

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, ETOS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Kasus PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia)

Rifa Hidayatulloh

Universitas Ibn Khaldun Bogor

(Naskah diterima: 1 September 2020, disetujui: 28 Oktober 2020)

Abstract

The success of a change, both large and small, is not solely determined by the available natural resources, but is largely determined by the quality of human resources who play a role in planning, implementing and controlling the organization. Islamic leadership affects work ethic, work environment and employee performance to do a job as a means of worship. This study aims to determine the effect of Islamic leadership, work ethic and work environment on employee performance. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study included all employees of PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia (ASYKI) Bogor City. The research sample was 30 employees, selected using purposive sampling method. The data collection technique used a questionnaire. The results of this study indicate that Islamic leadership, work ethic and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: *Islamic leadership, The work ethic, The Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Keberhasilan suatu perubahan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Kepemimpinan islami mempengaruhi etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sebagai sarana ibadah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia (ASYKI) Kota Bogor. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan islami, etos kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang penting dalam menunjang perputaran suatu bisnis. Karyawan yang bekerja untuk perusahaan memiliki berbagai kemampuan mulai dari bakat, tenaga, dan kreativitas. Di lain pihak, karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya mulai kebutuhan makan, tempat tinggal, dan kesejahteraan lainnya. Hal inilah yang menjadi faktor pendorong (motivasi) karyawan untuk bekerja dan membantu bisnis perusahaan (Suryati, 2010). Dalam organisasi, kepemimpinan memegang peranan sangat penting, seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperangkan perubahan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai: 2003).

Kepemimpinan Islami adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah swt. Sehingga pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar, ia harus mempertanggung jawabkan organisasinya, selain itu ia juga bertang-

gung jawab dihadapan Alloh Swt kelak atas apa yang ia perbuat. Maka ia harus mengarahkan, membimbing para pegawainya dengan jelas dan benar menurut syariat Islam. Kemudian ia juga harus memperhatikan para pegawainya, karena perhatian seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja para pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan dalam Islam memiliki beberapa prinsip antara lain prinsip tauhid, asy-syura (musyawarah), al-‘adalah (keadilan), al hurriyyah ma’ a mas’uliyyah (kebebasan disertai tanggung jawab), kepastian hukum, jaminan haq al-ibad (Hakim : 2007).

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana, pegawai juga harus mempunyai etos kerja yang tinggi. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan. Jadi dalam pembangunan ekonomi, etos kerjalah yang sangat menjawab dan menentukan langkah-langkah perilaku manusia (Raharjo: 2001). Dalam kerja modern, pembicaraan etos kerja telah menjadi pembicaraan yang begitu penting. Mengingat saat ini telah berkembang semakin kompleks bukan hanya seputar manajemen dan teknologi produksi serta perluasan pasar, tetapi juga

kharisma moral serta kekuatan spiritual yang mendasari kerja, sehingga semakin efektif dan efisien yang selanjutnya dapat bersaing dan memenangkan persaingan global yang semakin ketat. Maka etos kerja tinggi yang dimiliki seseorang tidak hanya ditunjukkan keseriusannya, namun semuanya dilakukan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Langkah awal menuju etos kerja terbaik adalah dengan cara ia harus lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Namun tidak cukup bila hanya semangat saja, tetapi ia harus memikirkan orientasi kedepan dan diimbangi dengan kerja keras.

Kinerja yang meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan etos kerja saja melainkan harus memperhatikan lingkungan kerjanya. Dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh pekerjaannya (Sukanto dan Indriyo: 1991). Sedangkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pega-

wai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada-nya. Jadi antara kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja saling berhubu-ungan terhadap kinerja pegawai, karena apabila pemimpin mengarahkan dan membimbing de-nan cara yang dianjurkan oleh syariat Islam pasti pegawai dalam bekerjanya akan lebih bagus, kemudian para pegawai harus sema-ngat dan sadar akan pentingnya bekerja se-hingga mempunyai etos kerja yang tinggi. Se-lain itu dengan lingkungan kerja yang menye-nangkan akan membuat para pegawai menjadi tenang sehingga bisa menciptakan kinerja yang meningkat.

II. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan peru-bahan signifikan dan perubahan tersebut men-cerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Hasibuan (2002:169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenang-nya, yang diarahkan kepada bawahannya un-tuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi

yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Sedangkan kepemimpinan Islami menurut Syaikh Al-Mawardi, Imamah (Kepemimpinan/kekuasaan) dilembagakan untuk mengantikan (tugas) kenabian) guna melindungi agama dan mengatur dunia. Syaikh Yusuf Al-Qardhawi, Pemimpin dalam islam adalah khalifah yang memimpin dan mengatur umat, sebagai penerus Rasulullah s.a.w dalam mengkokkan agama dan mengatur dunia dengan agama itu. Munawir Sjadjali, dengan mengutip pendapat Mawardi mengatakan bahwa imam adalah khalifah, raja, sultan atau kepala negara. Dengan demikian, menurut Munawir, Mawardi memberikan juga bagi agama kepada jabatan kepala negara disamping payung politik.(Sadzali : 1993)

Etos Kerja

Mengenai tentang etos kerja dapat diartikan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

(Tasmoro :2002) Bagaimana umat Islam dapat berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan di akhirat. Bekerja di dunia bagi umat Islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga di akhirat kelak merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat Islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak lepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalan sebagaimana diajarkan dan mengharap ridho dari Alloh Swt.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walau pun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut

Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut A.A Prabu Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) tentang “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA”

mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,471, yang berarti kemampuan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya sebesar 52,9% dijelaskan oleh faktor lain selain ketiga variabel yang diteliti. Faktor-faktor lain tersebut misalnya promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, dan kreativitas individu.

Ithri dan Cahyono (2018) melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”, Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa. Satu, terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika budaya dalam suatu organisasi telah terlaksana dengan baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya

Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Tampubolon (2007) yang berjudul “ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPI-NAN DAN FAKTOR ETOS KERJA TER-HADAP KINERJA PEGAWAI” Mengungkapkan bahwa Faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Sehingga dalam program pengembangan organisasi ke depan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan (kepemimpinan) organisasi. Dan Faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil namun masih signifikan dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai organisasi tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survei yang bersumber dari data pegawai PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia Kota Bogor. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh staf pegawai pada PT Asuransi Syariah Kelu-

arga Indonesia di Kota Bogor yang berjumlah 30 pegawai. Dengan sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian ini diuji dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini berpedoman pada nilai Cronbach Alpha. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan Islami

a = konstanta

X₂ = Etos Kerja

e = error

X₃ = Lingkungan Kerja

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

IV. HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Kepemimpinan Islami

Tabel II Hasil Uji Variabel Kepemimpinan Islami

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan1	0,849	0,374	Valid
Pertanyaan2	0,936	0,374	Valid
Pertanyaan3	0,894	0,374	Valid
Pertanyaan4	0,836	0,374	Valid
Pertanyaan5	0,867	0,374	Valid
Pertanyaan6	0,796	0,374	Valid
Pertanyaan7	0,793	0,374	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.5 maka dapat dilihat semua item pada variabel tersebut memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel} untuk (df) = 30 – 2 = 28 dan alpha 0,05 dengan uji satu sisi terdapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan/pernyataan yang ada dalam variabel kepemimpinan islami adalah valid.

b. Variabel Etos Kerja

Tabel III Hasil Uji Variabel Etos Kerja

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan1	0,730	0,374	Valid
Pertanyaan2	0,766	0,374	Valid
Pertanyaan3	0,836	0,374	Valid
Pertanyaan4	0,588	0,374	Valid
Pertanyaan5	0,711	0,374	Valid
Pertanyaan6	0,652	0,374	Valid
Pertanyaan7	0,377	0,374	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.6 maka dapat dilihat semua item pada variabel tersebut memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel}. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan/pernyataan yang ada dalam variabel etos kerja adalah valid.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel IV Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan1	0,629	0,374	Valid
Pertanyaan2	0,697	0,374	Valid
Pertanyaan3	0,796	0,374	Valid
Pertanyaan4	0,828	0,374	Valid
Pertanyaan5	0,702	0,374	Valid
Pertanyaan6	0,794	0,374	Valid
Pertanyaan7	0,740	0,374	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.7 maka dapat dilihat semua item pada variabel tersebut memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel} . Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan/pernyataan yang ada dalam variabel lingkungan kerja adalah valid.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel V Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan1	0,745	0,374	Valid
Pertanyaan2	0,862	0,374	Valid
Pertanyaan3	0,722	0,374	Valid
Pertanyaan4	0,710	0,374	Valid
Pertanyaan5	0,674	0,374	Valid
Pertanyaan6	0,781	0,374	Valid
Pertanyaan7	0,596	0,374	Valid

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.8 maka dapat dilihat semua item pada variabel tersebut memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel} . Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja adalah valid.

Selanjutnya uji realibilitas, untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* (α).

Dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan / pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel bisa dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Untuk menguji reliabilitas instrumen, maka peneliti menggunakan SPSS 16.

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VI Reliability Statistic

Item	Cronbach Alpha	Critical Value	Keterangan
KL.1	0,938	0,60	Reliabel
KL.2	0,937	0,60	Reliabel
KL.3	0,936	0,60	Reliabel
KL.4	0,938	0,60	Reliabel
KL.5	0,937	0,60	Reliabel
KL.6	0,937	0,60	Reliabel
KL.7	0,937	0,60	Reliabel
EK.1	0,936	0,60	Reliabel
EK.2	0,936	0,60	Reliabel
EK.3	0,935	0,60	Reliabel
EK.4	0,938	0,60	Reliabel
EK.5	0,936	0,60	Reliabel
EK.6	0,936	0,60	Reliabel
EK.7	0,940	0,60	Reliabel
LK.1	0,937	0,60	Reliabel
LK.2	0,936	0,60	Reliabel
LK.3	0,935	0,60	Reliabel
LK.4	0,936	0,60	Reliabel
LK.5	0,939	0,60	Reliabel
LK.6	0,936	0,60	Reliabel
LK.7	0,938	0,60	Reliabel
KP.1	0,937	0,60	Reliabel
KP.2	0,934	0,60	Reliabel
KP.3	0,939	0,60	Reliabel
KP.4	0,937	0,60	Reliabel
KP.5	0,935	0,60	Reliabel
KP.6	0,938	0,60	Reliabel
KP.7	0,937	0,60	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas, maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari nilai *Critical Value* (0,60). Karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ *Critical Value* ini dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan/pernyataan di dalam

kuesioner yang digunakan untuk penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini untuk melihat normalitas residual dengan membandingkan probabilitas

(p) yang diperoleh dengan taraf signifikansi

(α) (0,05). Apabila nilai $p > \alpha$ maka terdistribusi normal atau sebaliknya. Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 16.0. Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Z adalah sebagai berikut:

Tabel VII Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
	kepemimpinan	etos_kerja	lingkungan_kerja	kinerja_pegawai	
N	30	30	30	30	
Normal Parameters ^a					
Mean	31.90	29.83	27.73	28.57	
Std. Deviation	3.305	2.574	3.463	2.909	
Most Extreme Differences					
Absolute	.193	.160	.169	.207	
Positive	.174	.160	.169	.207	
Negative	-.193	-.138	-.142	-.123	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.055	0.878	0.927	1.136	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.216	.424	.356	.151	

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kepemimpinan islami sebesar 1,055 dengan probabilitas sebesar 0,216, variabel etos kerja sebesar 0,878 dengan probabilitas 0,424, variabel lingkungan kerja sebesar 0,927 dengan nilai probabilitas 0,356 dan variabel kinerja pegawai sebesar 1,136 dengan nilai probabilitas 0,151.

Maka dapat diartikan dari variabel kepemimpinan islami dengan nilai probabilitas sebesar $0,216 > 0,05$ adalah normal, variabel

etos kerja dengan nilai probabilitas $0,424 > 0,05$ adalah normal, variabel lingkungan kerja dengan nilai probabilitas $0,356 > 0,05$ adalah normal dan variabel kinerja pegawai dengan nilai probabilitas $0,151 > 0,05$ adalah normal. dari semua data tersebut, dapat dikatakan bahwa semua data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Mendeteksi adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), berdasarkan pengolahan data dengan spss 16.0.

Tabel VIII Uji Multikolininearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error				VIF
1 (Constant)	5,394	4,055		1,330	,195	
Kepemimpinan Islami	,055	,140	,063	,394	,697	,528
Etos Kerja	,254	,271	,225	,936	,358	,232
Lingkungan Kerja	,499	,165	,594	3,018	,006	,345

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Output SPSS yang diolah, 2020

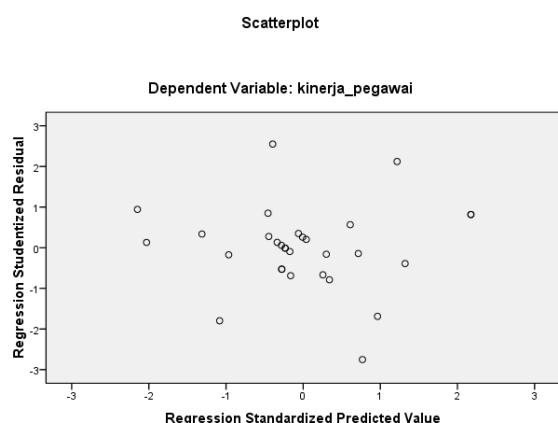
Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF terhadap kepemimpinan islami sebesar 0,528 dan VIF 1,894, sedangkan etos kerja nilai tolerance sebesar 0,232 dan VIF 4,307, sealanjutnya lingkungan kerja nilai tolerance sebesar 0,345 dan VIF 2,900.

Dari hasil tersebut menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00, maka variabel pada kuesioner ini dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji heteroskedastisitas scatterplot. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas : titik-titik atau data berada di atas dan dibawah atau sekitar angka 0, titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak

berpola. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan spss 16.0 diperoleh hasil analisis sebagai berikut:



Gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar output chart scatterplot pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data ini berada di atas dan bawah angka 0, penyebarannya tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola,

Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh terhadap variabel-variabel independen secara bersama-sama pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap pegawai. Maka pengambilan uji F ini menggunakan SPSS adalah:

a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, jadi variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, jadi variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Berdasarkan pengujian uji F (simultan) diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel IX Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			F	Sig.
		df	Mean Square			
1	Regression	160,077	3	53,359	16,266	,000 ^b
	Residual	85,289	26	3,280		
	Total	245,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Etos Kerja

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) diperoleh F hitung = 16,266 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat diartikan nilai signifikansi $< 0,05$, oleh karena itu hipotesis memiliki arti bahwa secara simultan variabel kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia (ASYKI).

Uji T

Uji parsial (uji T) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu kepemimpinan islami (X1) etos kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t ini menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5% maka:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, jadi variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang di uji.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, jadi variabel bebas dapat menjelas-

Tabel X Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5,394	4,055		1,330	,195
Kepemimpinan Islami	,055	,140	,063	,394	,697
Etos Kerja	,254	,271	,225	,936	,358
Lingkungan Kerja	,499	,165	,594	3,018	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Pengaruh variabel independen kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dapat disimpulkan dengan uji t sebagai berikut :

- Untuk variabel kepemimpinan islami nilai thitung 0,394 dengan nilai signifikansi 0,697. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islami (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y).
- Untuk variabel etos kerja diperoleh nilai thitung sebesar 0,936 dengan nilai signifikansi 0,358. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05). Maka dapat disim-

kan variabel terikat atau adanya pengaruh antara variabel yang diuji. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

pulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,018 dengan nilai signifikansi 0,006. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $<$ dari α (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Regresi Linier Berganda

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel depen-

den. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien
Determinasi**

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	,808 ^a	,652	,612	1,81118

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja,

Kepemimpinan Islami, Etos Kerja

Sumber Data : Output SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai $R^2 = 0,652 = 65,2\%$ ini berarti variabel bebas (kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia

Hasil perhitungan uji T (parsial), maka terdapat nilai signifikansi thitung variabel kepemimpinan islami sebesar 0,697 yang artinya lebih besar 0,05 (nilai signifikansi variabel $X1 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh negatif dan tidak terdapat nilai yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia

Hasil perhitungan uji T (parsial), maka terdapat nilai signifikansi thitung variabel etos kerja sebesar 0,358 yang artinya lebih besar 0,05 (nilai signifikansi variabel $X2 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh negatif dan tidak terdapat nilai yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia

Hasil perhitungan uji T (parsial), maka terdapat nilai signifikansi thitung variabel etos kerja sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil 0,05 (nilai signifikansi variabel $X3 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif dan terdapat nilai yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia.

4. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Asuransi Syari'ah Keluarga Indonesia

Hasil analisis dari perhitungan ANOVA menunjukkan sebuah nilai Fhitung sebesar 16,266 dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat diartikan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini artinya, bahwa variabel kepemimpinan islami, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Syariah Keluarga Indonesia.

Sedangkan hasil analisa yang terakhir yakni uji koefisien determinasi, yang menunjukkan angka Adjusted R Square adalah 0,652 ini berarti variabel kepemimpinan Islam, etos kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 65,2% Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. 2008. *Kepemimpinan yang memotivasi*. Gramedia Pustaka utama.
- Budiman, F. A. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang*. Analisis Manajemen 4.1, 11-28.
- Desky, h. 2014. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe*. INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan 8.2, 459-478.
- Manullang, M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Trito, 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publiser.
- Kartono, Kartini, 1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hakim, Abdul, 2007. *Kepemimpinan Islam*. Semarang: Unissula Press.
- Riyadi, A. A., & Rokhim, A. A. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung*.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU

Jurnal AKRAB JUARA

Volume 5 Nomor 4 Edisi November 2020 (222-236)

- Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah 1.2, 246-262.
- Prabu Mangkunegara, Answar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Toha Jabir Al-Alwani (2005). *Bisnis Islam*, Yogyakarta: AK Group.
- Tasmoro, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Tasmoro, Toto. 2002. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tanjung , H., & Devi, A. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Bekasi: Gramata Publishing.