



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA  
ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KSPPS  
KOPENA PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**MUHAMMAD IMAM**

**NIM: 2013112142**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2017**

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **MUHAMMAD IMAM**

NIM : **2013112142**

Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA  
ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KSPPS  
KOPENA PEKALONGAN**

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 16 Oktober 2017

Yang menyatakan,



**MUHAMMAD IMAM**

**NIM. 2013112142**

## NOTA PEMBIMBING

Nalim, M.Si

Perum Griya Sejahtera C-8 Tirto

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Muhammad Imam

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Pekalongan  
c/q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
di-  
**PEKALONGAN**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara/i :

Nama : **MUHAMMAD IMAM**

NIM : **2013112142**

Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Islam sebagai Variabel Moderating.**

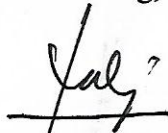
dengan inisaya mohon agar Skripsi Saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat utuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pekalongan, 16 Oktober 2017

Pembimbing,



Nalim, M.Si

**NIP.197801052008011019**



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan. Tlp.(0285) 412575-412572.Fax 423418

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : MUHAMMAD IMAM

NIM : 2013112142

Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KSPPS KOPENA PEKALONGAN

Telah diujikan pada hari Selasa tanggal 14 November 2017 dan dinyatakan LULUS serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S. E).

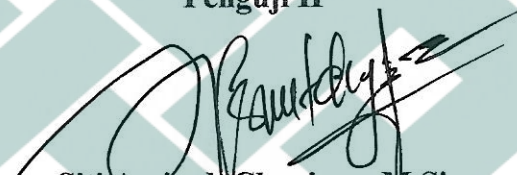
Dewan Penguji,

Penguji I



Ahmad Sukron, M.E.I  
197110152005011003

Penguji II



Siti Aminah Chaniago, M.Si  
196809072006042001

Pekalongan, 17 November 2017

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Shinta Dewi R, SH., M.H.  
NID. 197502201999032001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap kedalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	`	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	أ ي = ai	إ ي = ī
أ = u	أ و = au	أ و = ū

3. *Ta Marbutah*

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atunjamīlah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*



## 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/.

Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*



## PERSEMBAHAN

*Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini :*

*Karya sederhana ini kupersembahkan kepada:*

- ❖ *Ayahanda H. Umar Bajuri dan Ibu Hj. Siti Mu'annah, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat, kasih sayang serta pengorbanan yang tak bisa tergantikan.*
- ❖ *Kakakku Rosanti Maghfiroh dan Suaminya Muhammad Mujtaba beserta keluarga yang selalu memberikan semangat dan do'a.*
- ❖ *Keponakanku: Yusuf Muhammad Lutfi. Terima kasih untuk tawamu yang menjadi penyemangat dan penghapus lelahku.*
- ❖ *Sahabat Muskam: Ardi, Yayat, Fikran, Anggik, Fery, Hilal, Fahrudi, dan semua sahabat muskam. Tak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain bersama sahabat-sahabat terbaik. Terima kasih atas semangat, perjuangan dan kerjasamanya selama ini. Hari-hariku selama kuliah kurang berarti tanpa adanya kalian dan terimakasih selalu menemaniku saat senang maupun sedih. Kalian sahabat yang luar biasa.*
- ❖ *Teman-temanku dan Warga Ekosy C angkatan 2012 yang selalu ada untuk diajak diskusi. Terimakasih atas bantuan ,pengetahuan dan waktu yang telah kalian berikan selama ini. Kalian teman- teman terbaik dan menyenangkan.*



## MOTTO

*Barang siapa bersungguh – sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri.*

*(QS. Al-Anbiya:6)*

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain dan hanya Tuhanmulah kamu berharap)*

*(Q.S. Al-Insyoroh : 6-9)*

*Sabar bukanlah sikap pasif, sabar adalah berusaha dengan penuh kesungguhan dan segala daya upaya, mengharap ridho Allah semata. Apabila kegagalan yang datang, bukanlah Allah tempat segala kesalahan di lemparkan, tapi segala koreksi diri dan mencari jalan lain dengan tetap di jalan Illahi.*

*(Ali Bin Abi Tuholib)*

*Ibu adalah segalanya, dialah pelipur duka kita, harapan kita kala sengsara dan kekuatan kita di saat tak berdaya, dialah sumber cinta kasih.*

*(Kahlil Gibran)*

*Tanpa kerja keras keberhasilan tak kan bisa diraih, untuk itu bekerja keraslah untuk mencapai keberhasilan.*

*(Penulis)*

## ABSTRAK

**Imam, Muhammad. 2017.** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Islam sebagai Variabel Moderating Pada KSPPS Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan.* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing Nalim, M.Si.

Semakin banyaknya jumlah lembaga keuangan syariah yang ada ditengah-tengah masyarakat, membuat perusahaan harus mampu bersaing dan bertahan hidup. Oleh karena itu atasan dan para karyawannya harus bekerjasama dalam rangka untuk memajukan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan berbagai cara salah satunya dengan adanya suatu pemimpin yang baik dalam mengarahkan agar tercapainya kinerja yang baik dan juga motivasi atau dorongan yang kuat kepada seluruh karyawan dalam perusahaan serta menanamkan etos kerja Islam pada diri karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta menguji apakah etos kerja Islam memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan. Penelitian ini dilakukan dengan uji regresi berganda menggunakan MRA dengan bantuan SPSS 23. Jenis penelitian lapangan dan pendekatan kuantitatif. Sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi seluruh karyawan yang berjumlah 122 dan sampel dalam penelitian ini adalah 55 karyawan dengan rumus penentuan sampel menggunakan rumus slovin.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan nilai sig sebesar  $0,004 < 0,05$  atau t hitung pada variabel gaya kepemimpinan  $> t$  tabel yaitu  $(3,003) > (1,674)$  artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi menunjukkan nilai sig  $0,027 < 0,05$  atau t hitung pada variabel motivasi  $> t$  tabel yaitu  $(-2,277) > (1,674)$  artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel etos kerja Islam menunjukkan nilai sig  $0,004 < 0,05$  atau hasil t hitung pada variabel etos kerja Islam  $> t$  tabel yaitu  $(3,048) > (1,674)$  artinya etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai R square pada persamaan 1 sebelum adanya perkalian antara variabel independen dengan variabel moderasi dan juga variabel dependen sebesar 0,477 (47,7%) sedangkan nilai R square pada persamaan 2 setelah adanya perkalian antara variabel independen gaya kepemimpinan dan etos kerja Islam serta kinerja karyawan naik sebesar 0,479 (47,9%) dan pada persamaan 3 setelah adanya perkalian antara variabel independen motivasi dan etos kerja Islam serta kinerja karyawan naik sebesar 0,478 (47,8%), jadi keberadaan etos kerja Islam memperkuat hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja Islam

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat taufik serta hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating pada KSPPS KOPENA Pekalongan”** ini tanpa suatu halangan apapun.

Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabiullah Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafaatnya dihari kiamat kelak. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak AM. Muh. Khafidz Ma'shum selaku Wakil Dekan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
4. Bapak Agus Fakhri M.S.I selaku Kepala Jurusan Syariah IAIN Pekalongan.
5. Bapak Kuart Ismanto, M.Ag kuat selaku Sekretaris Jurusan Syariah IAIN Pekalongan.
6. Bapak Nalim, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.




7. Bapak Muhammad Nasrullah, M.Si selaku Wali Studi
8. Seluruh Dosen dan karyawan IAIN Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi.
9. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak H. Umar Bajuri dan Ibu Hj. Siti Mu'anah yang senantiasa memberikan bantuan moril-maupun materiil.
10. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pekalongan, 16 Oktober 2017

Penulis

  
**MUHAMMAD IMAM**  
**NIM. 2013112142**



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat taufik serta hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating pada KSPPS KOPENA Pekalongan”** ini tanpa suatu halangan apapun.

Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabiullah Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafaatnya dihari kiamat kelak. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak AM. Muh. Khafidz Ma'shum selaku Wakil Dekan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
4. Bapak Agus Fakhri M.S.I selaku Kepala Jurusan Syariah IAIN Pekalongan.
5. Bapak Kuart Ismanto, M.Ag kuat selaku Sekretaris Jurusan Syariah IAIN Pekalongan.
6. Bapak Nalim, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.



7. Bapak Muhammad Nasrullah, M.Si selaku Wali Studi
8. Seluruh Dosen dan karyawan IAIN Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi.
9. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak H. Umar Bajuri dan Ibu Hj. Siti Mu'anah yang senantiasa memberikan bantuan moril-maupun materiil.
10. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pekalongan, 16 Oktober 2017

Penulis

**MUHAMMAD IMAM**  
**NIM. 2013112142**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
NOTA PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	v
PERSEMBAHAN .....	ix
MOTTO .....	x
ABSTRAK .....	xi
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
A. Landasan Teori .....	12
1. Teori Kinerja .....	12





a. Pengertian Kinerja .....	12
b. Evaluasi Kinerja .....	12
c. Indikator–Indikator Kinerja .....	14
<b>2. Teori Gaya Kepemimpinan .....</b>	<b>14</b>
a. Pengertian Kepemimpinan .....	15
b. Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi .....	17
c. Teori Gaya Kepemimpinan .....	20
d. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan .....	23
<b>3. Teori Motivasi .....</b>	<b>24</b>
a. Pengertian Motivasi .....	24
b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	24
c. Teori Motivasi .....	27
d. Indikator-Indikator Motivasi .....	28
<b>4. Teori Etos Kerja Islam .....</b>	<b>29</b>
a. Pengertian Etos Kerja Islam .....	29
b. Faktor Pendorong Etos Kerja Islam .....	33
c. Indikator–Indikator Etos Kerja Islam .....	33
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>35</b>
<b>C. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>46</b>
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	46
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	46
3. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan .....	47
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan .....	48



5. Pengaruh Etos Kerja Islam Memoderasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	49
6. Pengaruh Etos Kerja Islam Memoderasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	49
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>50</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
<b>A. Metode Penelitian .....</b>	<b>53</b>
1. Jenis Penelitian.....	53
2. Pendekatan Penelitian .....	53
<b>B. Setting Penelitian .....</b>	<b>54</b>
<b>C. Variabel Penelitian .....</b>	<b>54</b>
1. Variabel Independen .....	54
2. Variabel Dependen.....	54
3. Variabel Moderating .....	55
<b>D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....</b>	<b>58</b>
1. Populasi.....	58
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	58
<b>E. Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>59</b>
1. Teknik Observasi .....	59
2. Teknik Wawancara.....	59
3. Teknik Kuesioner .....	60
4. Teknik Dokumentasi .....	62
<b>F. Sumber Data.....</b>	<b>62</b>
<b>G. Metode Analisis Data .....</b>	<b>63</b>
1. Uji Instrumen .....	63





a. Uji Validitas.....	63
b. Uji Reliabilitas.....	64
2. Statistik Deskriptif .....	65
3. Uji Asumsi Klasik.....	65
a. Uji Normaitas.....	65
b. Uji Linearitas .....	66
c. Uji Multikolinearitas.....	66
d. Uji Heteroskedastisitas .....	67
4. Analisis dengan MRA ( <i>Moderated Regression Analisis</i> ) .....	68
a. Uji t (Secara Parsial) .....	69
b. Uji F (Secara Simultan) .....	69
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Deskripsi Responden KSPPS KOPENA .....</b>	<b>74</b>
1. Deskripsi Responden.....	74
a. Deskripsi berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
b. Deskripsi berdasarkan Usia .....	75
c. Deskripsi berdasarkan Pendidikan.....	76
2. Deskripsi Tanggapan Responden.....	70
a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	77
b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi .....	79
c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	81
d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja Islam.....	83
<b>B. Analisis Data .....</b>	<b>86</b>
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	86



a. Uji Validitas .....	86
b. Uji Reliabilitas .....	88
2. Uji Asumsi Klasik .....	89
a. Uji Normalitas .....	89
b. Uji Linearitas.....	91
c. Uji Multikolinearitas .....	91
d. Uji Heteroskedastisitas.....	92
3. Analisis Regresi Berganda Menggunakan MRA (Moderated Regression Analysis)	
.....	94
a. Uji Regresi Tahap Pertama.....	95
1) Uji t ( Parsial) .....	95
2) Uji F (Simultan).....	98
3) Koefisien Determinasi .....	99
b. Uji Regresi Tahap Kedua .....	100
<b>C. Pembahasan.....</b>	<b>102</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>110</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>112</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Perkembangan Kinerja KOPENA tahun 2013-2015 .....	6
Tabel 2.1.Perbedaan Penelitian Yang Akan Dilakukan Dengan Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1.Devinisi Operasional Variabel dan Indikator.....	56
Tabel 3.2.Daftar Alternatif Jawaban Kuesioner.....	60
Tabel 3.3.Skala Pengukuran dan Skor Penilaian .....	61
Tabel 4.1.Deskripsi berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	75
Tabel 4.2.Deskripsi berdasarkan Usia Responden.....	76
Tabel 4.3.Deskripsi berdasarkan Pendidikan Responden .....	76
Tabel 4.4.Distribusi Persentase Gaya Kepemimpinan Karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan .....	77
Tabel 4.5.Distribusi Persentase Motivasi Karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan .....	79
Tabel 4.6.Distribusi Persentase Kinerja Karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.....	81
Tabel 4.7.Distribusi Persentase Etos Kerja Islam Karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.....	83
Tabel 4.8.Hasil Uji Validitas.....	86
Tabel 4.9.Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 4.10.Hasil Uji Normalitas .....	90
Tabel 4.11.Ringkasan Hasil Uji Linearitas .....	91





Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93
Tabel 4.14 Uji Regresi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan .....	95
Tabel 4.15. Uji Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Etos Kerja Islam.....	98
Tabel 4.16. Koefisien Determinasi.....	99
Tabel 4.17. Ringkasan Uji Regresi Tahap Kedua Persamaan 1.....	100
Tabel 4.18. Ringkasan Uji Regresi Tahap Kedua Persamaan 2.....	101
Tabel 4.19. Ringkasan Uji Regresi Tahap Kedua Persamaan 3.....	101



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1. Grafik Uji Normalitas Data.....	90
Gambar 4.2. Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	94





## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

- A. Kuesioner

### LAMPIRAN 2

- A. Identitas Responden
- B. Tabulasi Data

### LAMPIRAN 3

- A. Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan
- B. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- D. Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja Islam

### LAMPIRAN 4

- A. HASIL ANALISIS REGRESI PERSAMAAN 1
  - 1. Uji Asumsi Klasik
  - 2. Uji *Goodness Fit Of Model*

### LAMPIRAN 5

- A. HASIL ANALISIS REGRESI PERSAMAAN 2
  - 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### LAMPIRAN 6

- A. HASIL ANALISIS REGRESI PERSAMAAN 3
  - 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### LAMPIRAN 7

- A. Tabel Product Moment
- B. T Tabel
- C. T Hitung

### LAMPIRAN 8

- A. Surat Izin Penelitian dari IAIN Pekalongan
- B. Surat Keterangan Penelitian dari KSPPS KOPENA Pekalongan

### LAMPIRAN 9

- A. Dokumentasi



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Domi C. Matutita, dkk dalam penelitian Tiur Nababan karyawan adalah seluruh orang yang ditugaskan untuk bekerja dalam suatu badan atau lembaga tertentu baik lingkungan dunia usaha maupun di lingkungan pemerintah.<sup>1</sup>Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2003:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Tiur Nababan, *Pengaruh Role Stress Karyawan Terhadap Efektivitas Security Administration*, (Fak. Ekonomi, Universitas Widyatama, 2013).

<sup>2</sup>Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang* (Semarang: Fak, Ekonomi, UNNES, 2012), hlm.1.

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup> Organisasi akan selalu berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Terry menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kartikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisai.<sup>4</sup>Selain kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah motivasi. Kemudian dari dua faktor tersebut, peran yang sangat penting untuk mewujudkan prestasi kinerja karyawan adalah diri sendiri. Bagaimana dalam diri seseorang tersebut memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Bagi seorang muslim bekerja bukan sekadar hanya untuk bekerja, tapi didasarkan pada kesadaran bekerja secara produktif serta etos yang tinggi merupakan karakter kepribadian seorang muslim.<sup>5</sup> Organisasi akan selalu

---

<sup>3</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hlm. 259.

<sup>4</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (jakarta : Kencana Prenada Media Group,2009), hlm. 213-216.

<sup>5</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami, Cet.1*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 8.

berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini mengambil obyek suatu lembaga keuangan syariah yaitu Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) yang didirikan pada tanggal 11 Desember 1993, yang diprakasai oleh H. M. Saelany Machfud. Beliau terpilih menjadi ketua pertama. Harapannya beliau mampu menularkan ilmu ekonomi dan perkoperasian yang dimiliki kepada KOPENA, karena saat itu beliau merupakan karyawan dari Kospin Jasa. KOPENA yang awalnya hanya memiliki satu kantor dan juga berstatus kantor pinjaman, dan sampai dengan sekarang ini sudah menjadi sebanyak 12 kantor cabang. KOPENA juga pernah menjadi Koperasi yang beberapa kali mendapat penghargaan, baik dari nasional sampai internasional. Pada tahun 1999 dan 2009 KOPENA mendapat penghargaan sebagai koperasi berprestasi terbaik tingkat nasional serta meraih penghargaan Setia Lencana Wira Karya dari Presiden RI bagi Ketua Umum. Pada tahun 2009 dan 2011 predikat tersebut didapatkan lagi oleh Manager KOPENA. Dan KOPENA juga sukses dalam sosial kemasyarakatan, khususnya dibidang Haji dan Umroh.<sup>6</sup>

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Terry menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan

---

<sup>6</sup>[http://kopena.co.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=66&Itemid=58](http://kopena.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=66&Itemid=58) (diakses pada tanggal 11 Februari 2017).

memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi.<sup>7</sup> Gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi.<sup>8</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan sesuatu yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan usaha dan bentuknya bermacam-macam tidak terbatas pada imbalan materi semata. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.<sup>9</sup>

Untuk menilai atau mengevaluasi suatu kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai. Dalam bekerja tidak hanya sekedar bekerja atau mementingkan materi semata, tetapi bekerja juga harus mempunyai nilai etika di dalamnya yang secara umum dikenal dengan etos kerja. Etos kerja harus selalu ada dalam diri seorang muslim, namun etos kerja yang di terapkan pada diri setiap muslim adalah etos kerja islam.

Etos kerja Islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga suatu

<sup>7</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Jakarta : Kencana Prenada Media Group.2009), hlm. 213-216.

<sup>8</sup>Veronika Selviati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjung Pinang”, (Tanjung Pinang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali haji (UMRAH) Tanjung Pinang, 2013), skripsi tidak diterbitkan. Diakses dari (<http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/JURNAL-Veronika-Selviati-090462201370-Akuntansi-2013.pdf>) pada tanggal 01 Februari 2017).

<sup>9</sup>A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. Ke-3 (Bandung : Refika Aditama, 2007), hlm. 61.



manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>10</sup> Karyawan yang mempunyai etos kerja islam memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya sehingga akan meningkatkan prestasi kinerjanya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Sehingga, amal yang diciptakan memberikan makna bagi kehidupan dan mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Alfian Basyir selaku pemimpin KSPPS KOPENA Pekalongan dari periode 2014-2018 sudah dapat dikatakan berhasil dalam memimpin KSPPS KOPENA sampai dengan saat ini. Beliau juga selalu memberikan motivasi kepada karyawannya baik berupa semangat dalam bekerja, pelatihan-pelatihan untuk karyawan yang berprestasi agar selalu meningkatkan kinerjanya dan juga reward untuk karyawan yang mendapatkan kinerja terbaik. Sebagai salah satu koperasi yang berbadan hukum syariah di KSPPS KOPENA Pekalongan juga memberikan motivasi religius untuk meningkatkan keimanan para karyawannya. Kegiatan yang dilakukan setiap harinya sebelum memulai pekerjaan yaitu membaca do'a bersama, mengadakan kegiatan keagamaan (tahlilan) setiap satu bulan sekali, dan apabila ada hari raya besar Islam diadakan pengajian.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Cet.1, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 27.

<sup>11</sup>Rizky Ira Rahmawati, *SDM Personalia KJKS KOPENA*, Pekalongan, 20 Februari 2017.

Kinerja KOPENA dapat dikatakan sudah baik dan optimal hal ini dapat dilihat dari total aset yang didapat oleh KOPENA setiap tahunnya. Berdasarkan data kinerja KOPENA tahun 2013 – 2015 adalah sebagai berikut:

**Tabel. 1.1.**

**Data Perkembangan Kinerja KOPENA Pekalongan Tahun 2013-2015**

<b>Tahun</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Aseet</b>	65.815.600.616	84.808.875.683	113.400.034.989
<b>Simpanan/Tabungan</b>	58.697.758.955	77.425.871.990	107.737.926.555
<b>Pembiayaan</b>	35.209.219.976	44.450.603.936	48.461.913.294
<b>Modal Sendiri</b>	1.703.745.097	2.189.467.263	2.898.519.785
<b>Sisa Hasil Usaha</b>	317.457.279	390.959.443	436.896.141

Sumber : KSPPS KOPENA Pekalongan 2017

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian sisa hasil usaha dari setiap tahunnya terus meningkat, hal ini tidak terlepas dari peran kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Frana Agus Sugiyanto menghasilkan bahwa variabel Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung sebesar 50,439 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$ . Sedangkan hasil penelitian dari Veronika Selviati menghasilkan bahwa tidak terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi terhadap Kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R2) yang

diperoleh sebesar 0,109. Dari hasil dua penelitian tersebut terdapat kesenjangan. Peneliti mengambil variabel kepemimpinan dan motivasi karena keduanya saling berkaitan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mencoba untuk menguji apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui apakah karyawan KOPENA Pekalongan yang karyawannya beragama Islam bekerja menggunakan etos kerja Islam. Sehingga dalam penelitian ini etos kerja Islam dijadikan variabel moderating yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel independen dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Islam sebagai Variabel Moderating”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan?
3. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan etos kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan?



5. Apakah etos kerja Islam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan?
6. Apakah etos kerja Islam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengkonfirmasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.
2. Untuk menguji dan mengkonfirmasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.
3. Untuk menguji dan mengkonfirmasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.
4. Untuk menguji dan mengkonfirmasi pengaruh kepemimpinan, motivasi dan etos kerja Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.
5. Untuk menguji dan mengkonfirmasi etos kerja Islam memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.
6. Untuk menguji dan mengkonfirmasi etos kerja Islam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.



#### D. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sesuai dengan tujuan penelitian diatas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktisi.

##### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja Islam sebagai variabel moderating.

##### 2. Kegunaan Praktisi

Hasil dari penelitian ini berguna bagi berbagai pihak, antara lain :

###### a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.

###### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen KSPPS KOPENA Kota Pekalongan dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

### E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penjelasan, penelaahan, dan pemahaman maka dalam penelitian ini penulisannya dibagi menjadi 5 bab yang setiap babnya terdiri dari sub-sub bab. Tiap bab ataupun sub bab yang satu dengan lainnya merupakan rangkaian yang sangat terkait.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : KERANGKA TEORI**

Bab ini berisi tentang landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berfikir dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian, serta teknik pengolahan dan analisis data.





**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi data, analisis data, dan Pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 55 responden pada karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan, dengan uji instrumen penelitian dalam bentuk skala untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, motivasi, etos kerja Islam dan kinerja karyawan diketahui keempat variabel memenuhi persyaratan uji selanjutnya karena diketahui sebaran item dari masing-masing variabel valid dan reliabel yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

2. Analisis data menggunakan uji hipotesis dengan uji  $t$  dan uji  $F$ .

Pada uji  $t$ , variabel gaya kepemimpinan nilai sig sebesar  $0,004 < 0,05$  atau  $t$  hitung pada variabel gaya kepemimpinan  $>$   $t$  tabel yaitu  $(3,003) > (1,674)$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji  $t$  variabel motivasi menunjukkan nilai sig  $0,027 < 0,05$  atau  $t$  hitung pada variabel motivasi  $>$   $t$  tabel yaitu  $(-2,277) > (1,674)$  maka  $H_{02}$  ditolak,  $H_{a2}$  diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk uji  $t$  variabel etos kerja Islam menunjukkan nilai sig  $0,004 < 0,05$  atau hasil  $t$  hitung pada variabel etos kerja Islam  $>$   $t$  tabel yaitu  $(3,048) > (1,674)$  maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Untuk  $F$  test yang diperoleh dari penelitian

ini, maka dapat diperoleh  $f$  hitung sebesar 15,502. Oleh karena  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel ( $15,502 > 2,786$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga secara bersama atau simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.

3. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* pada analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa koefisien determinasi memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,446. Hal ini berarti hanya 44% kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan etos kerja Islam. Sedangkan sisanya ( $100\% - 44\% = 56\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Variabel moderat\_1 (gaya kepemimpinan\*etos kerja Islam) menunjukkan nilai R square pada persamaan 1 sebesar 0,477 (47,7%) sedangkan nilai R square pada persamaan 2 naik sebesar 0,479 (47,9%). Hal ini mengindikasikan keberadaan etos kerja Islam memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.
5. Variabel moderat\_2 (motivasi\*etos kerja Islam) menunjukkan nilai R square pada persamaan 1 sebesar 0,477 (47,7%) sedangkan nilai R square pada persamaan 3 naik sebesar 0,478 (47,8%). Hal ini mengindikasikan keberadaan etos kerja Islam memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.

## B. Saran

1. Bagi pihak atasan KSPPS KOPENA Pekalongan agar terus membangun dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan karyawannya, karena hubungan kerja yang baik dapat memudahkan interaksi, yaitu interaksi dari atasan kepada karyawannya. Dengan hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi KSPSS KOPENA Pekalongan agar lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan, sehingga mampu mencegah kesalahan-kesalahan yang terjadi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi KSPPS KOPENA Pekalongan agar mampu menerapkan etos kerja Islam kepada karyawan, karena dengan adanya etos kerja Islam mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas tema sejenis, diharapkan menambahkan variabel lain dan masalah konkrit untuk diteliti.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja, Cet IV*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, Muchamad. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar, Cet. Ke-1*. Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2005. *Apilkasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Cet. Ke-5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Yogyakarta: Fak. Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas Cet. Ke-5*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J, Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Maharani. Vivin dan Achmad Sani Supriyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Redaksi Refika.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rifai, Veithzal dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Ke-5*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajamen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajamen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sunyoto, Danang. 2010. *Uji Khi Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta Graha Ilmu.

Suwanto, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian, Cet. Ke-4*. Bandung: Alfabeta CV.

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami, Cet.1*. Jakarta: Gema Insani.

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian, Cetakan ke 1*. Yogyakarta: Gramedia.

#### **B. Wawancara**

Rahmawati, Rizky Ira, 20 Februari 2017. "*Wawancara Pribadi*". SDM Personalia KSPPS KOPENA Pekalongan.

#### **C. Jurnal**

Liana, Lie. 2009. *Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Meguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen*. Jurnal Informasi DINAMIK Volume XIV, No. 2.

Sugiono. 2014. *Konsep Identifikasi Alat Analisis dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Volume 1, Nomor 2.

#### **D. Skripsi**

Apriliani, Nita. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan CV. Sahabat Klaten*. Surakarta: Fak. Ekonomi dan Bisnis UMS.

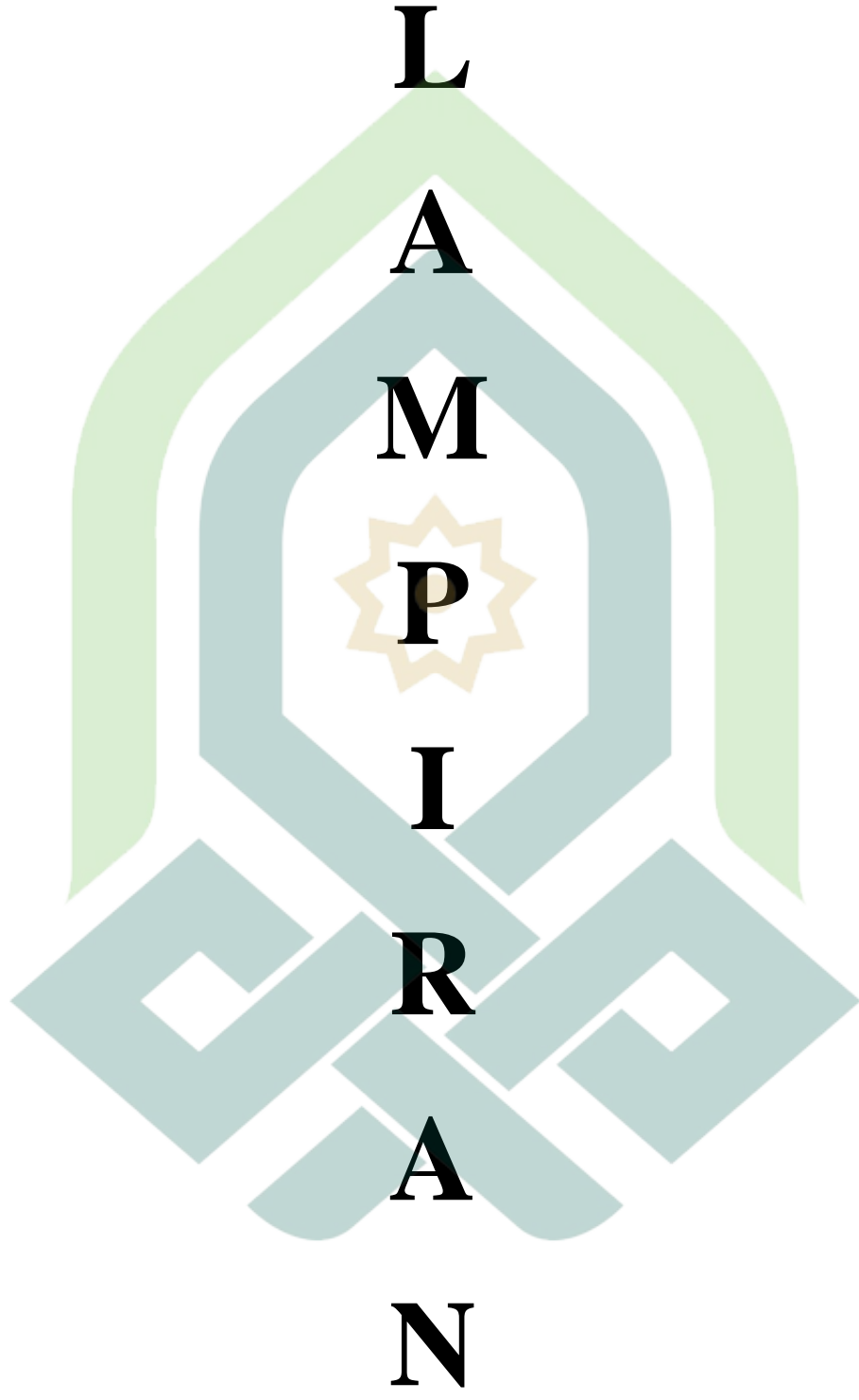
Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang*. Semarang: UNDIP.

Hasan, Zuhri Oktaviani, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo*. Gorontalo.



- Haq, Muhibbatul Hanifah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritiual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta*. Yogyakarta: Fak. Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
- Hendriawan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*. Makassar: Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Surakarta: UMS, Fak. Keguruan dan Ilmu Kependidikan.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia*. Semarang: UNDIP.
- Mondiani, Tria. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasiional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Upj Semarang*. Semarang: Fak. Administrasi Bisnis UNDIP.
- Nababan, Tiur. 2013. *Pengaruh Role Stress Karyawan Terhadap Efektivitas Security Administration*. Univesitas Widyatama: Fak. Ekonomi.
- Pertiwi, Dilian Diah. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten*. Surakarta: Fak. Ekonomi dan Bisnis UMS.
- Prabawa. 2013. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Twc Borobudur, Prambanan dan Ratu Blok*. Jakarta: Fak. Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.

- Selviati, Veronika. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjung Pinang*. Tanjung Pinang: Fak. Ekonomi UMRAH.
- Sugiyanto, Frana Agus. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madubaru Yogyakarta*. Yogyakarta: Fak. Ekonomi UPS.
- Susantoso, Juni. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pati*. Kudus: Fak. Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Tyas, Vita Trisnaning. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kesehatan Keselatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Hasil Buana Kediri*. Kediri: Fak. Ekonomi Universitas Nusnatara PGRI.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Semarang: Fak. Ekonomi UNNES.
- Wirawan, Fajar. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia*. Semarang: Fak. Ekonomi UNDIP.
- Zahra, Annidjatus. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan CV Sidiq Manajemen*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, Fak. Dakwah dan Komunikasi.





**DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL**  
**MODERATING Pada KSPPS KOPENA Pekalongan**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan KSPPS KOPENA Pekalongan.

Dengan hormat, yang mengajukan permohonan pengisian kuesioner ini:

Nama : Muhammad Imam

NIM : 2013112142

Progam Studi : Ekonomi Syariah

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Pada KSPPS KOPENA Pekalongan”**. Memohon dengan kerendahan hati agar Bapak/Ibu/Sdr/i dapat mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban kuesioner ini digunakan untuk penelitian ilmiah (skripsi), sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr/i akan tetap terjaga. Apabila kuesioner telah selesai diisi, silahkan kembalikan pada tempat saat Bapak/Ibu/Sdr/i menerima kuesioner ini.

Bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i merupakan hal yang sangat berharga bagi peneliti, oleh karena itu atas partisipasi dan bantuannya saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Muhammad Imam



### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Usia : a. < 20 – 30 tahun  
b. 31 – 40 tahun  
c. 41 - > 50 tahun
3. Jenis kelamin : a. laki-laki  
b. perempuan
4. Pendidikan Terakhir : a. SLTA      b. D III      c. S1      d. S2

### B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengancara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- STS : Sangat tidak setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 N : Netral  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

**GAYA KEPEMIMPINAN**(Sumber : Likert dalam buku Edy Sutrisno).

NO.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin Anda sangat otoriter.					
2.	Pemimpin Anda mempunyai sedikit kepercayaan kepada karyawannya.					
3.	Pemimpin Anda terbuka terhadap pendapat atau ide karyawan.					
4.	Pemimpin Anda membolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses pengambilan keputusan.					
5.	Pemimpin Anda mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai tujuannya dengan cara sendiri.					
6.	Pemimpin Anda memberikan reward bagi karyawan yang bekerja sesuai target yang ditentukan.					
7.	Pemimpin Anda memiliki kepercayaan penuh kepada karyawan.					



**MOTIVASI** (Sumber : Abraham H. Maslow dalam buku Wilson Bangun).

NO.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak.					
9.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.					
10.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.					
11.	Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
12.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					

**KINERJA KARYAWAN**(Sumber : Simamora dan Heryanto dalam skripsi Lilik Khoiriyah).

NO.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
13.	Setiap karyawan KSPPS KOPENA telah memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki agar lebih produktif dalam bekerja.					
14.	Setiap karyawan KSPPS KOPENA mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
15.	Karyawan KSPPS KOPENA dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
16.	Karyawan KSPPS KOPENA belum dapat memenuhi target permintaan ke nasabah yang ditentukan oleh perusahaan.					
17.	Karyawan KSPPS KOPENA mampu memahami dan menguasai tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan.					
18.	Karyawan KSPPS KOPENA mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil.					





**ETOS KERJA ISLAM**(Sumber : Toto Tasmara dalam buku Toto Tasmara).

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
19.	Karyawan KSPPS KOPENA memanipulasi laporan harian agar terlihat memiliki kinerja yang baik.					
20.	Kerjasama merupakan penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan KSPPS KOPENA.					
21.	Kerjasama merupakan penunjang untuk menjauhkan permusuhan antar karyawan KSPPS KOPENA. (HR. Muslim)					
22.	Bagi karyawan KSPPS KOPENA bekerja dengan baik dapat bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain. (HR. Thabrani dan Daruquthni)					
23.	Bagi karyawan KSPPS KOPENA keadilan di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (QS. Al-Maidah [5]:8)					
24.	Karyawan KSPPS KOPENA bekerja hanya untuk kepentingan kehidupan dunia tanpa memperdulikan kehidupan akhirat.					
25.	Bagi karyawan KSPPS KOPENA kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.					
26.	Karyawan KSPPS KOPENA dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja.					
27.	Bagi karyawan KSPPS KOPENA nilai kerja lebih ditentukan oleh niat dari pada oleh hasil kerjanya. (At-Taubah[9]:105)					
28.	Bekerja dengan ikhlas adalah cara karyawan KSPPS KOPENA untuk mendapatkan cinta dari Allah SWT. (HR. Imam Thabrani)					
29.	Karyawan KSPPS KOPENA bekerja dengan giat agar disanjung oleh atasan.					

Terima kasih atas ketersediaan dan bantuannya untuk mengisi kuesioner ini, semoga Allah membalas kebaikan anda. Amin yarobbal aalamin.



## DOKUMENTASI





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Untuk melengkapi skripsi ini, penulis melampirkan Daftar Riwayat Hidup yaitu sebagai berikut:

### A. Identitas Pribadi

1. Nama : Muhammad Imam
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Tempat/tanggal lahir : Pekalongan, 19 November 1994
4. Agama : Islam
5. Alamat : Wonoyoso Gang.4 no. 26 Rt. 08 Rw.03  
Buaran, Pekalongan
6. No Telp : 081578740858

### B. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : H. Umar Bajuri
2. Pekerjaan Ayah : Wiraswasta (Dagang)
3. Nama Ibu : Hj. Siti Mu'anah
4. Pekerjaan : Tani Ibu rumah tangga
5. Agama : Islam

### C. Riwayat Pendidikan

1. RA Muslimat NU Wonoyoso Lulus tahun 2000
2. MIS Wonoyoso Lulus tahun 2006
3. MTsS Wonoyoso Lulus tahun 2009
4. MAS Simbang Kulon Lulus tahun 2012
5. IAIN Pekalongan Jurusan Syariah Program Studi S.1 Ekonomi Syariah angkatan 2012.

Demikian riwayat hidup penulis secara singkat yang dibuat berdasarkan keadaan yang sebenarnya.

Pekalongan, 16 Oktober 2017

Peneliti

  
**Muhammad imam**  
**Nim: 2013112142**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma bangsa No.9 Pekalongan. Telp. (0285) 412575 Faks (0285) 423418  
Website : perpustakaan iain-pekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iain.pekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **Muhammad Imam**  
NIM : **2013112142**  
Jurusan/Prodi : **Ekonomi Syariah**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

Yang berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KSPPS KOPENA PEKALONGAN**

beserta perangkat yang di perlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya lewat internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini

Dengan demikian ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan,



**MUHAMMAD IMAM**  
NIM: 2013112142

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani  
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd.

