

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan tentang pengaruh gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung**

Hasil penelitian yang dilakukan pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dengan menggunakan Uji T, maka dapat diketahui bahwa dari perhitungan koefisien regresi diperoleh hasil dengan tingkat signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  dan nilai koefisien beta adalah positif, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang Islami secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Dikatakan berpengaruh karena masih terdapat angka dibelakang koma, baik itu positif ataupun negatif maka tetap saja hasil hipotesisnya berpengaruh meskipun sangat kecil atau sangat lemah.<sup>57</sup> Ada juga yang mengatakan, apabila pada sampel ada hubungan positif dan setelah diuji signifikan berada pada wilayah  $H_0$  (menerima  $H_0$ ), maka pada populasi ada hubungan yang positif tapi

---

<sup>57</sup> Googleweblight.com= <http://www.fnistatistic.com/konsep-dasar-pengujian-hipotesis>  
Diakses tanggal 04 Juni 2017 pukul 21.26 WIB

tidak signifikan.<sup>58</sup> Hasil penelitian yang tidak signifikan maka artinya adalah data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara X yang Y, dan bukan berarti X tidak berpengaruh terhadap Y, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang Islami saja, tetapi masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai, menurut Siagian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.<sup>59</sup> Selain itu, UPT Pelatihan Kerja Tulungagung merupakan kelembagaan yang bukan terkait dengan lembaga keagamaan meskipun pegawainya beragama Islam sehingga gaya kepemimpinan yang Islami berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Artinya, siapapun pemimpin UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, dengan model kepemimpinan yang Islami atau tidak para pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung tetap bekerja dengan baik. Dengan kata lain kinerja pegawai dipengaruhi sedikit saja oleh gaya kepemimpinan yang Islami.

Karena menggunakan metode ilmiah, maka penelitian tentu saja memiliki toleransi terhadap keraguan yang muncul atas sebuah pernyataan atau kesimpulan, memiliki kemauan untuk mempertanyakan segala sesuatu,

---

<sup>58</sup> Ali Maulidi, AC, MA. *Teknik Belajar Statistika 2*. (Jakarta : ALIM'S PUBLISHING, 2015). Hal, 58.

<sup>59</sup> Sondang D. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal., 65

keinginan untuk melakukan berbagai pengujian dan membuka kesempatan atas adanya pertentangan satu sama lain. Dengan demikian hasil penelitian terbuka untuk saling berbeda, saling mengkritik, bahkan saling bertentangan.

Terdapat dua penyebab hasil penelitian tidak signifikan, *pertama* adalah memang data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan hipotesis, dan *kedua* ada kesalahan dari peneliti. Untuk kesalahan pertama, maka tidak ada jalan lain kecuali melaporkan hasil penelitian apa adanya, atau melakukan penambahan data. Adakalanya dibutuhkan sampel yang besar untuk membuktikan adanya hubungan antar variabel, terutama jika hubungan tersebut kecil. Sedangkan kesalahan kedua adalah kesalahan pengambilan sampel, kesalahan teknik analisis, kesalahan input data, kesalahan menginterpretasikan penolakan atau penerimaan hipotesis dan sebagainya.<sup>60</sup>

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki Oktaviani, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang berjudul, "*Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gabuswetan Indramayu*".<sup>61</sup> Dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar dua puluh sembilan koma empat persen, yang artinya kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar dua puluh sembilan koma empat persen dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan hasil uji T, diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga menunjukkan bahwa

---

<sup>60</sup> Hendry dalam <http://teorionlinewordpress.com> diakses pada 12 Juni 2017 pukul 06:41

<sup>61</sup> Kiki Oktaviani, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gabuswetan Indramayu*, (Cirebon: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012).

variabel kepemimpinan Islami berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung**

Hasil penelitian pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dengan menggunakan Uji T, maka dapat diketahui bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai signifikansi berada di atas taraf nilai  $\alpha$ , dan nilai koefisien beta adalah positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Artinya, lingkungan kerja yang bagus atau tidak, tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Walaupun fasilitas yang dimiliki oleh UPT Pelatihan Kerja Tulungagung cukup memadai, tingginya kinerja para pegawai, dan disiplinnya para pegawai dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja pegawai dipengaruhi sedikit saja oleh lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian jurnal yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, Naga, Fakultas Ekonomi dan Komunikasi, BINUS University yang berjudul, "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia*".<sup>62</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada

---

<sup>62</sup>Jerry M. Logahan, dkk. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia*, (Jakarta Barat: Jurnal Tidak Diterbitkan, 2012)

CV Mum Indonesia. Kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia dan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar tiga puluh tiga koma enam persen. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia.

Tetapi, hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia Febrika Panjaitan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara yang berjudul, "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sarang Giting*".<sup>63</sup> Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji T lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sarang Giting, sedangkan angka determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sarang Giting sebesar tiga puluh lima persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung**

Hasil penelitian pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dengan menggunakan uji F diketahui bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  dan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, artinya bahwa gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja secara bersama-sama

---

<sup>63</sup>Lidia Febrika Panjaitan, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Sarang Giting*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014).

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa tujuh belas koma tiga persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vieka May Nugroho, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Wijaya Putra Surabaya yang berjudul, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Perak Surabaya*”.<sup>64</sup> Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya, variasi perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar tujuh puluh empat koma tiga persen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu tersebut adalah objek penelitian.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Malayu, bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara

---

<sup>64</sup>Vieka May Nugroho, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Perak Surabaya* (Surabaya: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014).

produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>65</sup> Menurut Bambang Guritno dan Waridin, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>66</sup> Menurut Badri, karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.<sup>67</sup> Organisasi harus mampu menyediakan lingkungan kerja dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>65</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal., 167

<sup>66</sup>Bambang Guritno dan Waridin, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*, (Jurnal Tidak Diterbitkan, Vol 1. No. 1, 2005), hal., 63

<sup>67</sup>Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga, 2006), hal., 207