

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Peneliti melakukan penelitian langsung dengan menyebar angket yang diajukan kepada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung. Peneliti kemudian mengolah data hasil jawaban angket yang telah diisi responden dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0, maka tujuan yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

#### **A. Persamaan dan Perbedaan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank dan Non Bank**

##### **1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji t yang menyatakan bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan semakin meningkat, maka hal tersebut akan mengurangi tingkat kinerja karyawan, demikian sebaliknya jika tingkat kepemimpinan semakin menurun, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa ketika pemimpin di Bank bersikap tegas (cenderung kaku) maka hal tersebut membuat karyawan bekerja tidak secara optimal. Karena pemimpin yang bersikap menuntut atau menekankan akan

membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman. Sehingga hal tersebut dapat mengganggu atau berdampak buruk pada kinerja karyawan. Demikian sebaliknya jika pemimpin menurunkan ketegasannya (cenderung kaku) dan tidak menuntut pada karyawan serta mampu memberikan perhatian yang baik, maka karyawan merasa nyaman dan tidak tertekan dalam aktivitas bekerjanya. Sehingga secara otomatis karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab selain itu kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian ini belum sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greene dalam buku Miftah Thoha<sup>1</sup> menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (perilaku tegas). Tetapi ketika para bawahan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin menaikkan penekanannya pada pemberian perhatian (perilaku tata hubungan).

Kepemimpinan merupakan proses yang paling penting dalam sebuah kelompok atau perusahaan karena memiliki fungsi mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang demi tercapainya suatu tujuan bersama. Seorang pimpinan harus bisa mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan, agar tingkat kesalahan dapat ditekan

---

<sup>1</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen...*, hal.34-35.

semaksimal mungkin, kepemimpinan yang tepat maka akan menimbulkan kepuasan bawahan untuk berprestasi.

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan ada lima penelitian, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ameliawati dan Nugraheni<sup>2</sup>, Andari,<sup>3</sup> Potu<sup>4</sup>, dan Inaray<sup>5</sup> dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pemimpin cenderung menekankan atau bersikap tegas pada para karyawan, sehingga tingkat kinerja karyawan belum bisa optimal. Namun dari kedelapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan ada satu penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan Nugroho<sup>6</sup> menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan menurun maka tingkat kinerja karyawan juga menurun.

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji t yang menyatakan bahwa pada KSPPS BMT PETA Tulungagung variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

---

<sup>2</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*,hal.10.

<sup>3</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*,hal. 22.

<sup>4</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*,hal. 1215.

<sup>5</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan...*, hal. 467.

<sup>6</sup> Febriawan Ardi Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan...*,hal. 123.

karyawan. Artinya apabila kepemimpinan semakin meningkat, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya jika tingkat kepemimpinan semakin menurun, maka hal tersebut akan mengurangi tingkat kinerja karyawan. Jadi didalam meningkatnya kinerja karyawan, pemimpin perlu memotivasi, menggerakkan dan memberdayakan karyawannya, karena kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu dengan upaya BMT meningkatkan kondisi kepemimpinan yang mendukung maka hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan proses yang paling penting dalam sebuah kelompok atau perusahaan karena memiliki fungsi mempengaruhi dan mengarahkan orang-orang demi tercapainya suatu tujuan bersama. Seorang pimpinan harus bisa mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan, agar tingkat kesalahan dapat ditekan semaksimal mungkin, kepemimpinan yang tepat maka akan menimbulkan kepuasan bawahan untuk berprestasi

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Greene dalam buku Miftah Thoha<sup>7</sup> menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif (perilaku tegas). Tetapi ketika para bawahan dapat melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin menaikkan penekanannya pada pemberian perhatian (perilaku

---

<sup>7</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen...*, hal.34-35.

tata hubungan). Dengan adanya dorongan dan komunikasi yang baik dari pemimpin, karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dan secara otomatis kinerjanya meningkat. Pada hakikatnya kepemimpinan yang baik perlu dikembangkan dan dipelihara sebaik-baiknya, karena manajemen yang berhasil bersumber atau bergantung pada adanya kepemimpinan yang baik.

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan ada lima penelitian, penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ameliawati dan Nugraheni<sup>8</sup>, Andari,<sup>9</sup> Potu<sup>10</sup>, dan Inaray<sup>11</sup> dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin memberikan tugas dan arahan yang jelas serta memotivasi kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja karyawan pada BMT didukung oleh kondisi pemimpinnya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nugroho<sup>12</sup> dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan menurun maka tingkat kinerja karyawan juga menurun.

---

<sup>8</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*, hal.10.

<sup>9</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*, hal. 22.

<sup>10</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*, hal. 1215.

<sup>11</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan...*, hal. 467.

<sup>12</sup> Febriawan Ardi Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan...*, hal. 123.

### **3. Persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank (studi kasus Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung)**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya yang menyatakan bahwa pada hasil pengujian uji T-test pada analisis *Levenes's Test* dapat diketahui bahwa data homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa varian populasi identik. Hal ini berarti bahwa populasi yang di teliti memiliki sifat yang relatif seragam satu sama lainnya. Bahwa populasi kepemimpinan sudah bisa mewakili besar penelitian yang akan dilakukan pada Bank dan Non Bank. Setelah dilakukan pengujian statistik dengan uji beda *Equal Variances Assumed*, dapat diketahui bahwa ada perbedaan kepemimpinan pada Bank dan Non Bank.

Dari hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika pemimpin di Bank bersikap tegas atau menuntut maka hal tersebut belum bisa membuat karyawan bekerja secara optimal. Sedangkan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat tingkat kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Dari hasil perbedaan tersebut dapat diketahui bahwa pemimpin memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Dalam memberikan tugas pemimpin harus memperhatikan kemampuan karyawan serta tidak melebihi batas tanggung jawab kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan senang hati tanpa ada keterpaksaan dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Seorang pemimpin wajib menggerakkan serta mengarahkan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang adil dan bijaksana tidak hanya menuntut sebuah tanggung jawab, namun juga memperhatikan hak-hak karyawan. Apabila pemimpin mampu memenuhi hak-hak karyawan, maka dapat memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan ada lima penelitian, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ameliawati dan Nugraheni<sup>13</sup>, Andari<sup>14</sup>, Potu<sup>15</sup>, Inaray dkk<sup>16</sup>, dan Nugroho dkk<sup>17</sup>. Hal yang menjadi perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terkait teknik analisis penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan komparasi. Hasil penelitiannya berbeda yaitu kepemimpinan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap

---

<sup>13</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*, hal.10.

<sup>14</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*, hal. 22.

<sup>15</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*, hal. 1215.

<sup>16</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan...*, hal. 467.

<sup>17</sup> Febriawan Ardi Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan...*, hal. 123.

kinerja karyawan pada Bank, sedangkan pada Non Bank kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **B. Persamaan dan Perbedaan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank dan Non Bank**

### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji t yang menyatakan bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, demikian sebaliknya jika semakin turun upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin turun pula tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang maksimal, Bank harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan. Jadi dengan upaya Bank mampu menciptakan hubungan antar sesama karyawan yang harmonis maka situasi lingkungan kerja turut menunjang pencapaian kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan penerangan, ruang gerak, dan suhu udara (peredaran udara) yang cukup memadai akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan memuaskan. Serta dengan fasilitas ruang kedap suara

peredaman suara bising, penggunaan warna ruang, jaminan keamanan, dan hubungan baik antar karyawan menciptakan suasana yang damai tentram di dalam Bank. Sehingga karyawan akan merasa senang dan tidak gelisah dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan teori lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>18</sup>

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja ada empat penelitian, penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ameliawati dan Nugraheni<sup>19</sup>, Andari<sup>20</sup> Potu<sup>21</sup>, Inaray<sup>22</sup>, dan Permansari<sup>23</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja karyawan pada Bank didukung oleh kondisi lingkungan kerjanya.

---

<sup>18</sup> Pandi Afandi, *Management Research...*, hal. 52

<sup>19</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*, hal.10.

<sup>20</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*,hal. 22.

<sup>21</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*,hal. 1215.

<sup>22</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan...*, hal. 467.

<sup>23</sup> Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja...*,hal. 7.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji t yang menyatakan bahwa pada KSPPS BMT PETA Tulungagung variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan, demikian sebaliknya jika semakin turun upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin turun pula tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang maksimal, BMT harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan. Jadi dengan upaya BMT mampu menciptakan hubungan antar sesama karyawan yang harmonis maka situasi lingkungan kerja turut menunjang pencapaian kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan penerangan, ruang gerak, dan suhu udara (peredaran udara) yang cukup memadai akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan memuaskan. Serta dengan fasilitas ruang kedap suara peredaman suara bising, penggunaan warna ruang, jaminan keamanan, dan hubungan baik antar karyawan menciptakan suasana yang damai tentram di dalam Bank. Sehingga karyawan akan merasa senang dan tidak

gelisah dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan kinerja karyawan akan menjadi meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan teori lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>24</sup>

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja ada empat penelitian, penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ameliawati dan Nugraheni<sup>25</sup>, Andari<sup>26</sup> Potu<sup>27</sup>, Inaray<sup>28</sup>, dan Permansari<sup>29</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja karyawan pada Bank didukung oleh kondisi lingkungan kerjanya.

---

<sup>24</sup> Pandi Afandi, *Management Research...*, hal. 52.

<sup>25</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*, hal.10.

<sup>26</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*, hal. 22.

<sup>27</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*, hal. 1215.

<sup>28</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan...*, hal. 467.

<sup>29</sup> Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja...*, hal. 7.

### **3. Persamaan dan perbedaan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank (studi kasus Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung)**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya yang menyatakan bahwa pada hasil pengujian uji T-test pada analisis *Levenes's Test* dapat diketahui bahwa data homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa varian populasi identik. Hal ini berarti bahwa populasi yang diteliti memiliki sifat yang relatif seragam satu sama lainnya. Bahwa populasi lingkungan kerja sudah bisa mewakili besar penelitian yang akan dilakukan pada Bank dan Non Bank.

Dari hasil penelitian regresi linier berganda dapat diketahui bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada KSPPS BMT PETA Tulungagung bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian uji T-test pada analisis *Equal Variances Assumed* dapat diketahui bahwa ada perbedaan antara lingkungan kerja pada Bank dan BMT, Walaupun dari hasil pengujian data ada perbedaan namun lingkungan kerja yang ada di Bank dan BMT berpengaruh baik dan

meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung dapat memenuhi kebutuhan para karyawan, seperti ruangan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan menyenangkan. Hal ini bertujuan bahwa semakin baiknya tingkat lingkungan kerja yang dimiliki Bank dan BMT maka semakin baik pula tingkat kinerjanya sehingga upaya tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik pula dan berkonsentrasi, supaya kinerjanya akan lebih meningkat.

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja ada empat penelitian, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ameliawati dan Nugraheni<sup>30</sup>, Andari<sup>31</sup>, Potu<sup>32</sup>, Inaray dkk<sup>33</sup>, dan Permansari<sup>34</sup>. Hal yang menjadi perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terkait teknik analisis penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan komparasi. Hasil penelitiannya sama yaitu lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank.

---

<sup>30</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*, hal.10.

<sup>31</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*, hal. 22.

<sup>32</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*, hal. 1215.

<sup>33</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan...*, hal. 467.

<sup>34</sup> Ragil Permansari, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja...*, hal. 7.

### **C. Persamaan dan perbedaan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank dan Non Bank**

#### **1. Pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji t yang menyatakan bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri variabel etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat penerapan etika kerja Islami maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di Bank, demikian sebaliknya semakin turun penerapan etika kerja Islami maka akan semakin turun pula tingkat kinerja karyawan. Jadi dengan upaya Bank menerapkan etika kerja yang kokoh maka dapat membina dan menjaga hubungan seperti akan menimbulkan rasa ketertarikan, sehingga terbina hubungan yang lebih baik dan akrab kemudian karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan lingkungan kerja yang baik yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut.

Etika kerja Islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk mengutamakan kepentingan bersama lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan. Penerapan etika kerja Islami sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga bisa menciptakan dan menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja dan selalu mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Seorang individu yang

melihat pemahaman etika kerja Islam didukung pula dengan kepercayaan kuat bahwa nasibnya ditangannya sendiri, maka akan menjadikan seorang individu tersebut menjadi fleksibel dalam menjalani hidup bahkan akan menjadi lebih meningkatkan kinerjanya karena pemahaman agama seakan-akan selalu memberikan dorongan dalam setiap langkahnya.

Penelitian ini sesuai dengan teori etika, Menurut Rafik Isaa Bekum dalam buku Veithzal Rivai,dkk,<sup>35</sup> etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan baik dan buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif, karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Bahwasanya etika kerja menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan etika kerja Islami ada dua penelitian, penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana<sup>36</sup> yang menyatakan bahwa etika kerja Islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan etika kerja Islami akan semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan,

---

<sup>35</sup> Veithzal Rivai,dkk, *Islamic Business And Economics...*, hal. 3-4.

<sup>36</sup> Mc.Mifrohul Hana, *Pengaruh Etika Kerja Islam...*,hal.354.

sehingga peningkatan kinerja karyawan pada Bank didukung oleh penerapan etika kerja Islami dan kondisi lingkungan kerja yang baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sodiq<sup>37</sup> dalam penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islami tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika etika kerja Islami menurun maka tingkat kinerja karyawan juga menurun.

## **2. Pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji t yang menyatakan bahwa pada KSPPS BMT PETA Tulungagung variabel etika kerja Islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat penerapan etika kerja Islami maka akan semakin mengurangi tingkat kinerja karyawan, demikian sebaliknya semakin turun penerapan etika kerja Islami maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Adanya pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa, ketika penerapan etika kerja Islami pada BMT menerapkan aturan norma atau pedoman nilai yang berlaku seperti: kedisiplinan, moralitas, keterbukaan, kerja sama yang baik, bertanggung jawab, dan lain sebagainya, maka hal tersebut masih belum bisa membuat karyawan bekerja secara optimal. Penerapan etika kerja Islami pada BMT

---

<sup>37</sup>Amirus Sodiq, *Pengaruh Etika Kerja Islami, Kepemimpinan...*, hal. 138.

masih berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena sistem kerja yang berlaku di BMT belum kokoh sehingga penerapan aturan norma atau pedoman nilai yang berlaku belum bisa optimal dan menyebabkan kurang tepatnya penerapan sistem kerja yang berlaku. Sehingga memberi peluang karyawan menjadi kurang disiplin, serta kurangnya tanggung jawab.

Penelitian ini belum sesuai dengan teori etika, Menurut Rafik Isaa Bekum dalam buku Veithzal Rivai,dkk,<sup>38</sup> etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan baik dan buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif, karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu. Bahwasanya Etika kerja menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Etika kerja Islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk mengutamakan kepentingan bersama lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan. Penerapan etika kerja Islami sesuai dengan prinsip syari'ah sehingga bisa menciptakan dan menanamkan rasa ikhlas dalam bekerja

---

<sup>38</sup> Veithzal Rivai,dkk, *Islamic Business And Economics...*, hal. 3-4.

dan selalu mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Seorang individu yang melihat pemahaman etika kerja Islam didukung pula dengan kepercayaan kuat bahwa nasibnya ditangannya sendiri, maka akan menjadikan seorang individu tersebut menjadi fleksibel dalam menjalani hidup bahkan akan menjadi lebih meningkatkan kinerjanya karena pemahaman agama seakan-akan selalu memberikan dorongan dalam setiap langkahnya.

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan etika kerja Islami ada dua penelitian, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hana<sup>39</sup>, dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa etika kerja Islami terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena prinsip etika kerja Islami belum bisa memotivasi karyawan untuk disiplin dan masih kurangnya tanggung jawab yang diberikan, maka hal tersebut masih belum bisa membuat karyawan bekerja secara optimal. Namun dari kedelapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan etika kerja Islami ada satu penelitian yang hampir sama dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan Sodiq<sup>40</sup> menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan menurun maka tingkat kinerja karyawan juga menurun.

---

<sup>39</sup> Mc. Mifrohul Hana, *Pengaruh Etika Kerja Islam...*, hal. 354.

<sup>40</sup> Febriawan Ardi Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan...*, hal. 123.

### **3. Persamaan dan perbedaan pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya yang menyatakan bahwa pada hasil pengujian uji T-test pada analisis *Levenes's Test* dapat diketahui bahwa data homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa varian populasi identik. Hal ini berarti bahwa populasi yang di teliti memiliki sifat yang relatif seragam satu sama lainnya. Bahwa populasi etika kerja Islami sudah bisa mewakili besar penelitian yang akan dilakukan pada Bank dan Non Bank. Setelah dilakukan pengujian statistik dengan uji beda *Equal Variances Assumed*, dapat diketahui bahwa ada perbedaan etika kerja Islami pada Bank dan Non Bank.

Dari hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat penerapan etika kerja Islami maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sedangkan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung etika kerja Islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika BMT menerapkan aturan norma atau pedoman nilai yang berlaku, maka hal tersebut masih belum bisa membuat karyawan bekerja secara optimal.

Dari hasil perbedaan tersebut dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan atau memaksimalkan kinerja karyawan, diperlukan adanya etika kerja Islami yang kokoh dan mendorong karyawan untuk bekerja

secara optimal. Etika kerja Islami tidak hanya menggunakan rasio saja dalam menilai pekerjaan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits sehingga segala tindakan dalam etika kerja Islami adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan syariat Islam. Seseorang yang patuh pada etika, dalam setiap melakukan pekerjaan selalu merasa diawasi Allah SWT. Sehingga dia akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, Begitupun sebaliknya penerapan etika yang tidak dapat dipatuhi maka tidak bisa mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dari delapan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan etika kerja Islami ada dua penelitian, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana<sup>41</sup> dan Sodik<sup>42</sup>. Hal yang menjadi perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terkait teknik analisis penelitian. Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan komparasi. Hasil penelitiannya berbeda yaitu etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank, sedangkan pada Non Bank etika kerja Islami terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>41</sup> Mc. Mifrohul Hana, *Pengaruh Etika Kerja Islam...*, hal.354.

<sup>42</sup> Amirus Sodik, *Pengaruh Etika Kerja Islami, Kepemimpinan...*, hal. 138.

**D. Persamaan dan Perbedaan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Islami Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank dan Non Bank**

**1. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji simultan yang menyatakan bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri semua variabel mempunyai pengaruh yang sangat baik antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami membuktikan adanya saling berhubungan dengan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ameliawati dan Nugraheni<sup>43</sup>, Potu<sup>44</sup>, dan Andari<sup>45</sup>, dimana berdasarkan hasil analisis data, hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dan signifikan. Hal yang menjadi perbedaan penelitian saat ini dengan ketiga penelitian terdahulu adalah terkait salah satu variabel independen dan obyek penelitian. Pada penelitian saat ini salah satu variabel independen yang membedakan adalah etika kerja Islami, obyek penelitian saat ini

---

<sup>43</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*,hal.11

<sup>44</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*,hal. 1216

<sup>45</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*,hal. 24

pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian ini sesuai dengan teori kinerja, bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu, kesedihan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>46</sup>

Secara faktual pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri penerapan kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami sudah diterapkan dengan baik, dalam kinerja yang dikerjakan dengan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Bank, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan Bank, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam perusahaan.

---

<sup>46</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management...*, hal. 410.

## **2. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung**

Sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya dari hasil uji simultan yang menyatakan bahwa pada KSPPS BMT PETA Tulungagung semua variabel mempunyai pengaruh yang sangat baik antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami membuktikan adanya saling berhubungan dengan kinerja karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ameliawati dan Nugraheni<sup>47</sup>, Potu<sup>48</sup>, dan Andari<sup>49</sup>, dimana berdasarkan hasil analisis data, hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dan signifikan. Hal yang menjadi perbedaan penelitian saat ini dengan ketiga penelitian terdahulu adalah terkait salah satu variabel independen dan obyek penelitian. Pada penelitian saat ini salah satu variabel independen yang membedakan adalah etika kerja Islami, obyek penelitian saat ini pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan dan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

---

<sup>47</sup> Nugraheni dan dan Amellawati, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan...*, hal.11

<sup>48</sup> Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi...*, hal. 1216

<sup>49</sup> Andari, *Pengaruh Kepemimpinan...*, hal. 24

Penelitian ini sesuai dengan teori kinerja, bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu, kesedihan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>50</sup>

Secara faktual pada KSPPS BMT PETA Tulungagung penerapan kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami sudah diterapkan dengan baik, dalam kinerja yang dikerjakan dengan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh BMT, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan BMT, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam perusahaan.

---

<sup>50</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Management...*, hal. 410.

### **3. Persamaan dan perbedaan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank dan Non Bank**

Dari hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri semua variabel mempunyai pengaruh yang sangat baik antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami membuktikan adanya saling berhubungan dengan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

Pada KSPPS BMT PETA Tulungagung menyatakan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh yang sangat baik antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami membuktikan adanya saling berhubungan dengan kinerja karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Dari kedelapan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini berbeda. Hal yang menjadi perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu terkait variabel independennya, obyek penelitian dan teknik analisis penelitian. Pada penelitian saat ini variabel independennya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami. Pada obyek

penelitian saat ini di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung. Dari kedelapan penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan komparasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan hubungan antara tiga variabel independent (kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami) terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa secara keseluruhan hasil perbandingan pengaruhnya lebih besar KSPPS BMT PETA Tulungagung dari pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

Dengan adanya penerapan kepemimpinan, lingkungan kerja dan etika kerja Islami pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung sudah diterapkan dengan baik. Hasil kerja karyawan tersebut disesuaikan dengan apa yang diharapkan oleh Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri dan KSPPS BMT PETA Tulungagung. Berhasil atau tidaknya kinerja yang di capai perusahaan tersebut di pengaruhi oleh kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Sehingga sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis.