004.

- Pettigrew, A., 1979. *Studying organizational culture*. International Journal of Administrative Science Quarterly.
- Priyatno, Dwi, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis dan Penelitian SPSS*, Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Puni, Albert, Samuel B. Ofei & Abednego Okoe, 2013, *The Effect of Leadership Style on Firm Performance in Ghana*, International Journal of Marketing Studies: Vol. 6, No. 1.
- Rachmawati, Eka Nuraini, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta : EKONOSIA. 2004.
- Rakhmat Nugroho, 2006, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung)*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Mariam, Rani, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ratna Wijayanti dan Meftahudin, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*, Jurnal PPKM III, ISSN 2354-869X.
- Rivai, V, Bachtiar & Amar, B.R, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta : PT Raja Gafindo Persada, 2013.
- Rokhman, Wahibu, 2010, *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*, EJBO, Electronic Journal of Business Ethics and Organization studies, vol.15 no.1.
- Saifullah, 2010, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Sosial Humaniorah, Vol. 3, No. 1.
- Sa'ad, Awad, 2013, *Impact of Organizational Culture on Employee Performance*, International Review of Management and Business Research ISSN:2306-9007 Vol. 2, No. 1.
- Shea, 1999, *The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task*. Journal of Business Research, Vol. 72, No. 3.
- Sinamo, Jansen H. 8 *Etos Kerja Profesional*, Jakarta: PT. malta Print Indo, 2008.

- Sucipto, Agus Siswanto, *Teori & Prilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, UIN: Malang Press, 2008.
- Soni Susilo, Azis Fathoni, Leonardo Budi Hasiolan, 2017, *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Perilaku Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Restrukturisasi Organisasi Melalui Character Building Sebagai Variabel Intervening Pada PT Rehobat Unit Layer Farm di Limbangan Kendal* Jurnal Of Management Vol 2 No 2.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: IKAPI, 2014.
- Suharto Dkk., *Perekayasaan Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Andi, 2011.
- Sukaryanti, Dhani, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Tesis, Universitas Indonesia, 2016.
- Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta UII: Press, 2005.
- Sutono dan Fuad Ali Budiman, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal wat Tamwil di Kecamatan Rembang*, Vol. 4 No. 1, ISSN 1411-1799.
- Tampubolon, Manahan P, *Prilaku Keorganisasian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012.
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos kerja Islami*, Cet. Ke-4, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Thomas, S. Bateman, Scott A. Snell, *Manajemen: Kepemimpinan dan Kerja Sama Dalam Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salembssa Empat, 2014.
- Tohari, M. Shohib, *As-Salam, Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Cet. Ke-2, Bandung: Penerbit Mizan, 2012.
- Wahjono, Sentot Imam, *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Wan Norhasanah Wan Husin dan Nur Parahana Zul Kernain, 2019, *The Influence Of Individual Behaviour and Organizational Comminment Towards The Enhancement Of Islamuc Work Ethics At Royal Malaysian Air Force*, Journal of Business Ethics.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

- Yaseen, Saad Ghaleb, 2019, *Islamic Work Ethics For Arab Managers : The Missing Paradigm Between Espoused Islam-In-Use*, *Internasional Journal Of Economics And Business Research*, Vol. 17, No. 1, h. 18-33.
- Yousef, A. Darwish, 2000, *Organisational Commitment a mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance in a Nonwestern Country*, *Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 1.

LAMPIRAN

KUESIONER ANGKET PENELITIAN

A. Pengantar

Hal : Permohonan Pengisian Angket

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai BFI Syari'ah Lampung

Di tempat

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Lisa Efrina

NPM : 1760102008

Jurusan : Ekonomi Syariah

Mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner terlampir guna untuk kepentingan dalam penulisan tesis yang berjudul: **“Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Multifinance PT. BFI Finance Syari'ah Lampung”**.

Data-data yang disampaikan dalam kuesioner ini sangat penting untuk penulisan tesis penulisan data yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum wr. wb.

Bandar Lampung,

Hormat Saya,

Lisa Efrina

B. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : laki-laki perempuan
- Usia : 20-25 tahun 26 -30 tahun
 31-40 tahun > 40 tahun
- Pendidikan terakhir : SMA/SMK Diploma
 S1

C. Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdr/I pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Keterangan:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Ragu-ragu (R)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pertanyaan

No	Etos Kerja Islami (X ₁)	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu bekerja secara jujur dan apa adanya tanpa kepura-puraan					
2	Saya datang tepat waktu dan bekerja					
3	Saya tidak pernah gentar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa ikhlas					
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
5	Saya memiliki pendirian teguh dan keyakinan yang kuat dalam melakukan pekerjaan					
6	Saya selalu bekerja dengan niatan untuk kemaslahatan bersama.					
7	Dalam kesibukan saya bekerja, tidak pernah meninggalkan sholat lima waktu					
8	Saya bekerja semata-mata bukan untuk duniawi, tetapi sebagai manifestasi amal					

	ibadah					
9	Karyawan melakukan pekerjaan secara jujur dan apa adanya tanpa kepura-puraan					
10	karyawan selalu bekerja dengan baik					
11	Karyawan memberikan pelayanan jasa sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan					
12	Karyawan memahami kebutuhan nasabah					
13	Karyawan selalu komitmen dan menepati janji-janjinya.					
14	Perusahaan bersikap simpatik terhadap permasalahan yang dihadapi nasabah					
15	Karyawan memberikan pelayanan yang cepat dan tepat waktu					
16	Karyawan selalu bersikap ramah dan sabar dalam melayani nasabah					

No	Kepemimpinan Islami (X ₂)	SS	S	RR	TS	STS
1	Pimpinan peduli dengan masalah yang menghambat kinerja sehingga memberikan motivasi agar kembali fokus dalam bekerja					
2	Pimpinan selalu mendukung usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas					
3	Pimpinan memberikan bonus jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Pimpinan memberi ruang pada karyawan untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan					
5	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
6	Pimpinan merasa punya tanggung jawab sehingga selalu mengawasi karyawan dalam bekerja					
7	Selalu menerima saran dan kritikan					
8	Memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan					

No	Budaya Organisasi Islami (X ₃)	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu bersikap jujur dalam bekerja					
2	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (Disiplin, Profesional dan jujur)					
3	Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan					
4	Saya meminta kritik dan saran dari atasan dan karyawan lain					
5	Saya merasa nyaman bila harus bekerja dengan karyawan lain					
6	Saya mmeyakini kebenaran akan tata nilai organisasi dan dampak yang akan diakibatkan jika melanggarnya					
7	Saya meyakini bahwa kreatifitas merupakan sumber keberhasilan perusahaan dalam berdaya saing					
8	Karyawan selalu berpenampilan rapi dan professional					
9	Perusahaan memiliki fasilitas yang memadai					
10	Karyawan membicarakan hal-hal positif yang dapat menjaga citra perusahaan					
11	Karyawan selalu kompak dalam bekerja sama					
12	Perusahaan memberikan trobosan-trobosan baru dalam mempertahankan eksistensinya					
13	Karyawan saling berkomunikasi dan bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah					
14	Karyawan selalu konsisten dalam bekerja					

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	RR	TS	STS
1	Bekerja dengan hati-hati agar terhindar dari kesalahan guna mendapatkan hasil yang optimal					

2	Memanfaatkan waktu kerja dengan optimal untuk meningkatkan volume produk yang dihasilkan					
3	Target kuantitas pekerjaan dari perusahaan tidak memberatkan untuk mencapai target yang ditentukan					
4	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim					
6	Karyawan mematuhi aturan yang ada pada perusahaan					
7	Perusahaan memberikan jaminan keamanan terhadap nasabah					
8	Perusahaan memiliki pelayanan yang prima					

HASIL SEMUA UJI

A. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Etos Kerja Islami

Correlations

	Sig. (2-tailed)	1.000		.500	.218	.500	.500	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P3	Pearson Correlation	.167	.118	1	.151	.417*	.183	.264	.570**
	Sig. (2-tailed)	.339	.500		.387	.013	.292	.125	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.113	.214	.151	1	.019	.547**	.310	.478**
	Sig. (2-tailed)	.517	.218	.387		.914	.001	.070	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P5	Pearson Correlation	.050	.118	.417*	.019	1	.067	.149	.539**
	Sig. (2-tailed)	.775	.500	.013	.914		.704	.394	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	.050	.118	.183	.547**	.067	1	.033	.368*
	Sig. (2-tailed)	.775	.500	.292	.001	.704		.851	.030
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
P7	Pearson Correlation	.083	.840**	.264	.310	.149	.033	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.637	.000	.125	.070	.394	.851		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.361*	.661**	.570**	.478**	.539**	.368*	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.004	.001	.030	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		P1	P2	P3	P4	Y
P1	Pearson Correlation	1	.890**	.236	.111	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000	.173	.525	.000
	N	35	35	35	35	35
P2	Pearson Correlation	.890**	1	.215	.047	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.214	.789	.000

P3	Pearson Correlation	.236	.215	1	.196	.612**
	Sig. (2-tailed)	.173	.214		.258	.000
	N	35	35	35	35	35
P4	Pearson Correlation	.111	.047	.196	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.525	.789	.258		.006
	N	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.838**	.811**	.612**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Etos Kerja Islami

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.725	.818	9
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	62.7143	14.034	.416	.807
P2	62.6857	14.045	.413	.808

P4	62.7714	14.240	.364	.811
P5	62.7143	14.151	.383	.810
P6	62.7714	14.476	.299	.815
P7	62.6286	13.946	.446	.805
P8	62.7143	13.739	.498	.802
P9	62.8571	14.185	.401	.808

b. Variabel Kepemimpinan Islami

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.729	.781	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.9714	3.793	.559	.627
P2	30.9714	3.793	.559	.627
P3	30.8000	4.400	.223	.703
P4	31.1429	4.244	.397	.666
X2	30.9429	4.408	.219	.704

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

c. Variabel Budaya Organisasi Islami

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	54.4857	13.139	.238	.842
P2	54.5143	12.022	.577	.819
P3	54.3429	12.350	.469	.826
P4	54.1714	12.852	.380	.832
P5	54.3429	12.467	.434	.829
P6	54.3429	13.114	.245	.842
P7	54.4286	11.664	.674	.811
X3	54.2000	12.518	.401	.832

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.853	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

procedure.

Reliability Statistics**d. Variabel Kinerja Pegawai**

		Cronbach's Alpha Based on			
Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan	18.017	3.154		5.713	.000
X1	.263	.081	.607	3.237	.003
X2	.454	.119	.594	3.803	.001
X3	.180	.096	.333	1.876	.070

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	31.14	4.955	.688	.684
P2	31.07	4.897	.708	.678
P3	31.02	5.438	.445	.742
P4	31.26	5.905	.270	.781
Y	17.79	1.685	1.000	.558

	Unstandardized Residual
--	----------------------------

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.667	.749

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70039690
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.053
	Negative	-.089
Kolmogrov-Smirnov Z		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

5. Uji R²

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.735	3	15.912	28.338	.000 ^b
Residual	21.337	31	.561		
Total	69.071	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

7. Uji t_{test}

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.017	3.154		5.713	.000
X1	.263	.081	.607	3.237	.003
X2	.454	.119	.594	3.803	.001
X3	.180	.096	.333	1.876	.070

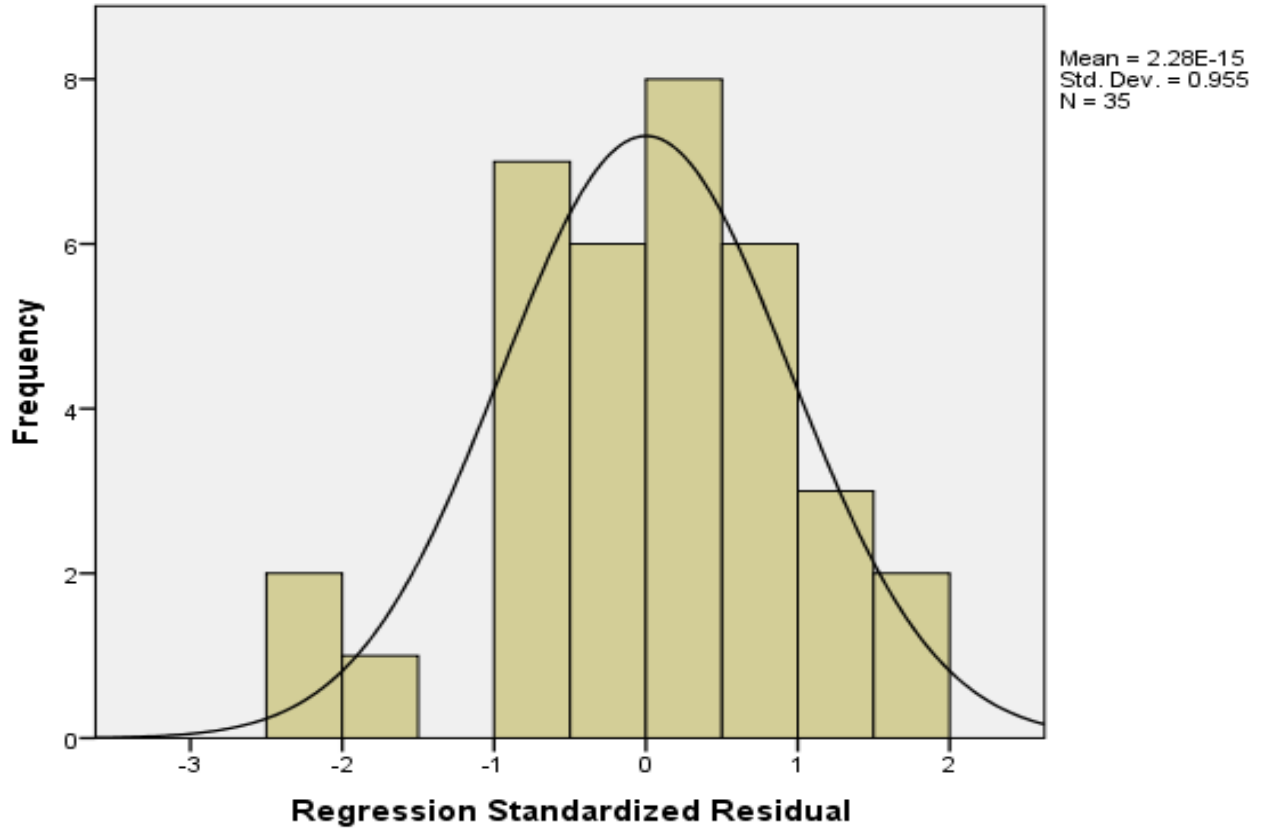
a. Dependent Variable: Y

8. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

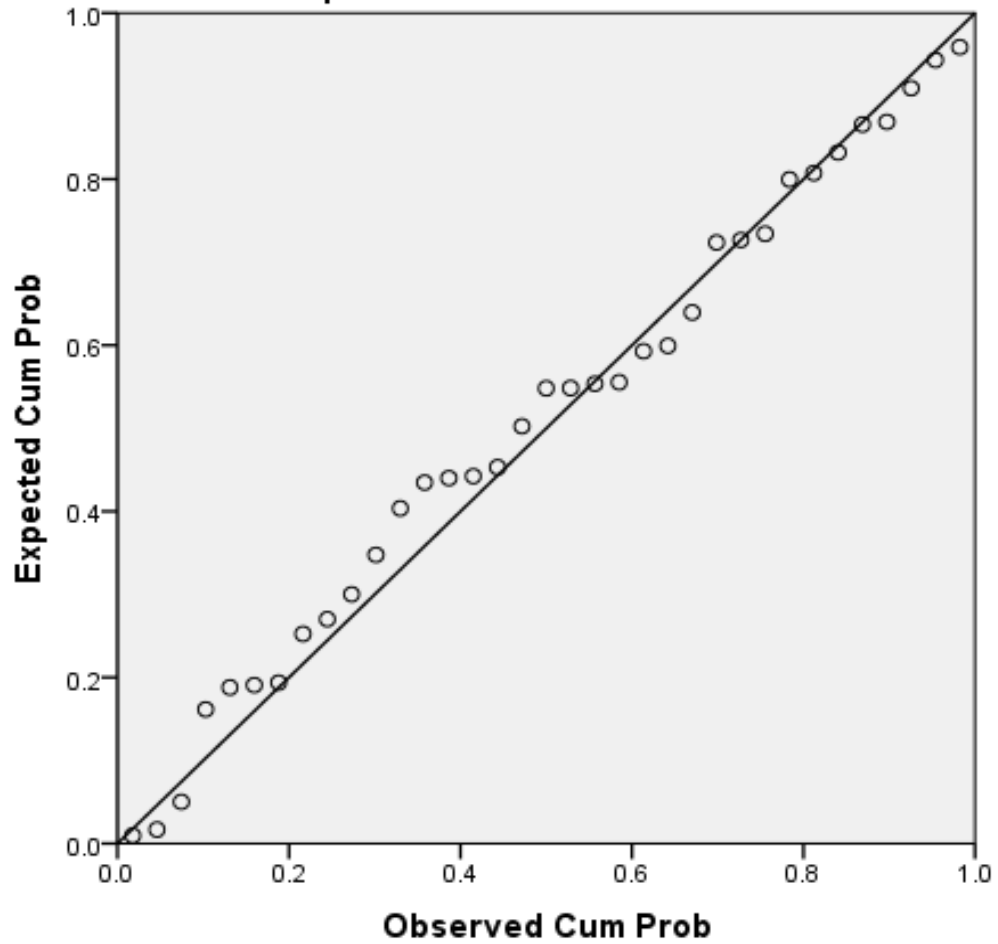
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.017	3.154		5.713	.000		
X1	.263	.081	.607	3.237	.003	.430	
X2	.454	.119	.594	3.803	.001	.929	
X3	.180	.096	.333	1.876	.070	.431	

Histogram
Dependent Variable: KP



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KP



Correlations

		EKI	KI	BOI	KP
EKI	Pearson Correlation	1	.021	.732**	.108
	Sig. (2-tailed)		.905	.000	.537
	N	35	35	35	35
KI	Pearson Correlation	.021	1	-.165	.827**
	Sig. (2-tailed)	.905		.344	.000
	N	35	35	35	35
BOI	Pearson Correlation	.732**	-.165	1	-.182
	Sig. (2-tailed)	.000	.344		.295
	N	35	35	35	35
KP	Pearson Correlation	.108	.827**	-.182	1
	Sig. (2-tailed)	.537	.000	.295	
	N	35	35	35	35

DAFTAR RESPONDEN

No	Kode	PT	J. Kelamin	Pendidikan	No	Kode	PT	J. Kelamin	Pendidikan
1	R1	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana	36	R36	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
2	R2	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana	37	R37	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
3	R3	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana	38	R38	BFI Syari'ah	Laki-Laki	SMA/SMK
4	R4	Al Ijarah	Perempuan	SMA/SMK	39	R39	Al Ijarah	Perempuan	SMA/SMK
5	R5	BFI Syari'ah	Perempuan	Diploma	40	R40	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana
6	R6	BFI Syari'ah	Perempuan	Diploma	41	R41	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana
7	R7	BFI Syari'ah	Perempuan	Diploma	42	R42	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana
8	R8	BFI Syari'ah	Perempuan	Diploma	43	R43	BFI Syari'ah	Laki-Laki	SMA/SMK
9	R9	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana	44	R44	Al Ijarah	Laki-Laki	Sarjana
10	R10	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana	45	R45	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana
11	R11	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana	46	R46	Al Ijarah	Laki-Laki	SMA/SMK
12	R12	FIF Syari'ah	Perempuan	SMA/SMK	47	R47	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Diploma
13	R13	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Diploma	48	R48	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana
14	R14	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Diploma	49	R49	FIF Syari'ah	Perempuan	SMA/SMK
15	R15	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	50	R50	BFI Syari'ah	Perempuan	Diploma
16	R16	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	51	R51	Al Ijarah	Laki-Laki	Sarjana
17	R17	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	52	R52	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana
18	R18	BFI Syari'ah	Laki-Laki	SMA/SMK	53	R53	BFI Syari'ah	Perempuan	Sarjana
19	R19	BFI Syari'ah	Laki-Laki	SMA/SMK	54	R54	BFI Syari'ah	Perempuan	Diploma
20	R20	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Diploma	55	R55	FIF Syari'ah	Perempuan	Diploma
21	R21	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	56	R56	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
22	R22	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	57	R57	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
23	R23	Al Ijarah	Laki-Laki	Sarjana	58	R58	Al Ijarah	Laki-Laki	Diploma
24	R24	Al Ijarah	Laki-Laki	Sarjana	59	R59	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Diploma
25	R25	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	60	R60	Al Ijarah	Laki-Laki	SMA/SMK
26	R26	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	61	R61	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
27	R27	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Diploma	62	R62	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
28	R28	Al Ijarah	Laki-Laki	Diploma	63	R63	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Diploma
29	R29	Al Ijarah	Laki-Laki	Diploma	64	R64	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
30	R30	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	65	R65	Al Ijarah	Laki-Laki	Sarjana
31	R31	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	66	R66	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
32	R32	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana	67	R67	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Sarjana
33	R33	FIF Syari'ah	Laki-Laki	SMA/SMK	68	R68	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Diploma
34	R34	FIF Syari'ah	Laki-Laki	Diploma	69	R69	BFI Syari'ah	Laki-Laki	Diploma
35	R35	BFI Syari'ah	Laki-Laki	SMA/SMK	70	R70	Al Ijarah	Laki-Laki	Diploma