BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan pengujian model regresi yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16,0, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan tentang pengaruh kepemimpinan Islam, etos kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berikut ini penjelasannya:

1. **Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung**

   Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan Islam saja, tetapi masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara fsikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk

mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). [86] Selain itu UPT Pelatihan Kerja Tulunggagung merupakan kelembagaan yang bukan terkait lembaga keagamaan meskipun pegawainya beragama Islam sehingga kepemimpinan Islam berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Siti Maghfiroh dengan judul *"Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah Kjks Kabupaten Kendal (Studi Kasus Kjks Di Kecamatan Rowosari dan Weleri)"*. Menyatakan bahwa variabel kepemimpinan Islam (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti kepemimpinan Islam mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.[87]

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Hasil penelitian ini releven dengan teori yang menyatakan bahwa etos kerja mempunyai fungsi pendorong timbulnya perbuatan, pengairah dalam aktivitas dan sebagai alat pengerak.[88] Dari penyataan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

---

[86] Answar Prabu Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan…,* hal. 67

[87] Siti Magfiroh, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)" …, diakses 15 Februari 2016

[88] Kerja dan Ketenagakerjaan, *Tafsir Al-Qur'an tematik*…, hal.131

Hasil penelitian ini juga releven yang dilakukan oleh Annijazus Zahra dengan judul *"Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Manajemen Yogyakarta"* yang menyatakan etos kerja Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Manajemen Yogyakarta. Yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah lokasi yang berbeda dan indikator yang di gunakan berbeda.[89]

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Hasil penelitian ini releven dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal.[90] Jadi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga releven dengan hasil penelitian Nela Pima Rahmawanti dkk yang berjudul *"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara"* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan

---

[89] Annidjatus Zahra, "Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV.Manajemen Yogyakarta" dalam *http://digilib.uin-suka.ac.id/16877/1/BAB%20I,%20IV,%20DAFTAR%PUSTAKA.pdf,* diakses 15 Februari 2016

[90] Nela Pima Rahmawanti dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara"…, diakses 15 Februari 2015

terhadap variabel terikat kinerja karyawan.[91] Yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian terdahulu ini lingkungan kerja di pisahkan menjadi dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) serta lokasi penelitian juga berbeda.

4. Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Sedangkan hasil analisa yang terakhir yakni uji koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan angka *Adjusted R Square* adalah 0,425 ini berarti variabel kepemimpinan Islam, etos kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi dan pelatihan kerja.

Hasil penelitian ini releven dengan teori yang menyatakan bahwa seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptkan situasi kerja.[92] Kemudian hasil penelitian ini juga releven yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang"* yang menyatakan

[91] *Ibid*.,diakses 15 Februari 2015

[92] Answar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*…, hal. 68

bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja**,** secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan dari penelitian ini adalah objek penelitian. [93]

[93] Nicko Permana Putra, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang*…, hal. 11