

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI JASA KEUANGAN SYARI'AH BAITUL MAAL WAT TAMWIL DI KECAMATAN REMBANG

Sutono ^{*)}

Fuad Ali Budiman ^{**)}

ABSTRACT

Leadership is an aspirational power, the power of spirit, a creative and moral force that can affect a worker to perform. For a Muslim is more than that, he was not going to work just to work, provided a salary, can the letter of appointment, or just to keep the prestige that is not called as unemployed. That's because consciousness work productively and high ethos is the character of a Muslim personality. The purpose of this study is to clarify whether the leadership and work ethic of Islamic influence on the performance of employees in KJKS BMT of Rembang District.

The results as described in the previous chapter some conclusions can be drawn is that the variables of leadership and ethos work simultaneously having a significant effect on the performance of employees in KJKS BMT of Rembang District. Variable work ethos in the calculation results obtained by multiple linear regression thimng value of 2.375. Thus thimng smaller than ttabei ($2.375 < 1.9757$), meaning that the variable is partially Work Ethos does not have a significant influence on employee performance, which is expected to be useful advice for BMT in the District Rembang KJKS related to the influence of Leadership (X1), Islamic work ethic (x2,) on the performance of employees. Also in District Rembang KJKS BMT should increase factor in the leadership and ethos work in KJKS BMT of Rembang District very important role in order to get good employees klerja which remains high. The proposed suggestion is to maintain or even improve these three variables in particular the leadership ethos is based on research work is equally variable dominant influence kinrja company employees such regulations must be clear and unequivocal that determine company policy should not disadvantage the employee and can be well communicated to all parties, is suggested to employees to improve employee performance according to the knowledge and skills that are owned, although there is no stimulus or stimuli from the environment, for example, still completing work within time specified, although not getting the attention of superiors.

Keywords: Leadership, Employment Islamic ethos and performance.

ABSTRAK

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 sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, dapat surat pengangkatan, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai penganggur. Hal itu disebabkan karena kesadaran bekerja secara produktif serta etos yang tinggi merupakan karakter kepribadian seorang muslim. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menjelaskan apakah kepemimpinan dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

Hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu bahwa variabel kepemimpinan dan etos kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang. Variabel etos kerja hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,375. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2,375 < 1,9757$), artinya pada variabel Etos Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

*) Dosen Tetap FE Univ. Muria Kudus

**) Kepala Bagian SDM BMT BUS Lasem

kinerja karyawan, saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi KJKS BMT di Kecamatan Rembang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan (X1), Etos kerja Islami (X2,) terhadap kinerja karyawan. Selain itu KJKS BMT di Kecamatan Rembang harus meningkatkan faktor kepemimpinan dan ethos kerja di KJKS BMT di Kecamatan Rembang sangat berperan penting guna mendapatkan kinerja karyawan yang baik yang tetap tinggi. Saran yang diusulkan adalah mempertahankan atau bahkan meningkatkan ketiga variabel tersebut khususnya kepemimpinan ethos kerja yang berdasarkan penelitian merupakan variabel yang sama-sama dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya peraturan perusahaan harus jelas dan tegas yang menentukan kebijakan perusahaan sebaiknya tidak merugikan karyawan dan dapat dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh pihak, Disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, meskipun tidak ada stimulus atau rangsangan dari lingkungan kerja, misalnya tetap menyelesaikan pekerjaannya sesuai target waktu yang telah ditentukan walaupun tidak mendapat perhatian dari atasan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Etos Kerja Islami dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Perusahaan akan mendapatkan *long term profit* (keuntungan yang berkelanjutan) dari *customer* jika sumber daya manusia (pekerja/karyawan/*people*) memberikan *total quality service* kepada *customer* sehingga timbul *on going relationship* antara customer dan perusahaan. *Total quality service* hanya dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam kinerjanya sekaligus memiliki *sense of ownership* (rasa memiliki) terhadap perusahaan. Sekali lagi, sumber daya manusia sangat dominan di dalam keberhasilan perusahaan. Lebih-lebih untuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa.

Brand, service and process merupakan tiga nilai utama yang harus dikembangkan untuk perusahaan *marketing* (Kertajaya : 2001). Bagaimana perusahaan yang bergerak dibidang jasa, seperti lembaga keuangan contohnya, baik bank, BMT, maupun Koperasi Simpan Pinjam, harus memiliki *brand image* yang baik dimata *customer* dengan memberikan *service* yang memuaskan sekaligus *process* yang cepat dan akurat di dalam memberikan pelayanan untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya. Tiga nilai utama itulah yang hanya bisa diwujudkan perusahaan yang memiliki karyawan/pengelola yang handal. KJKS BMT Shohibul Ummat Rembang, sebagai salah satu lembaga keuangan yang dalam memberikan pelayanan kepada anggotanya menggunakan pola syari'ah, telah membuktikan bagaimana hebatnya tiga nilai utama tersebut. Sejak berdiri pada masa krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 1998, sampai sekarang asset semula yang hanya 2 juta, per Desember 2007 menjadi 5,482 Milyar (RAT : 2007). Sebuah prestasi yang sangat luar biasa.

Hal itu dikarenakan tingginya tingkat kepercayaan masyarakat yang telah dibangun hampir 10 tahun, oleh seluruh jajaran manajemen dan pengelola. Mereka mampu membuktikan bahwa KJKS BMT Shohibul ummat sebagai lembaga keuangan, amanah dalam mengelola dana masyarakat, cepat dalam memberikan pelayanan simpanan maupun pembiayaan kepada seluruh anggota dilayani. Namun demikian, tidaklah mudah bagi KJKS BMT Shohibul Ummat maupun perusahaan lainnya untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang handal, sumber daya perusahaan yang merasa bahwa mereka bukan anggota suatu fungsi belaka, melainkan anggota suatu proses , sehingga mereka tidak akan bertindak secara parsial tetapi akan memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

Banyak sekali faktor yang dapat menjadikan sumber daya manusia menjadi sumber daya yang memiliki prestasi kerja. Salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kekuatan *aspirasional*, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi seorang pekerja untuk berprestasi (Kartono : 2003). Namun demikian tidak semua bentuk kepemimpinan dapat menghasilkan sebuah prestasi baik secara kolektif (organisasi/lembaga)

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

Ajaran sunnah yang mengatakan, "tangan di atas lebih mulia daripada tangan di bawah," seakan-akan menghantui dirinya, menggedor dan menggapai-gapai untuk selalu tampil sebagai subyek yang terbaik. Dia akan merasa nista apabila dalam hidupnya tak mampu memberikan makna pada lingkungannya, bahkan dia tak merasa berharga apabila harus hidup sebagai benalu yang hidupnya statis apalagi harus menjadi peminta-minta. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan. Jadi dalam pembangunan ekonomi, etos kerjalah yang sangat menjiwai dan menentukan langkah-langkah perilaku manusia. (Raharjo : 2001)

Dalam kerja modern, pembicaraan etos kerja telah menjadi pembicaraan yang begitu penting. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar manajemen dan teknologi produksi serta perluasan pasar, tetapi juga kharisma moral serta kekuatan spiritual yang mendasari kerja, sehingga semakin efektif dan efisien yang selanjutnya dapat bersaing dan memenangkan persaingan global yang semakin ketat. Maka permasalahan yang akan rumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang dan bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas terdapat beberapa tujuan dan manfaat dalam penelitian ini, yaitu untuk menjelaskan apakah kepemimpinan dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

Pengertian Kinerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan pasti mengharapkan penghargaan dari hasil kerjanya, karena penghargaan itu dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut *John Westerman* dan *Pauline Donghue* (1994), kinerja merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi. Kinerja juga dapat diartikan 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 (Mangkunegara : 2001). Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson : 2004). Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dan hasil kerjanya, sedangkan kinerja menurut *Bernardin* dan *Russell*

adalah cacatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan melalui kegiatan yang telah dilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyani dan Rosidah : 2003).

Kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan; adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini seperti firman Allah SWT dalam Surat *An-Najm* ayat 39-41, yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤٠﴾
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤١﴾

Artinya : "Dan bahwasanya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna".

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai (Taha Jabir : 2005).

Menurut Islam evaluasi atau penilaian kinerja dapat dilakukan dengan teknik kontrol manajemen, dimana dalam control manajemen ini harus sesuai dengan aturan-aturan yang telah dibentuk sebelumnya, dan aturan-aturan tersebut harus sesuai dengan *Al Qur'an* dan *As Sunnah* (Ibid, 176).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain Faktor personal/individu yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

1. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
2. 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.
3. Faktor sistem yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
4. Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mahmudi : 2005).

Metode Penilaian Kinerja

Dalam penilaian kinerja karyawan, dapat digunakan dengan beberapa metode, yang mana metode ini dapat dikategorikan menjadi empat kelompok, antara lain metode ini digunakan untuk menilai kinerja karyawan dengan menggunakan formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. Dalam metode ini terdapat dua cara penilaian yaitu skala penilaian grafik, yang dapat memungkinkan penilai untuk memberikan nilai terhadap kinerja karyawan secara kontinu. Dan daftar

periksa yang terdiri dari daftar kalimat atau kata-kata yang dapat mewakili karakter dari kinerja karyawan. Metode perbandingan metode ini menuntut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan yang satu dengan yang lain. Di dalam metode ini ada dua teknik perbandingan yaitu pemberian peringkat, dan distribusi normal. Metode naratif metode ini berdasarkan pada tindakan-tindakan yang baik maupun yang tidak baik. Selain itu juga terdapat inti penilaian yang lain yaitu : esai dan tinjauan lapangan. Metode tujuan atau perilaku metode ini digunakan untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan pendekatan perilaku karyawan, yang dapat dilakukan dengan cara menyusun skala perilaku, dimana skala perilaku ini berisikan tentang dimensi-dimensi pekerjaan yang penting.

Kepemimpinan

Muhammad Yusron Asrofi (2007) dalam makalahnya yang berjudul *Kepemimpinan Islam KH Ahmad Dahlan* menyatakan Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan dari seseorang (yaitu pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Kemudian menurut H. Hadari Nawawi (2001) dalam bukunya *Kepemimpinan Menurut Islam* menerangkan dari segi ajaran Islam, kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kartini Kartono (1993) dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* menyatakan bahwa Pemimpin dan manajer-terutama pemimpin paling atas dan topmanajer-merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik didunia business maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin dan manajer sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama).

Menurut Sudarwan Danim (2004) dalam bukunya *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok* menyatakan bahwa kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu.

Pemimpin adalah faktor mutlak yang dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi, betapapun kecilnya organisasi tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan harus dipegang seorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan di satu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas demi tercapainya satu atau beberapa tujuan (Kartono : 1993).

Kepemimpinan dalam Islam

Islam memberikan informasi bahwa semua manusia adalah pemimpin, hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah saw yang berbunyi ; ”*Sesungguhnya kamu adalah pemimpin dan akan bertanggung jawab terhadap kepemimpinanmu*”. (Nawawi : 1993)

Betapa pentingnya masalah kepemimpinan, begitu juga bagi ummat Islam harus mengetahui, memahami dan mengamalkan petunjuk Allah SwT dan teladan Rasulullah Muhammad SAW dalam mewujudkan kepemimpinan dan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Fakih : 2001). Ciri pemimpin Islam adalah :

- a. Harus mampu memimpin dan mengendalikan dirinya sendiri sebelum memimpin orang lain.
- b. Memiliki kemampuan manajerial yang baik karena seorang pemimpin itu harus dipilih dari orang-orang dengan kualitas yang baik.
- c. Memiliki konsep relasi yang baik karena syarat pemimpin harus mampu mengetahui berbagai perbedaan yang ada di tengah-tengah masyarakat.
- d. Visinya adalah al-Qur'an.
- e. Memiliki sifat *tawadhu'* dan mawas diri dalam mengemban amanah Allah SwT.
- f. Memiliki sifat *siddiq, amanah, tabligh* dan *fatonah*.

Etos Kerja Islami

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 sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan mengurangi sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya (*no single defect*) (Tasmara : 2002).

Kemudian KH. Toto Tasmara (2002) dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami* menyatakan etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai-Nya, menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnya (*profesional*). Hampir disetiap sudut kehidupan, kita akan menyaksikan begitu banyak orang bekerja. Para salesman yang hilir mudik mendatangi toko dan rumah-rumah, para guru yang tekun berdiri di depan kelas, polisi yang mengatur lalu-lintas dalam selingan hujan dan panas terik, serta segudang profesi lainnya.

Semua melakukan kegiatan (aktivitas), tetapi lihatlah bahwa dalam setiap aktivitasnya itu ada sesuatu yang dikejar, ada tujuan serta usaha (*ikhtiar*) yang sangat sungguh-sungguh untuk memujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti (Tasmara : 2002). Walaupun demikian tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan karena di dalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu sebagai berikut :

- a. Aktivitasnya dilakukannya karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja bukan sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur. Baginya, bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan *performance* hidupnya di hadapan *Ilahi*; bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena merasa ada panggilan untuk memperoleh ridha Allah. Karena itu, sangat mustahil seorang muslim yang mengaku dirinya sebagai wakil Allah mengabaikan makna keterpanggilannya untuk bekerja dengan sempurna.
- b. Apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena faktor kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karenanya, terkandung di dalamnya suatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan

- manfaat.
- c. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). Bekerja dikatakan sebagai aktivitas dinamis, mempunyai makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seorang muslim harus penuh dengan tantangan (*challenging*), tidak monoton, dan selalu berupaya untuk mencari terobosan-terobosan baru (*innovative*) dan tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan.

Ciri Etos Kerja Muslim

Dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami* KH. Toto Tasmara (2004), menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut adalah kecanduan terhadap waktu, salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SwT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia orang kaya atau miskin, penjahat atau orang alim akan memperoleh jatah deposito waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan depositonya tersebut. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Ikhlas yang diambil dari bahasa Arab mempunyai arti : bersih, murni (tidak terkontaminasi), sebagai antonim dari syirik (tercampur). Ibarat ikatan kimia air (H₂O), dia menjadi murni karena tidak tercampur apapun, dan bila sudah tercampur sesuatu (misalnya CO₂) komposisinya sudah berubah dan dia bukan lagi murni H₂O. Kata ikhlas dapat disejajarkan dengan *sincere* (bahasa Latin *sincerus* : *pure*) yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam (*based on what is truly and deeply felt, free from dissimulation*). Memiliki kejujuran, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*). Memiliki komitmen, yang dimaksudkan dengan *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*). Istiqomah atau kuat pendirian, pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa Latin *consistere; harmony of conduct or practice with profession; ability to be asserted together without contradiction*), 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 konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah. Disiplin, erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus*, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan, ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan (*life is a choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Memiliki sikap percaya diri (*self confidence*), sikap percaya diri dapat kita lihat dari beberapa ciri kepribadiannya yang antara lain mereka berani menyatakan pendapat atau gagasannya sendiri walaupun hal tersebut beresiko tinggi, misalnya menjadi orang yang tidak populer atau malah

dikucilkan, mereka mampu menguasai emosinya; ada semacam *self regulation* yang menyebabkan dia tetap tenang dan berpikir jernih walaupun dalam tekanan yang berat (*working under pressure*), mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas. Baginya, kebenaran tidak selalu dicerminkan oleh kelompok yang banyak, kreatif pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and origina: using or showing use of tha imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif, bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan. Bahagia karena melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akherat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya. Memiliki harga diri merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut. Memiliki jiwa kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan. Berorientasi ke masa depan, seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, "ah, bagaimana nanti," tetapi dia akan berkata, "nanti, bagaimana?" dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah dia tetapkan. Hidup berhemat dan efisien dia akan selalu berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan dan ari jarak jauh. Karenanya, akan tampaklah dari cara hidupnya yang sangat efisien di daam mengeloa setiap "resources" yang dimilikinya. Dia menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adaah sekutunya setan yang mahajelas.

Dia berhemat bukanlah dikarenakan ingin memupuk kekayaan sehingga melahirkan sikap kikir individualistis, melainkan dikarenakan ada satu reserve bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang. Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*) yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (*ulil abab*) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis. Memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoirot*) dan semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab. Mandiri karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiahnya yang sungguh sangat besar nilainya. Haus mencari ilmu seorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted*, karena sikap pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau jinak, yang hanya mau manut kemana hidungnya ditarik. Dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya suatu saat akan diminta pertanggungjawaban dari Allah SwT (*al-Isra': 36*). Memiliki semangat perantauan ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri, menyesuaikan diri, dan pandai menyimak dan menimbang budaya orang lain. Hal ini menyebabkan dirinya berwawasan

universal, tidak terperangkap dalam fanatisme sempit, apalagi kauvinisme yang merasa bahwa hanya bangsa dan negaranya sajalah yang paling unggul. Memperhatikan kesehatan dan gizi, *mens sana in corpore sano*, bagi seorang muslim bukanlah hanya sebagai motto olah raga, tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh jiwanya, meronta dan haus untuk berprestasi. Tangguh dan pantang menyerah adalah *sunnatullah* yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak *sunnah* maka dia telah menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja. Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi tantangan dan tekanan (*pressure*), sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit, namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok, dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya. Berorientasi pada produktifitas, seorang muslim akan berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dia keluarkan (produktifitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi). Memperkaya jaringan silaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak mau atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati. Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*) pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Betapapun hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, ha itu hanyalah kesia-sian belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi.

PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian terdahulu dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

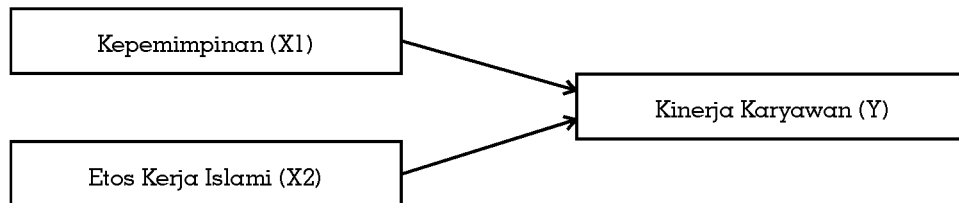
Ringkasan hasil penelitian terdahulu

Tahun	Nama Peneliti	Judul	Hasil
2001	Rahayu:	“Pengaruh Kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada RSUD Purworejo.”	Hasil penelitian ternyata membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan
2002	Herlina Primayanti	“Pengaruh pemberian upah insentif terhadap produktivitas kerja terhadap PT Jasaraharja Putera”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan
2005	Nengah Ahmad Nur Kholis	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.	Gaya Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta, terbukti. Ini dapat dibuktikan dari hasil uji F, dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($25,551 > 2,9113$). Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap Produktivitas Kerja sebesar 71,7% sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini

Kerangka Teoritik

Untuk memudahkan arah penelitian, maka perlu dibuat kerangka pemikiran yang dapat digunakan untuk membuat kerangka kerja analisis. Pola pikir yang melandasi pengaruh kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap kinerja organisasi. Berangkat dari uraian yang ada dalam pendahuluan dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka model penelitian yang disajikan adalah sebagai berikut :



Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini

Hipotesis

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.
2. Etos kerja Islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi lapangan (*field study*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan pada suatu perusahaan. Dalam hal ini adalah KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

Sifat penelitian

Sifat penelitian ini adalah studi kausalitas yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Kuncoro : 2004).

Teknik Pengambilan Sampel

Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik populasi hal ini dikarenakan obyek penelitian pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang jumlah karyawannya yaitu 100 (seratus) orang. Pengertian populasi sendiri adalah sekelompok individu yang mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Arikunto : 1997). Apabila subyeknya 100 orang maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian yang akurat.

Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama yaitu KJKS BMT di Kecamatan Rembang, baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh

peneliti, dimana cara memperoleh data primer yaitu :

Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner, yaitu secara langsung meakukan penelitian pada obyek yang sedang diteliti dalam kurun waktu tertentu.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen penelitian ini bersifat tertutup, yaitu pertanyaan yang dituliskan telah tersedia jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah tersedia (Sukandarrumidi : 2002).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Analisis data dan menyelesaikan masalah yang ada dalam penelitian, maka terlebih dahulu variabel yang digunakan dalam penelitian ini harus diukur. Pengukuran disini berfungsi untuk mengubah data yang semula data kualitatif menjadi data kuantitatif. Sebab apabila telah menjadi data kuantitatif, maka data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka sehingga didapatkan kesimpulan yang lebih konkrit dan memudahkan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran terhadap variabel-variabel yang ada menggunakan skala “*likert*”. Menurut Sugiyono

Tabel 1
Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan	Kemampuan dari seseorang yang mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pimpinan tersebut (Yusron Asrofie, 2007)	Teguh terhadap peraturan Dedikasi tinggi Bertanggungjawab memiliki visi dan misi	Skala Likert Untuk jawaban SS diberi nilai 5. Untuk jawaban S diberi nilai 4. Untuk jawaban A diberi nilai Untuk jawaban TS diberi nilai 2. Untuk jawaban STS diberi nilai 1.
Etos kerja Islami	Sikap dan Tingkah laku yang mempunyai pekerjaan yang bercirikan jujur, baik, bermoral dan berkemanusiaan. (KH Toto Tasmara, 2004)	Kerjasama Dedikasi Bekerja dengan Jujur, Adil, bermoral Adil Kreatif Punya rasa Iklas	Skala Likert Untuk jawaban SS diberi nilai 5. Untuk jawaban S diberi nilai 4. Untuk jawaban A diberi nilai Untuk jawaban TS diberi nilai 2. Untuk jawaban STS diberi nilai 1.
Kinerja	Gabungan antara perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya yang menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja sesuai dengan tanggungjawabnya. (Mangkunegara, 2000)	Kualitas kerja kuantitas kerja Efisiensi Kerja Profesional Ketepatan Waktu	Skala Likert Untuk jawaban SS diberi nilai 5. Untuk jawaban S diberi nilai 4. Untuk jawaban A diberi nilai Untuk jawaban TS diberi nilai 2. Untuk jawaban STS diberi nilai 1.

(2000 : 86) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial meliputi variabel kepribadian, motivasi dan prestasi kerja.

Skala *likert*, variabel yang akan diukur dijadikan indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap item instrumen memiliki gradasi atau dari sangat positif dengan skor 5 sampai dengan sangat negatif dengan skor 1.

Teknik Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

a : Harga konstanta (Harha Y bila $X=0$)

b : Angka arah atau koefisien regresi

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Etos kerja Islami

Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen (Singgih : 2001).

Uji simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap dependent. Perumusan hipotesisnya :

Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang yang akan diteliti (responden) dilakukan pengolahan terhadap data primer melalui perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu ubahan atau variabel yang ada didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif biasanya digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara konkret, sehingga keputusan dapat diambil secara lebih pasti.

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji t, uji f dan uji β . Model analisis regresi linear berganda ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X_1), dan Ethos kerja Islami (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS 16.0* yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indicator dengan total skor konstruk. Jika korelasinya menunjukkan hasil yang signifikan ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indicator pertanyaan adalah valid. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Korelasi Pearson	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)			
X1,1	0,546	0,000	Valid
X1,2	0,030	0,700	Tidak Valid
X1,3	0,451	0,000	Valid
X1,4	0,347	0,000	Valid
Ethos Kerja Islami (X₂)			
X2,1	0,219	0,029	Valid
X2,2	0,376	0,000	Valid
X2,3	0,258	0,010	Valid
X2,4	0,390	0,000	Valid
X2,5	0,364	0,000	Valid
X2,6	0,229	0,022	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,223	0,026	Valid
Y2	0,279	0,005	Valid
Y3	0,393	0,000	Valid
Y4	0,095	0,347	Tidak Valid
Y5	0,245	0,014	Valid

Sumber : Lampiran Output

Dari di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari 9 butir pertanyaan untuk masing-masing untuk variabel kepemimpinan dan Etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang nilainya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dapat digunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. Berikut ini nilai cronbach dari tiap-tiap variabel:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kepemimpinan (X1)	0,885
Ethos Kerja Islami (X2)	0,853
Kinerja Karyawan (Y)	0,881

Semua pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan mengenai merupakan pertanyaan yang reliabel. Dari keempat hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

Uji Multikolinieritas

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

Tabel 4
Nilai *Tolerance* dan *VIF*

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,999	1,001
Ethos Kerja Islami (X2)	0,999	1,001

Sumber: Lampiran Output 1

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independen tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Begitu pula nilai *VIF* masing-masing variabel independen tidak lebih dari 10. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model yang dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Output Uji *Glejser*

Variabel	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,963
Ethos Kerja Islami (X2)	0,112

Sumber: Lampiran Output 2

Output uji *glejser* di atas memperlihatkan besarnya nilai signifikansi semua variabel independen di atas 0,05. Hal ini menunjukkan variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Digunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan membuat hipotesis . Uji Normalitas (lihat lampiran output) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 5,197 dan signifikansinya 0,230 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda untuk Kepemimpinan (X_1), dan Ethos Kerja Islami (X_2) dan Kinerja karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear berganda penulis menggunakan seri program statistik SPSS versi 16.00. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun nonparametrik.

Tabel 6
Estimasi Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef Regresi	t_{hitung}	$t_{tabel}(Df=15)$	Sig.	Ket
Kepemimpinan (X_1)	0,310	2,375	1,9757	0,020	Sig
Ethos Kerja Islami (X_2)	0,310	2,375	1,9757	0,020	Sig
Constanta (Bo)	9,450	4,855	1,9757	0,000	
Standart Error = 0,180					
Adjusted R Square = 0,524					
F hitung = 55,485					
Signif F = 0,000					

Sumber : Lampiran Output

Pada Tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = 9,450 + 0,310X_1 + 0,310X_2 + 0,180$$

Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 9,450 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X_1), Ethos Kerja Islami (X_2), yang mempengaruhi kinerja karyawan maka kinerja karyawan di KJKS BMT di Kecamatan Rembang akan mempunyai harga sebesar 9,450. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan rendah jika perusahaan tidak mempertikan gaya kepemimpinan yang baik, dan ethos kerja islami karyawannya.

Koefisien Regresi Kepemimpinan (b_1)

Variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,310 yang artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,310 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel ethos kerja (X_2), dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel Kepemimpinan semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Kepemimpinan semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Koefisien Regresi Ethos Kerja Islami (b_2)

Pada variabel Ethos kerja Islami (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawandi KJKS BMT di Kecamatan Rembang, dengan koefisien regresi sebesar 0,310 yang artinya apabila pada variabel ethos kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,310 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Kepemimpinan (X_1), dalam kondisi

konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Ethos kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Semakin meningkat nilai variabel Ethos Kerja mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel ethos kerja menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Uji Regresi Serentak (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang terangkum dalam Tabel 4.9 didapatkan F_{hitung} sebesar 55,485 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan berpedoman pada $Df = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;3;152}$ yaitu sebesar 2,99. Dari Tabel 4.9 di atas dapat F_{hitung} sebesar 55,485 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{tabel} . Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($55,485 > 2,99$), maka H_a diterima dan menolak H_o . Ini menunjukkan bahwa variabel gaya Kepemimpinan dan ethos kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang. Dari Tabel 4.9 di atas dapat diketahui koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,524. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,524, maka dapat diartikan bahwa 52,4% kinerja karyawan di KJKS BMT di Kecamatan Rembang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X_1), Ethos Kerja Islami (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hasil dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat ditarik kesimpulan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). jika t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dari Tabel 4.9 di atas terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan t_{tabel} .

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df ($N-k-1 = 100-3-1 = 97$) diperoleh $t_{tabel} = 1,9757$. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,375. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,375 > 1,9757$), artinya pada variabel Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI

Hasil analisis regresi dan korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan ethos kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai t -hitung dari masing-masing variabel yang lebih besar dari nilai t -tabel dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti Kepemimpinan (X_1) dan ethos kerja (X_2), telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja Karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

Meskipun keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari besarnya nilai koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel kedua variabel mempunyai pengaruh yang sama-sama dominan dan cukup kuat terhadap kinerja Karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.

kepemimpinan dan ethos kerja yaitu komitmen karyawan untuk memenuhi kontrak kerja dengan pihak perusahaan.

Seseorang yang memiliki ethos kerja yang tinggi akan selalu patuh dan taat terhadap pertauran – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Sehingga implikasinya kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga akan memperoleh produktivitas kerja. Variabel insentif terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun tidak berpengaruh signifikan tetapi mempunyai hubungan positif. Hal ini mungkin dikarenakan memang belum ada gaya kepemimpinan di KJKS BMT di Kecamatan Rembang atau pihak karyawan belum berani mengatakan dengan terus terang sehingga mereka tidak menganggap hal ini penting. Variabel ini perlu diperhatikan juga sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan besarnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Besarnya Ethos kerja yang diberikan kepada karyawan seperti lembur kerja, atau jam tambahan, kepada perusahaan agar lebih kompetitif bersaing dengan perusahaan lain.

Pemimpin di KJKS BMT di Kecamatan Rembang adalah faktor mutlak yang dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi untuk bersama-sama melakukan aktifitas-katifitas demi tercapainya satu atau beberapa tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu bahwa variabel kepemimpinan dan ethos kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJKS BMT di Kecamatan Rembang. Variabel ethos kerja hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,375. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2,375 < 1,9757$), artinya pada variabel Ethos Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasar kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi KJKS BMT di Kecamatan Rembang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan (X1), Etos kerja Islami (X2,) terhadap kinerja karyawan. Selain itu KJKS BMT di Kecamatan Rembang harus :

Peningkatan Kepemimpinan dan ethos kerja di KJKS BMT di Kecamatan Rembang sangat berperan penting guna mendapatkan kinerja karyawan yang baik yang tetap tinggi. Saran yang diusulkan adalah mempertahankan atau bahkan meningkatkan ketiga variabel tersebut khususnya kepemimpinan ethos kerja yang berdasarkan penelitian merupakan variabel yang sama-sama dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya peraturan perusahaan harus jelas dan tegas yang menentukan kebijakan perusahaan sebaiknya tidak merugikan karyawan dan dapat dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh pihak, Disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, meskipun tidak ada stimulus atau rangsangan dari lingkungan kerja, misalnya tetap menyelesaikan pekerjaannya sesuai target waktu yang telah ditentukan walaupun tidak mendapat perhatian dari atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Al-Qur'an Digital versio : 2, Maret 2004.
- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Arikunto, Suharsini, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Melton Patra, 1997.
- Asrofi, Muhammad Yusron, Kepemimpinan Islam KH Ahmad Dahlan, makalah, 2007.
- Fakih, Ainur Ahim dan Iip Wijayanto, Kepemimpinan Islam, Yogyakarta: UII Press, 2001.
- John Westerman dan Pauline Donghue, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia", Jakarta: cetakan kedua, Bumi Aksara, 1994.
- Kartono, Kartini, Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993
- Kertajaya, Hermawan, Marketing Plus 2000 Siasat Memenangkan Persaingan Global, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Kuncoro, Mudrajat, Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, ed. Ke-2, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta; UPP AMP YKPN, 2005.
- Nawawi, H. Hadari, Kepemimpinan Menurut Islam, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Raharjo, M. Dawam, Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi, Jakarta: Lesfi, 1999.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Salemba Empat, 2004
- Singgih, Santoso, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001.
- Sudarwan, Danim, Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, cet. Ke-1, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", Bandung: Cetakan Pertama, CV Alfabeta, 2000.
- Sukandarrumidi, Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula, cet. Ke-1, Yogyakarta: Gajah Mada unersivity, 2002.
- Tasmara, Toto, membudayakan Etos kerja Islami, cet. Ke-4, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Toha Jabir Al-Alwani, Bisnis Islam, Yogyakarta: AK Group, 2005.