BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Kepemimpinan Transformaional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada penelitian di lapangan, dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya pada uji validitas dan reliabilitas pada *Corrected Item-Total Correlation* dan *Conbrach's Alpha* bahwa seluruh item variabel Kepemimpinan Transformasional teruji valid dan reliabel. Pada tabel 4.14 keputusan uji normalitas data yang diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,941 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka data Kepemimpinan Transformasional berdistribusi normal. Pada uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2,562 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga Kepemimpinan Transformasional terbebas dari asumsi klasik. Sedangkan pada gambar 4.2 uji Heteroskedastisitas tidak membentuk sebuah pola tertentu sehingga data dari Kepemimpinan Transformasional tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pada tabel 4.7 deskripsi dari variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional) dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 131 butir atau 49,6%. Hubungan pengaruh Kepemimpinan

Transformasional bernilai positif yaitu sebesar 0,365 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kepemimpinan Transformasional, maka faktor Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,365 atau 36,5%. Dan sebaliknya, jika faktor Kepemimpinan Transformasional menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,365 atau 36,5% dengan anggapan X_2 tetap.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Terbukti dari hasil uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar 3,124 sedangkan nilai T_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,037. Sehingga perbandingannya adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,124 > 2,037). Untuk taraf signifikansi T sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak yang berarti variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Yolla Aditya Ananto yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah”. Yang memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T_{tabel} 4,23 dan T_{hitung} 7,638. Sehingga perbandingannya adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ (7,638 > 4,23). Maka H_0 ditolak yang

berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan teradap Kinerja Karyawan.[1]

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Anikmah yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T_{hitung} 4,223 dan T_{tabel} 2,021. Sehingga perbandingannya adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ (4,223 > 2,021). Maka H_0 ditolak yang berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan teradap Kinerja Karyawan.[2]

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformaasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Dimana dari segi perilaku pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individu dan motivasi inspirasional atau gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi tepatnya gaya kepemimpinan transformasional akan dapat berdampak bagi kualitas kinerja karyawan.

B. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada penelitian di lapangan, dapat diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islam mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Pahlawan

---

[1]Yolla Aditya Ananto, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*, (Semaranga: Universitas Negeri Semarang, Skripsi tidak diterbitkan, 2013), diakses pada tanggal 15 April 2017

[2]Anikmah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, Skripsi tidak diterbitkan, 2008), diakses pada tanggal 23 April 2017

Tulungagung. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya pada uji validitas dan reabilitas pada *Corrected Item-Total Correlation* dan *Conbrach's Alpha* bahwa seluruh item variabel Etika Kerja Islam teruji valid dan reliabel. Pada tabel 4.14 keputusan uji normalitas data yang diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,725 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka data Etika Kerja Islam berdistribusi normal. Pada uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai dari *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 2.562 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga Etika Kerja Islam terbebas dari asumsi klasik. Sedangkan pada gambar 4.2 uji Heteroskedastisitas tidak membentuk sebuah pola tertentu sehingga data dari Etika Kerja Islam tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pada tabel 4.8 deskripsi dari variabel X_2 (Etika Kerja Islam) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam yang telah diterapkan dilembaga, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 131 butir atau 49,6%. Hubungan pengaruh Etika Kerja Islam bernilai positif yaitu sebesar 0,550 yang bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 satuan pada variabel Etika Kerja Islam maka meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,550. dan sebaliknya, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lainnya tetap.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Terbukti dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,441

sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,037. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,441 > 2,037. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa Etika Kerja Islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Muhammad Nur Faqih yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati" yang mengatakan bahwa hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan nilai T_{hitung} 4,010 dan T_{tabel} 2.002 yang berarti indikator Etika Kerja Islam mempunyai andil dalam peningkatan kinerja karyawan. Sehingga perbandingannya adalah $T_{hitung} > T_{tabel}$ (4,010 > 2.002). Maka H_0 ditolak yang berarti variabel Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan teradap Kinerja Karyawan.[3]

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Refita Avitriani Rizalina yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Takaful Keluarga *Representative Office* Sidoarjo". Mengatakan bahwa hasil nilai T_{hitung} 3,201 dan nilai T_{tabel} 2,045. Karena T_{hitung} 3,201 > T_{tabel} 2,045, maka dengan demikian terdapat pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Di PT Asuransi Takaful Keluarga *Representative Office* Sidoarjo.[4]

---

[3] Moh. Nur Faqih, *Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati*, (Semarang: IAIN Walisongo, Skripsi tidak diterbitkan, 2011), diakses pada tanggal 7 April 2017

[4] Refita Avitriani Rizalina, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Takaful Keluarga Representative Office Sidoarjo*, (Surabaya: IAIAN Sunan Ampel, Sakripsi tidak diterbitkan, 2014), diakses pada tanggal 15 April 2017

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Sikap baik, ikhlas, komitmen, disiplin dan bertanggung jawab serta saling menjaga hubungan yang baik antar masing-masing karyawan yang tentunya dengan berlandaskan syariat Islam, maka akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja para karyawan.

C. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, dapat diketahui bahwa dua variabel *independen* yakni Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam sama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan DI BMT Pahlawan Tulungagung. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya pada uji validitas dan reabilitas pada *Corrected Item-Total Correlation* dan *Conbrach's Alpha* bahwa seluruh item variabel kinerja karyawan teruji valid dan reliabel. Pada tabel 4.14 keputusan uji normalitas data yang diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,749 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 65,509 > F_{tabel} sebesar 3,32 dan signifikansi

sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang diteliti oleh M. Nur Ghufron yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan" yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian antara pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil Ha diterima, dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,752 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikansi) karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa etika kerja islam, religiusitas dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[5]

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memiliki visi misi yang jelas dan mampu berfikir berkembang dengan mengikuti zaman serta tidak lupa menerapkan etika kerja yang berlandaskan Islam dalam suatu lembaga, akan mempengaruhi kualitas kinerja pada karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

---

[5]M. Nur Ghufron, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*, (Kudus: STAIN Kudus, Skripsi tidak diterbitkan, 2015), diakses pada tanggal 6 Juni 2017