

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.<sup>13</sup>

Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia diketengahkan sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan

---

<sup>13</sup> Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 1

manajemen suatu organisasi yang memanejemeni manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan nilai sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>14</sup>

Gary Dessler dalam Meldona menjelaskan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian (dan semua kegiatan lain yang selama ini dikenal).<sup>15</sup>

Dalam konsepsi dan pelaksanaan dan pembangunan sering dirasakan adanya masalah yang merupakan dua kutub yang bertentangan, yaitu antara pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia yang besar. Hal yang demikian ini terjadi antara lain karena titik tolak pemikiran dan cara-cara pendekatan mengenai modal pokok pembangunan didasarkan hanya pada tersedianya dana, khususnya dana pemerintah yang berupa Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sebaliknya adapula anggapan bahwa jumlah penduduk yang besar hanya merupakan beban pembangunan dan penciptaan kesempatan kerja dianggap hanya sebagai masalah sampingan didalam pembangunan tersebut.

Dengan adanya masalah yang demikian maka pemikiran tentang cara-cara pendekatan dalam pembangunan, khususnya

---

<sup>14</sup> Wiraman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenaga Kerjaan, Aplikasi Dan Penelitian : Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 21

<sup>15</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang : UINMalang Press, 2009), hal. 19

dalam perluasan kesempatan kerja menjadi penting.<sup>16</sup> Konsekuensi logis untuk membuat organisasi mempunyai daya kompetitif yang lebih berkelanjutan (sustainable) dan lebih sulit untuk ditiru, investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu manusia, tidak dapat ditunda-tunda lagi. Semakin disadari bahwa ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas perekonomian kita adalah angkatan kerja yang tidak siap (workforce illeguipped) untuk menghadapi tantangan-tantangan kedepan.<sup>17</sup>

Beberapa cara sumber daya manusia menjadi kompetensi inti adalah dengan menarik dan menjaga karyawan dengan kemampuan profesional dan teknis yang unik, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan para karyawan tersebut, dan memberi mereka kompensasi dengan cara menjaga dan memelihara daya saing mereka terhadap rekan imbanganya di organisasi lain. Fokusnya terletak pada sumber daya manusia mereka sebagai sebuah keunggulan.<sup>18</sup>

## 2. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu

---

<sup>16</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hal. 7

<sup>17</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hal. 6

<sup>18</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, terj. Diana Angelica* (Jakarta : Salemba Empat : 2009), hal. 68

biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini.

a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan

peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.<sup>19</sup> Jenjang pendidikan formal terdiri dari<sup>20</sup>:

- a) Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b) Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c) Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.<sup>21</sup>

#### b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk

---

<sup>19</sup> Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 8

<sup>20</sup> Umar Tirtarahardja dkk, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hal 264

<sup>21</sup> Undang-undang No. 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu. 2003)

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sedangkan pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja memiliki arti bahwa pendidikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan kerja pada calon luaran. Ini menjadi misi penting dari pendidikan karena bekerja menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia. Bekerja menjadi penopang hidup seseorang dan keluarga sehingga tidak bergantung dan mengganggu orang lain.<sup>22</sup>

Pendidikan adalah indikator penting untuk mengukur seberapa jauh apa yang karyawan miliki untuk melakukan pekerjaan. Pada bank syariah saat ini masih ada beberapa yang karyawannya lulusan SLTA sederajat dan banyak yang lulusan konvensional sehingga masih banyak pengetahuan mengenai kesyariahan yang perlu untuk dipelajari. Maka dari itu lembaga atau organisasi harus memberikan pelatihan atau pengembangan

---

<sup>22</sup>Umar Tirtarahardja, *Pengantar Pendidikan Cet Kedua*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2005), hal. 35-36

agar karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuan dan skill, agar dapat bekerja semaksimal mungkin.

Pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi karyawan barumaupun lama pelatihan secara singkat didefinisikan seagai suatu kegiatan untuk meningkatkan etos kerja saat ini dan etos kerja di masa akan datang karena manusia bisa mengembangkan potensinya, seperti yang tercantum dalam surat Al- Isra :70.<sup>23</sup>

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ  
مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: *Dan sesungguhnya kami muliakan anak-anak adam. Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rejeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas ke kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.*

Yang dimaksud ayat ini Allah telah memuliakan manusia dengan makhluk lainnya adalah karena manusia dikaruniakan pengetahuan akal, bentuk yang paling baiksetelah wafat jenazahnya dianggap suci dan lain sebagainya. Karena itu manusia bisa dengan luasa dapat menaiki kendaraan, di lautan dengan menaiki perahu-perahu diberikan mereka rezeki dari yang baik-baik dan Allah lebihkan mereka atas kebanyakan

---

<sup>23</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya:DUTA ILMU, 2002), hal. 393

mahluk yang telah Allah diptakan, seperti hewan-hewan ternak dan hewan-hewan liar dengan kelebihan yang sempurna.

Pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan penting karena hal tersebut dapat mengembangkan kemampuan berfikir, skill kerja dan juga dapat mempertajam keahlian karyawan dalam bidang pekerjaan. Banyak suatu organisasi atau lembaga yang pada dasarnya sudah maju, namun lupa akan pentingnya pendidikan maupun pengembangan karyawan. Karyawan adalah aset yang penting dalam organisasi, makaperusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan karyawan, karena kemampuan karyawan bisa mempengaruhi etos kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Fungsi Pendidikan

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di kemukakan bahwa fungsi pendidikan yaitu:<sup>24</sup>

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

---

<sup>24</sup> Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003

kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

- 1) Menyiapkan sebagai manusia
- 2) Menyiapkan tenaga kerja, dan
- 3) Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Dwi Siswoyo dkk., *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2007), hal. 24

### 3. Pengalaman Kerja

#### a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Syukur pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pendapat lain juga disampaikan oleh Handoko menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang mampu memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu.<sup>26</sup>

Menurut Martoyo pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”. Sependapat dengan Martoyo, Alwi menyatakan pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.<sup>27</sup>

Pengalaman kerja sangat membantu seseorang yang dapat dijadikan bekal untuk menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi suatu masalah. Selain itu

---

<sup>26</sup>Yanti Itafia dkk, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol 2, 2014, hal. 3

<sup>27</sup>Ketut Edy Wirawan dkk , “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4, 2016, hal. 3

karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dialami sebelumnya. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman pekerjaannya semakin bertambah. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat, hal ini berarti orang tersebut dapat dikatakan mempunyai efektivitas kerja yang baik.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster menyatakan ada beberapa hal yang juga digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:<sup>28</sup>

##### 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman pekerjaannya semakin bertambah.

---

<sup>28</sup> Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hal. 43

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan. Yang mana setiap karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan memiliki strategi agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan cepat dan mudah serta mampu mengoperasikan peralatan-peralatan kerja terbaru atau mutakhir untuk menunjang keberhasilan kerja.

#### 4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, tingkah laku, sikap yang elok gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.<sup>29</sup>

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin

---

<sup>29</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2003), hal. 64

satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Pemimpin juga diartikan sebagai seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.<sup>30</sup>

Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan, *leadership*. Antara lain Robbins memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang dibeikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Sedangkan Greenberg dan Baron memberikan defisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Terdapat kesamaan di antara banyak definisi, yaitu:

- 1) Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dengan menggunakan kekuasaannya.
- 2) Kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan pengikut.

---

<sup>30</sup> Fatkhur Rohman Albanjari, "Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung", *An-nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 02, No. 02, 2016, hal. 44-45

- 3) Kepemimpinan terjadi pada berbagai tingkat dalam suatu organisasi.
- 4) Kepemimpinan memfokus pada penyelesaian tujuan bersama.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.<sup>31</sup>

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawaannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan sikap, yang

---

<sup>31</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hal. 264-265

sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dicapai.<sup>32</sup>

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya

---

<sup>32</sup>Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi ...*, hal. 64

kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.<sup>33</sup>

Kartono juga menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>34</sup>

#### b. Macam Gaya Kepemimpinan

##### 1) Otokratik

Pemahaman tentang literatur yang membahas tipologi kepemimpinan menunjukkan bahwa semua ilmuwan yang berusaha mendalami berbagai segi kepemimpinan mengatakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang dapat dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois. Egoisnya yang sangat besar akan mendorong memutar balikkan kenyataan yang dibenarkannya

---

<sup>33</sup> Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”, *Journal Acta Diurna*, Volume 3, No 4, 2014, hal. 3

<sup>34</sup> Katini Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2002) hal. 62

sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan.<sup>35</sup>

Berdasarkan nilai yang demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menunjukkan “keakuannya” antara lain sebagai berikut:

- a) Cenderung menganggap organisasi sebagai milik pribadi yang dapat diperlakukannya dengan sehendak hati, karena baginya tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadi.
- b) Kecenderungan memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai berkat dan martabat mereka.
- c) Pengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan bawahan.
- d) Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahan ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu diharapkan bahwa dituntut untuk melaksanakannya saja.<sup>36</sup>

## 2) Demokratis (*democratic*)

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian

---

<sup>35</sup> Ngalim Purwanto, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta:Gajah Nada University Press, 1992), hal. 48

<sup>36</sup> *Ibid*, hal. 49

dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok/organisasinya. Di samping itu mengetahui pula bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan-keputusan sangat memetingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam masing-masing. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua merasa terdorong mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama.<sup>37</sup>

Kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri yaitu sebagai berikut:

- a) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- b) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- c) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota

---

<sup>37</sup> Nawawi Hadari dkk, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004) hal 101

kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.<sup>38</sup>

### 3) Kebebasan (*Laissez-Faire*)

Gaya *Laissez-Faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang telah dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin tipe *laissez-faire* dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi kepemimpinannya biasanya bertolak dari filsafat hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, memiliki kesetiaan kepada sesama dan organisasi, taat kepada norma-norma dan peraturan yang telah disepakati bersama, mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Dengan sikap organisasional demikian, tidak ada alasan yang kuat untuk memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang tidak dewasa, tidak bertanggung jawab dan tidak setia, dan sebagainya. Karena itu, demikian pandangan pemimpin yang *laissez faire*, nilai yang tepat dalam hubungan atasan dengan bawahan adalah nilai yang disarankan kepada

---

<sup>38</sup> Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung:: Alfabeta, 2015), hal. 150-151

saling mempercayai yang besar. Kepemimpinan yang *laissez faire* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
- c) Sama sekali tidak ada partisipasi sari pemimpin dalam penentuan tugas.
- d) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.<sup>39</sup>

Robert House juga mengidentifikasi gaya kepemimpinan dibedakan sebagai berikut:<sup>40</sup>

- 1) Kepemimpinan Direktif, yaitu kepemimpinan memberi kesempatan pada pengikutnya untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.

---

<sup>39</sup> Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Grafindo, 2001), hal. 187

<sup>40</sup> Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 150

- 2) Kepemimpinan Suportif, yaitu kepemimpinan yang ramah dan menunjukkan perhatian kepada para pengikutnya atau bawahannya.
- 3) Kepemimpinan Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan serta meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.
- 4) Kepemimpinan Orientasi Prestasi, yaitu gaya kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakannya dengan baik.

## 5. Etika Kerja Islam

### a. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika diartikan sebagai suatu perbuatan standar (*standard of conduct*) yang memimpin individu dalam membuat keputusan. Etik ialah suatu studi mengenai yang benar dan yang salah dan pilihan moral yang dilakukan seseorang. Keputusan etik ialah suatu hal yang benar mengenai perilaku standar.<sup>41</sup>

Penggunaan kata etika, moral, dan akhlak menunjukkan kategori tindakan, sifat, atau perilaku manusia. Etika ialah teori tentang perilaku perbuatan manusia, dipandang dari nilai baik dan buruk, sejauh

---

<sup>41</sup> Buchari Alma, *Kewirausahaan, cet. 10*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 216

Etika (Yunani Kuno "*ethikos*"), berarti "timbul dari kebiasaan" menurut Istiyono Wahyu dan Ostaria adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar-salah, baik-buruk, dan tanggung jawab. Etika adalah ilmu berkenaan tentang yang buruk dan tentang hak kewajiban moral. Menurut Rafik Isaa Bekum dalam buku Veithzal Rivai, dkk, 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.

Menurut kamus, istilah etika memiliki beragam makna. Salah satu maknanya adalah "prinsip tingkah laku yang mengatur individu dan kelompok". Makna kedua menurut kamus, etika adalah "kajian moralitas", meskipun etika berkaitan dengan moralitas, namun tidak sama persis dengan moralitas. Etika adalah semacam penelaah, baik aktivitas penelaah maupun hasil penelaah itu sendiri, sedangkan moralitas merupakan subjek. Etika merupakan ilmu yang mendalami standar moral perorangan dan standar moral masyarakat.

Dari penjelasan diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa etika adalah suatu hal yang dilakukan secara benar dan baik, tidak melakukan suatu keburukan, melakukan hak kewajiban sesuai

dengan moral dan melakukan segala sesuatu dengan tanggung jawab penuh. Sedangkan dalam islam, etika adalah akhlak seorang muslim dalam melakukan semua kegiatan termasuk dalam bidang bisnis. Oleh karena itu, jika ingin selamat dunia akhirat, kita harus memakai etika dalam keseluruhan aktivitas bisnis kita.<sup>42</sup>

Dalam islam, istilah yang paling dekat berhubungan dengan istilah etika dalam Al-Qur'an adalah *khuluq*. Al-Qur'an juga menggunakan sejumlah istilah lain untuk menggambarkan konsep tentang kebaikan; *khair* (kebaikan), *birr* (kebenaran), *qist* (persamaan), *adl* (kesetaraan dan keadilan), *haqq* (kebenaran dan kebaikan), *ma'ruf* (mengetahui dan menyeujui) dan takwa (ketakwaan). Tindakan yang terpuji disebut sebagai *salihat* dan tindakan yang tercela disebut sebagai *sayyi'at*.

Dalam khazanah pemikiran Islam, etika dipahami sebagai akhlak atau adab yang bertujuan untuk mendidik moralitas manusia. Etika terdapat dalam materi-materi kandungan ayat-ayat Al-Qur'an yang sangat luas, dan dikembangkan dalam pengaruh filsafat Yunani sehingga para sufi Ahmad Amin memberikan batasan bahwa etika atau akhlak adalah ilmu yang menjelaskan makna baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan manusia kepada orang lain, menyatakan tujuan yang

---

<sup>42</sup> Veithzal Rivai dkk, *Islamic Business And Economics Ethics*, cetakan pertama, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hal. 2

harus dituju oleh manusia dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan lebih tegas.

Etika merupakan rasional mengenai hakikat dan dasar perbuatan dan keputusan yang benar, serta prinsip-prinsip yang menentukan klaim bahwa perbuatan dan keputusan secara moral yang diperintah dan dilarang. Inilah norma dan etika sebagai hakikat dan ajaran-ajaran Islam dalam ekonomi. Etika merupakan jiwa ekonomi Islam yang membangkitkan kehidupan dalam setiap peraturan dan syariah. Oleh sebab itu, etika atau akhlak adalah hakikat yang menempati ruang luas dan mendalam pada akal, hati nurani, dan perasaan seorang muslim. Etika merupakan studi standar yang benar atau didukung oleh penalaran yang baik. Etika mencoba mencapai kesimpulan moral antara yang benar dan salah, serta moral yang baik dan jahat.<sup>43</sup>

Penggunaan kata etika, moral, dan akhlak menunjukkan kategori tindakan, sifat, atau perilaku manusia. Etika ialah teori tentang perilaku perbuatan manusia, dipandang dari nilai baik dan buruk, sejauh yang ditentukan oleh akal.<sup>44</sup>

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan etika adalah alat yang digunakan untuk menilai atau mengukur baik atau buruknya suatu tindakan yang dilakukan seorang berdasarkan akal pikiran atau rasionalitas. Etika yang Islami tidak hanya

---

<sup>43</sup> Veithzal Rivai dkk, *Islamic Business And Economics Ethics ...*, hal. 3-4

<sup>44</sup> Anisa Rizki Maulida dkk, "Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional", *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, Volume 05, Nomor 01, 2018

menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai etika Islam adalah berdasarkan pikiran, yang sesuai dengan ajaran syariat Islam.

Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lainnya. Didalam lembaga keuangan yang berbasis syariah acuan yang digunakan dalam menerapkan etika kerjanya berdasarkan pada AlQur'an dan Hadits.

Etika kerja dalam Syariat Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.

Menurut Ali ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu:

- 1) Berusaha, seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi.

- 2) Persaingan, seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul koirat* (berlomba untuk mencapai kebajikan).
  - 3) Keterbukaan, keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
  - 4) Moralitas, segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.<sup>45</sup>
- b. Teori etika kerja islam

- 1) Murah hati

Karyawan senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab.

- 2) Motivasi untuk berbakti

Karyawan berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan memberikan perhatian pada kepentingan orang lain, yang karena alasan tertentu tidak mampu melindungi dan memproteksi kepentingan dirinya sendiri.

﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ﴿٨﴾

Artinya: “Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh sungguh (urusan) yang

---

<sup>45</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Puska Pelajar, 2009), hal. 171

*lain. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap". (QS. Al-Insiroq : 7-8)<sup>46</sup>*

### 3) Ingat Allah dan Prioritas utama-Nya

Sebagai seorang Muslim diperintahkan untuk selalu ingat Allah, bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Dia hendaknya sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta. Kesadaran akan Allah, hendaknya menjadi sebuah kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya.<sup>47</sup>

## 6. Etos Kerja

### a. Pengertian etos kerja

Menurut Buchori etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.<sup>48</sup> Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna

---

<sup>46</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya:DUTA ILMU, 2002), hal. 904

<sup>47</sup> Mustaq Ahmad, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), hal.. 109

<sup>48</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal. 25

mungkin. Di dalam suatu etos ada semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya.<sup>49</sup> Sedangkan pengertian kerja adalah sesuatu yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, mata pencaharian, aktifitas untuk melakukan sesuatu.<sup>50</sup>

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>51</sup> Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.<sup>52</sup>

#### b. Karakteristik Etos Kerja

Menurut pendapat Petty dalam buku Sinamo yang berjudul “Delapan Etos kerja” etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:<sup>53</sup>

##### 1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian

---

<sup>49</sup> Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 15

<sup>50</sup> W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011), hal. 335

<sup>51</sup> Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

<sup>52</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 29

<sup>53</sup> Sinamo Jansen, *Delapan Etos....*, hal. 34

interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

## 2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Terdapat 16 sifat yang dapat

menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

### 3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu. Dari berbagai uraian di atas maka karakteristik etos kerja.

#### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu<sup>54</sup> :

---

<sup>54</sup> Anggi Budi Faderika, "Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo", Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, *Skripsi Tidak Diterbitkan*, 2016, hal 12

### 1) Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.. emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras. yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras. kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

### 2) Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi tambahan, penguat maupun perbandingan bagi penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja. Terus banyak yang mengkaji, maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Studi Adibah<sup>55</sup> yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Ayuk Wahdanfiari Adibah menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang dijadikan sampel dalam penelitian. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja, variabel

---

<sup>55</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", IAIN Tulungagung, *Skripsi tidak diterbitkan*, 2014

pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Adibah adalah persamaan dua variabel yaitu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya objek penelitian yang dilakukan Ayuk Wahdanfiari Adibah di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Studi Prabowo<sup>56</sup> yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung. Sampel yang digunakan hanya pada pegawai tetap pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung yang berjumlah 53 orang karyawan. Pengambilan data melalui penyebaran kuisisioner. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tingkat pendidikan dan penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia,

---

<sup>56</sup> Bambang Permadi Saputra Prabowo dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA, BITUNG", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol 16, No 04, 2016

Bitung. Adapun persamaannya penelitian terletak pada variabel X yaitu tingkat pendidikan dan model penelitian yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y yaitu untuk Penelitian Bambang Permadi menggunakan variabel Y yaitu Produktivitas Kerja, dalam penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu etos kerja karyawan. Perbedaan lainnya yaitu pada objek penelitian yang dilakukan Bambang Permadi adalah karyawan PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA, BITUNG, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Studi Astono<sup>57</sup> yang bertujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui Disiplin Kerja di Departemen Pekerjaan Umum Central Provinsi Kalimantan. Penelitian ini juga termasuk penelitian observasi dan kuesioner dengan sample dari 117 karyawan dan pekerja kontrak pegawai negeri sipil di Departemen Pekerjaan Umum Pusat Bagian pemukiman Kalimantan tertentu. Data telah dikumpulkan dan diproses menggunakan validitas dan keandalan. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis), jalur analisis menggunakan SPSS versi 19.0. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepemimpinan Gaya dan efek pada kinerja pekerjaan Disiplin Positif di PU Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun persamaannya penelitian terletak pada variabel X yaitu tingkat pendidikan,

---

<sup>57</sup> Juni Dwi Astono, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah", *Jurnal Sains Manajemen*, Vol II, No 2, 2013

pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan dan model penelitian yaitu metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y yaitu untuk Penelitian Juni Dwi Astono menggunakan variabel Y yaitu Kinerja melalui Disiplin Karyawan, dalam penelitian ini menggunakan variabel Y yaitu etos kerja karyawan. Objek penelitian yang dilakukan Juni Dwi Astono adalah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah sedangkan penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Studi Indiani<sup>58</sup> yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari pengalaman kerja, pengawasan pemimpin dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Populasinya adalah karyawan yang berjumlah 35 orang. Data yang digunakan dalam penelitian Nana ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Selain itu juga dilakukan uji normalitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, serta uji koefisien determinasi. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiani adalah samanya salah satu variabel yaitu pengalaman kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun

---

<sup>58</sup> Nana Indiani, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Pemimpin, dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung", IAIN Tulungagung, *Skripsi*, 2018

perbedaannya objek penelitian yang dilakukan Indiani di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Menurut Situmeang<sup>59</sup> yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli Situmeang menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasinya adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya Anugrah Medan yang berjumlah 42 orang. Model analisis data penelitian yang digunakan adalah model analisis regresi berganda. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.<sup>44</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang adalah persamaan dua variabel X yaitu pengalaman kerja dan pengawasan serta sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Rosinta Romauli Situmeang sebanyak 42 dan penelitian yang saya lakukan

---

<sup>59</sup> Rosinta Romauli Situmeang, "Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah", *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824, Vol. 02, No. 02, 2017, hal. 158

menggunakan 35 sampel, objek penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli Situmeang di PT. Mitra Karya Anugrah Medan sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Studi Tampi<sup>60</sup> yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado). Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda dan menggunakan program SPSS version 18.0. Berdasarkan hasil data persamaan analisis, regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:  $Y = 4.240 + 0.270 x_1 + 0,542 X_2$ . Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti. Persamaannya adalah pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Perbedaan penelitian Tampi dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi. Lokasinya pada penelitian Tampi berada pada PT. Bank Negara Indonesia

---

<sup>60</sup> Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)", *Journal Acta Diurna*, Volume 3, No 4, 2014

Tbk (Regional Sales Manado) sedangkan pada penelitian sekarang berada di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Studi Trang<sup>61</sup> yang bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini. Persamaan penelitian ini adalah salah satu variabel independennya sama yaitu pada variabel gaya kepemimpinan. sedangkan Perbedaan penelitian Trang dengan penelitian sekarang terletak pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedang pada penelitian ini adalah etos kerja karyawan. Lokasinya pada penelitian Trang berada pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara sedangkan pada penelitian sekarang berada di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

---

<sup>61</sup> Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)", *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.3, 2013, hal. 208-216

Studi Prasetya<sup>62</sup> yang bertujuan untuk untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability sampling*. Dalam penelitian ini tidak mengambil sampel atau sebagian dari jumlah populasi. Namun penelitian ini menggunakan seluruh populasi pada karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Pahlawan Tulungagung yang berjumlah 33 orang karyawan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak. Pada variabel etika kerja Islam juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak. Dan pada uji F diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya adalah samanya salah satu variabel yaitu etika kerja islam dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaanya objek penelitian yang

---

<sup>62</sup> Farisoma Eka Prasetya, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam di BMT Pahlawan Tulungagung", IAIN Tulungagung, *Skripsi*, 2017

dilakukan Prasetya di BMT Pahlawan Tulungagung sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

Studi Nurhidayati<sup>63</sup> yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika kerja islam, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada lembaga keuangan mikro syariah di tulungagung . Dalam penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji KRelated samples. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada  $\alpha$  5% terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung dan LKS Asri Tulungagung, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada  $\alpha$  5% terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung dan LKS Asri Tulungagung, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada  $\alpha$  5% terhadap kepuasan kerja karyawan pada BMT Istiqomah Tulungagung dan LKS Asri Tulungagung. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh nurhidayati adalah samanya salah satu variabel yaitu etika kerja islam dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun perbedaanya pada variabel dependen yaitu etos kerja sedangkan pada penelitian nurhidayati adalah kepuasan nasabah, selanjutnya yaitu pada objek penelitian yang dilakukan nurhidayati di BMT

---

<sup>63</sup> Atik Nurhidayati, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah", IAIN Tulungagung, *Skripsi*, 2015

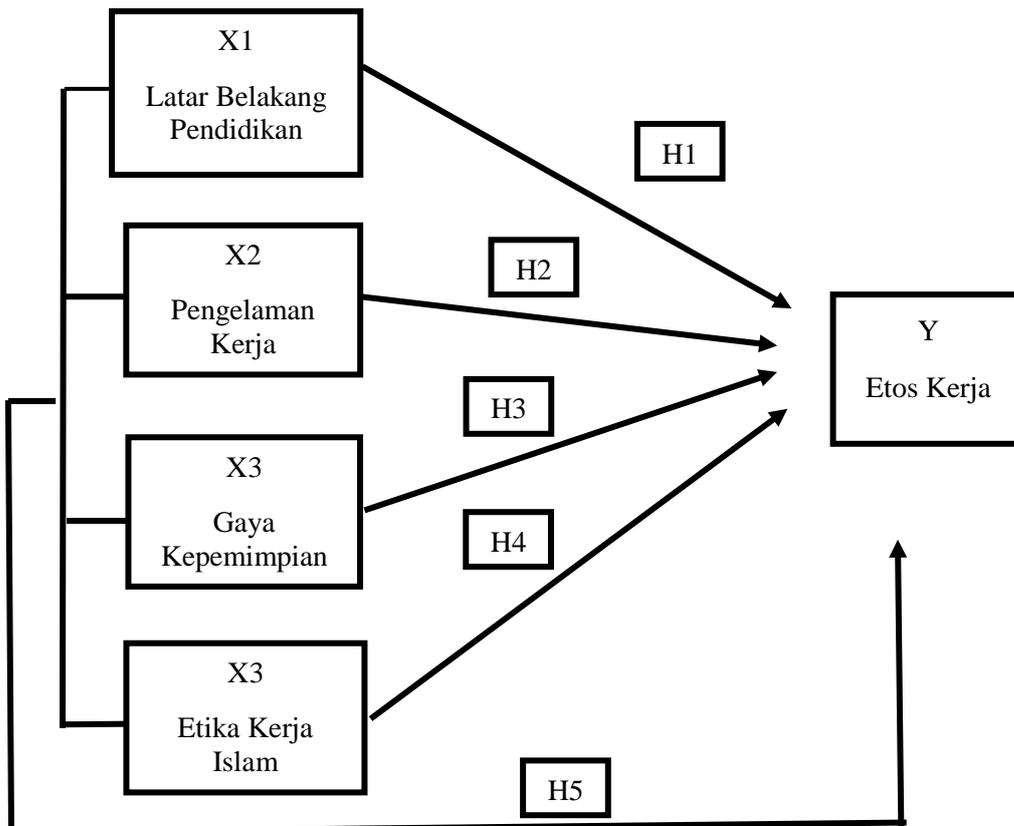
Istiqomah Tulungagung dan LKS Asri Tulungagung sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

### C. Kerangka Koseptual

Berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori dan tinjauan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja Islam terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri”. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

#### Skema Kerangka Pemikiran



**Keterangan :**

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Umar<sup>64</sup> serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adibah<sup>65</sup>, Prabowo<sup>66</sup> dan Astono<sup>67</sup>
2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan oleh billfoster<sup>68</sup> serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astono<sup>69</sup> Indiani<sup>70</sup> dan situmeang<sup>71</sup>
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mulyadi<sup>72</sup>, serta

---

<sup>64</sup> Umar Tirtarahardja, *Pengantar Pendidikan Cet Kedua*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2005), hal. 35-36

<sup>65</sup> Ayuk Wahdanfiari Adibah, "Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri", IAIN Tulungagung: *Skripsi tidak diterbitkan*, 2014

<sup>66</sup> Bambang Permadi Saputra Prabowo dkk, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA, BITUNG", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 04, 2016

<sup>67</sup>Juni Dwi Astono, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah", *Jurnal Sains Manajemen*, Vol .II, No. 2, 2013

<sup>68</sup> Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hal. 43

<sup>69</sup>Juni Dwi Astono, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah", *Jurnal Sains Manajemen*, Vol .II No. 2, 2013

<sup>70</sup> Nana Indiani, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Pemimpin, dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung", IAIN Tulungagung: *Skripsi*, 2018

<sup>71</sup> Rosinta Romauli Situmeang, "Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah, *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*", e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824, Vol. 02, No. 02, 2017

<sup>72</sup> Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan .....*, hlm 150-151

dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tampi<sup>73</sup> dan Trang<sup>74</sup>

4. Pengaruh Etika Kerja Islam (X4) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Buchari Alma, serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetya<sup>75</sup> dan Nurhidayati<sup>76</sup>

## 7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu fenomena tertentu yang akan diselidiki.<sup>77</sup> Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu untuk diuji kebenarannya.

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu untuk diuji kebenarannya.<sup>78</sup>

---

<sup>73</sup> Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado), *Journal Acta Diurna*, Volume 3. No.4. Tahun 2014

<sup>74</sup> Dewi Sandy Trang, “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”, *Jurnal EMBA*, Vol.1, No.3, September 2013

<sup>75</sup> Farisoma Eka Prasetya, “Pengaruhh Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung”, IAIN Tulungagung, *Skripsi* 2017

<sup>76</sup> Atik Nurhidayati, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Budaya Orgnisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawanpada Lembaga Keuanagn Mikro Syariah”, IAIN Tulungagung,, *Skripsi*, 2016

<sup>77</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian...* hal. 10

<sup>78</sup> Husaini Usman & Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hal. 119

Dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu kesimpulan awal yang masih bersifat sementara. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.

H4: Ada pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja islam terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri

H5: Ada pengaruh yang positif dan signifikan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan Etika Kerja Islam secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Utama Kediri.