

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA,
KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
DI KSPPS BMT AL-FATAA ULUJAMI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**



Oleh :

RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH
NIM. 201311117

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2019**



SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH**

NIM : **2013111117**

Judul : **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN
KERJA, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KSPPS BMT
AL-FATAA ULUJAMI**

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, Desember 2018

Yang menyatakan,



RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH

NIM. 2013111117

NOTA PEMBIMBING

Nalim, M.Si

Perumahan Griya Sejahtera C-8 Tirto Kota Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Rahmawati Dewi Purwaningsih

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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 :

Nama : **RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH**

NIM : **2013111117**

Prodi : **Ekonomi Syariah**

Judul : **Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.**

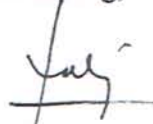
dengan ini saya mohon agar Skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, Desember 2018

Pembimbing,



Nalim, M.Si

NIP.197801052008011019





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pahlawan Kajen Pekalongan, Website: www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

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

Nama : **RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH**
 NIM : **2013111117**
 Judul : **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KSPPS BMT AL-FATAA ULUJAMI**

telah diujikan pada hari Kamis tanggal 3 Januari 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

H. Gunawan Aji, M.Si
 NIP. 19690227 200712 1 001

Penguji II

M. Aris Safii, M.E.I.
 NIP. 19851012 201503 1 004

Pekalongan, 11 Februari 2019
 Disahkan oleh Dekan,



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., MH
 NIP. 19750220 199903 2 001

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 ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam 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 sistem 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’atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. *Syaddad* (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbanā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البديع ditulis *al-badi’*

الجلال ditulis *al-jalāl*

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 M. Abdurochim dan Ibu Rutinah tercinta yang telah menyayangi, membimbing dan mengarahkan ku serta mendo'akan ku.*
- *Adikku tersayang Prasetyo Anggoro yang senantiasa menghiburku dikala letih.*
- *Sahabat-sahabatku sejak SMA Istikharoh, Eva Ainah, dan Dayu Wulandari yang senantiasa ada disaat susah dan senang, selalu memberi semangat dan nasehat. Kalian sahabat terbaik,*
- *Sahabat-sahabatku mbak Lilip, Iis, Aseh, dan Ela dan semua teman-temanku di Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2011 yang telah banyak memberikan kenangan selama dibangku kuliah.*

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (mereka berdoa), Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

(QS. At-Taubah [9] : 105)

“Maka jika mereka berpaling (dari keimanan), maka katakanlah (Muhammad), Cukuplah Allah bagiku; tidak ada Tuhan selain Dia. Hanya kepada-Nya aku bertawakal, dan Dia adalah Tuhan yang memiliki ‘Arsy (singgasana) yang agung”

(QS. At-Taubah [10] : 129)

“Tidak baik orang yang meninggalkan dunia untuk kepentingan akhirat saja, atau meninggalkan akhirat untuk kepentingan dunia saja, tetapi harus memperoleh kedua-duanya. Karena kehidupan dunia mengantarkan kamu menuju akhirat. Oleh karena itu jangan sekali-kali menjadi beban orang lain.”

(HR. Ibnu `Asakir)

ABSTRAK

Purwaningsih, Rahmawati Dewi. 2018. Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di KSPPS BMT Al Fataa Ulujami. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing : Nalim, M.Si.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi tanpa terkecuali menerapkan prinsip-prinsip organisasi. Salah satu organisasi keuangan yang bertahan menghadapi krisis adalah koperasi. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Al-Fataa Ulujami sebagai salah satu BMT di Pemalang tentunya tak lepas dari penerapan norma-norma atau aturan yang telah terencana dan terorganisir dengan baik. Mulai dari penerapan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Al-Fataa dengan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 35 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana data diperoleh dari hasil kuesioner dan buku-buku yang relevan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis data dengan uji t (parsial) menunjukkan bahwa bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan adalah etika kerja islam dengan nilai signifikansi 0,004, dan lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,001. Kemudian variabel yang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kompensasi dengan nilai signifikansi 0,148, dan gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi 0,347. Melalui uji f, menunjukkan secara simultan keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,480, hal ini berarti 48% loyalitas karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan. Sisanya (100% - 48% = 52%) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di BMT Al Fataa Ulujami Pemalang.”**. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaatnya di *yaumul akhir* nanti, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu mengharap segala pendapat, kritik dan saran yang bersifat membangun dalam skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu mencintai hamba-Nya, memberikan kesehatan dan kemudahan sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar. Penulis sangat bersyukur atas segala nikmat yang telah Engkau berikan.
2. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
3. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
4. Bapak Agus Fakhrina, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN.
5. Bapak Nalim, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
6. Bapak Ahmad Rosyid, S.E, M.S.I selaku Wali Dosen.
7. Bapak Mashudi, S.H selaku Manager KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.



8. Bapak Andi Ujiawan, S.E.I, selaku Manager Keuangan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami yang juga telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan telah bersedia menjadi narasumber penelitian.
9. Seluruh karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami atas kerjasamanya.
10. Seluruh Dosen dan karyawan IAIN Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi.
11. Teman-teman sekelas, Ekosy C Angkatan 2011. Ayesha, Aisah, Maya, Nunung, Ambar, Nila, Uyun, Diana, Iza, Ica, Lina, Ikha, Muna, Puput, Iis, Ella, Lilip, Devi, Tya, Asih, Mila, Dilla, Rintan, Dyan, Ririn, Nadia, Renita, Hamam, Hamzah, Itok, Aap, Rizi, Ikbal, Abel, Ogi, Wildan, Lingga, Anas, Atta, Hanif, Royan, Owi, Harun, Taop dan Nafi cicir. Terima kasih telah menemani berjuang untuk memperjuangkan toga bersama-sama sejak semester 1 hingga semester akhir. Semoga Allah mempererat ukhwh kita dan tetap mempererat tali silaturahmi kita. Sukses untuk kita semua. Amiiin.
12. 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, Desember 2018

Penulis

RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH

NIM. 201311117



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
C. Kegunaan Penelitian.....	10
D. Sistematika Penulisan	10



BAB II KERANGKA TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Loyalitas Karyawan.....	12
2. Etika Kerja Islam.....	19
3. Lingkungan Kerja.....	27
4. Kompensasi	30
5. Gaya Kepemimpinan.....	39
B. Tinjauan Pustaka	47
C. Kerangka Berpikir.....	56
D. Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	59
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	59
C. Variabel Penelitian	60
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	63
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	65
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	68
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	80
A. Deskripsi Data	80
B. Analisis Data	82
1. Uji Instrumen.....	82
a. Uji Validitas.....	82
b. Uji Reliabilitas.....	85



2. Uji Asumsi Klasik	86
a. Uji Normalitas	86
b. Uji Autokorelasi	90
c. Uji Multikolinieritas	92
d. Uji Heteroskedastisitas	93
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
4. Uji Hipotesis	97
a. Uji T (Uji Parsial)	97
b. Uji F (Uji Simultan).....	100
c. Analisis Koefesien Determinasi (R^2).....	101
C. Pembahasan.....	102
BAB V PENUTUP	109
A. Simpulan	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	61
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Umur.....	81
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Gaji	82
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam	83
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	84
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kompensasi	84
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	84
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	85
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	86
Tabel 4.12. Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov</i>	89
Tabel 4.13. Hasil Uji Autokorelasi	90
Tabel 4.14. Hasil Uji Run Test	92
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinieritas	93
Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.17. Hasil Uji T	98
Tabel 4.18. Hasil Uji F	100

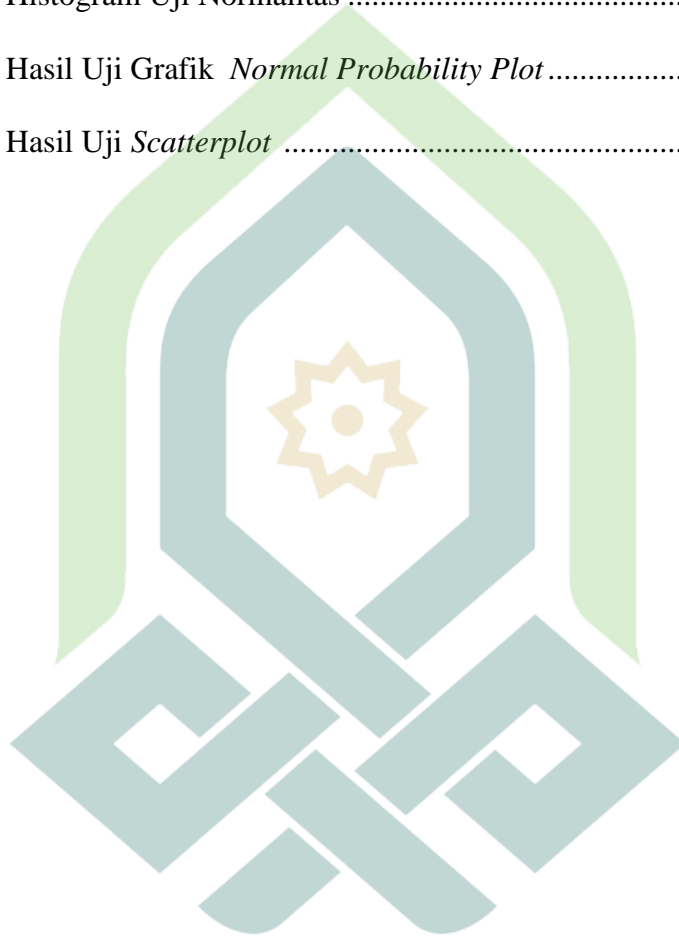
Tabel 4.19. Hasil Analisis Koefisien Determinasi..... 101





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	56
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas	87
Gambar 4.2. Hasil Uji Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	88
Gambar 4.3. Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	94



DAFTAR LAMPIRAN

Surat Keterangan Penelitian

Kuesioner Penelitian

Data Mentah Hasil Kuesioner

Tabel Uji Validitas Etika Kerja Islam (X₁)

Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel Uji Validitas Kompensasi (X₃).....

Tabel Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₄)

Tabel Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y).....

Tabel Uji Reliabilitas Etika Kerja Islam (X₁)

Tabel Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel Uji Reliabilitas Kompensasi (X₃)

Tabel Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₄)

Tabel Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan (Y).....

Tabel *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* Test

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Tabel Hasil Uji Run Test

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji T (Parsial)

Tabel Hasil Uji F (Simultan)



Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel r Product Moment dengan Signifiansi 5%

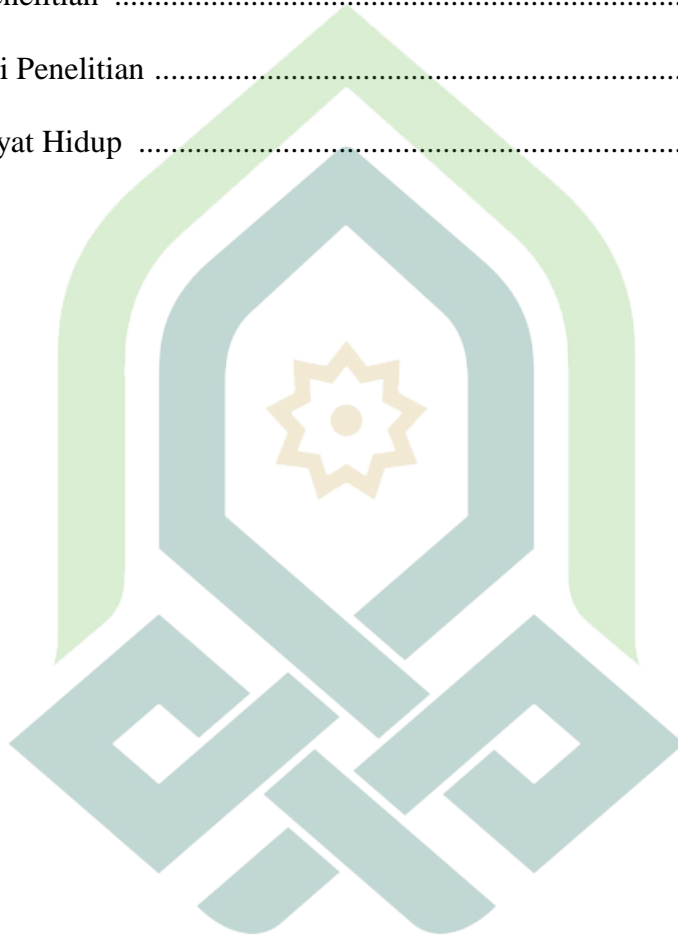
Tabel T

Tabel F

Surat Izin Penelitian

Dokumentasi Penelitian

Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat diartikan sebagai interaksi antara orang-orang yang ada dalam suatu wadah untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian dapat diketahui indikator adanya suatu organisasi itu adalah: ada orang-orang yang bekerjasama, ada kegiatan pekerjaan yang dilakukan bersama/terkoordinir, dan tujuan bersama yang ingin dicapai.¹

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjalin hubungan baik dengan mengerti apa yang diinginkan karyawan merupakan salah satu cara untuk menenangkan hati karyawan. Loyalitas yang timbul dari karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang loyal membawa lebih banyak keuntungan, oleh karena itu loyalitas karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu badan usaha.² Menurut Hasibuan loyalitas adalah kesetiaan yang

¹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 177.

² Ayu Purnama, "Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya", (Surabaya: *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 2, No. 2, 2013), hlm. 2, diakses dari (<http://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/451&ved=2ahUKEWjtqZbXz7rfAhVCvI8>)

dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.³

Peran sumber daya manusia di perusahaan sangat dominan, oleh karena itu perlu dilakukan pembenahan berbagai aspek dibidang sumber daya manusia yang memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan cenderung tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi tuntutan para karyawan. Tuntutan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan para karyawan yang memenuhi harapan yang adil dan kompetitif.⁴

Islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa adanya penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional.⁵

KHUIJCvAQFjAAegQIBxAB&usg=AOvVaw2zoxeXtECNwq3y5oeYpi9- pada tanggal 4 April 2016).

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, cet. 14, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 95.

⁴ Christ Sitohang. (2011). "Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung Tahun 2011", (Bandung: *Universitas Telkom*, 2011), hlm. 6, diakses dari (<http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/14368/resume/pengaruh-kompensasi-non-finansial-terhadap-loyalitas-karyawan-pada-pt-jasa-marga-persero-tbk-cabang-purbaleunyi-bandung-tahun-2011.pdf&ved=2ahUKEwi937ai0LrfAhVMXCsKHSHwAX0QFjAAegQICRAB&usg=AOvVaw06kt2mzI7ztZjA6wCS1zi>) pada tanggal 21 Maret 2016).

⁵ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*, (Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP, 2014), hlm. 278.

Suatu lembaga juga membutuhkan adanya etika kerja Islam khususnya pada lembaga yang bersifat syariah. Dengan adanya etika yang berlaku di lembaga tersebut, maka seorang karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan etika yang telah ditetapkan.⁶

Etika kerja islam berasal dari al-quran dan hadist yang menekankan untuk menjalin kerjasama dan selalu bekerja keras yang merupakan salah satu cara untuk menghapus dosa. Selain itu, adanya keyakinan bahwa Tuhan tidak akan menguji hamba-Nya melebihi kemampuannya dan percaya bahwa Tuhan akan memberikan sesuatu yang lebih indah jika kita berhasil melampauinya.⁷ Berdasarkan keyakinan diatas kemudian muncul adanya penghayatan, maka orang-orang yang mendapat tekanan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang merupakan tantangan bagi dirinya untuk lebih maju yang terlihat dari peningkatan loyalitas.

Allah SWT berfirman: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebekum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” (QS. Ar-Ra’d: 11).

Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Al Qur’an dan Sunnah berisi

⁶ Atik Nurhidayati, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Tulungagung”, (Tulungagung: Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung, 2016), diakses dari (http://repo.iain-tulungagung.ac.id/4387/1/BAGIAN%2520DEPAN.pdf&ved=2ahUKEwiOk_7nwrrfAhXBEHIKHZWeAr0QFjABegQICBAB&usg=AOvVaw1iKrWCaLXfLrQrVAW61K82) pada tanggal 11 Desember 2018).

⁷ Imam Suraji, *Etika dalam Perspektif Al-Qur’an dan Al-Hadits*, (Jakarta: Pustaka Alhusna Baru, 2006), hlm. 15.

panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan. Selain panduan untuk kehidupan beragama, Islam memiliki konsep yang berkaitan dengan etika kerja. Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang dari Al-Qur'an dan sunnah mengenai kerja. Etika kerja Islam selama ini cukup diabaikan dalam konsep manajemen dan penelitian organisasi. Etika kerja Islam dan etika kerja protestan menempatkan penekanan yang sangat kuat pada kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari metode yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan, kerjasama dan persaingan di tempat kerja.⁸

Dalam hal ini terdapat perbedaan antara etika kerja protestan dengan etika kerja islam. Menurut Kidron, pada etika kerja protestan lebih menekankan pada peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral disini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup di dunia. Sedangkan etika kerja islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu didunia dan akhirat berdasarkan pedoman agama. Maksudnya bahwa kerja mempunyai etika harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa.⁹

⁸ Faizal Nurmatias. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai", (Dumai: *Jurnal Tamaddun Ummah* Vol. 1 No. 1 Oktober, 2015), hlm. 2, diakses dari (<http://www.iaitfdumai.ac.id/wp-content/uploads/2016/04/Faizal-Nurmatias-S.Si-ME.pdf&ved=2ahUKEwi2laeHobvfAhXLTi8KHZ86Bd0QFjABegQIBxAB&usg=AOvVaw1t4aVNVF2m-FAV-jDce6kM> pada tanggal 29 Agustus 2016).

⁹ Soraya Eka Ayudiati, "Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating", (Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 4, diakses dari

Manajer di lingkungan kerja saat ini harus aktif dan fleksibel agar dapat membantu perusahaan mereka berkembang dan memperoleh keuntungan di dunia global yang terus menerus meningkat persaingannya. Pemimpin, pekerja, manajer, dan administrator dalam organisasi tertantang oleh banyak perubahan yang muncul didalam dan diluar organisasi. Istilah seperti transformasi, keragaman budaya, persaingan global, dan *reengineering* digunakan secara bebas oleh ahli dan karyawan. Setiap konsep ini menunjukkan betapa pemimpin diminta berkinerja secara efektif dalam dunia yang berubah.¹⁰ Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas serta efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen yang akan meningkatkan loyalitas karyawan tersebut.¹¹ Menurut Pech dan Slade menyatakan bahwa meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.¹²

Kompensasi seringkali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Bila mereka merasa tidak loyal, mereka mungkin tidak bekerja seperti seharusnya, dan pada akhirnya perusahaan akan sulit mempertahankan

(<http://eprints.undip.ac.id/22547/&ved=2ahUKEwixKO0zbrfAhWIKY8KHfPpCq8QFjACegQICRAB&usg=AOvVaw2kZCLqBUQuVz5mrW51XNqj> pada tanggal 7 September 2016).

¹⁰ Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, dari terjemahan buku John M Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Organizational Behavior and Management, Seventh Edition*, edisi ketujuh, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 5-11.

¹¹ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm. 224.

¹² Leblebici, D., "Impact of Workplace Quality on Employees Productivity: Case of a Bank in Turkey", (Turki: *Journal of Business, Economics and Finance*, No. 1, Vol. 1, 2012), hlm. 38, diakses dari (http://dergipark.gov.tr/download/article-file/374627&ved=2ahUKEwiDtvGu0rrfAhUJOY8KHfPpCq8QFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw2qPW_LGnb9JBe5kAsBwOrG pada tanggal 26 April 2016).

karyawan, dan juga sulit mengharapkan loyalitasnya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlukan secara adil oleh perusahaan.¹³

Sebuah hadis Nabi Muhammad SAW menyatakan: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah). Maksud hadis ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.¹⁴

Seorang pemimpin harus selalu dapat memelihara semangat, kesadaran, dan kesungguhan dari karyawannya untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain, salah satu tantangan berat bagi organisasi adalah berusaha agar memotivasi karyawan dapat tumbuh dan terbina dengan baik.¹⁵

Dasar utama masalah kepemimpinan manusia dalam kehidupan ini, adalah berdasarkan Sabda Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam, bahwa, “Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan ditanya atas kepemimpinannya (tentang orang yang dipimpinnya). Seorang imam adalah

¹³ Lea Ayu Stephani dan I Made Artha Wibawa, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin”, (Bali: *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud, Bali, Indonesia)*, 2014), hlm. 3080, diakses dari (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/9426&ved=2ahUKEwiSjrm50brfAhXLRy8KHWZNBfAQFjAAegQIBRAB&usq=AOvVaw31pSx3zAGG9zFy9eQ5WAjF> pada tanggal 27 September 2016).

¹⁴ Muhammad Abduh Tuasikal, “Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering”, (<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>) (Diakses Tanggal 23 Januari 2019)

¹⁵ Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 74.

pemimpin atas manusia. Dia bertanggungjawab atas orang yang dipimpinnya. Seorang wanita adalah pemimpin dirumah suaminya, dan ia bertanggungjawab atas kepemimpinannya. Seorang anak adalah pemimpin bagi harta ayahnya dan ia bertanggungjawab terhadap apa yang dipimpinnya. Camkanlah! Sesungguhnya setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalam akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya.”¹⁶

BMT sebagai organisasi keuangan sangat mengandalkan karyawannya dalam mencapai targetnya. Untuk itu sudah selazimnya manajemen BMT menyediakan lingkungan kerja yang baik berupa jam kerja yang pasti dan tidak melebihi jadwal agar karyawan mampu memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, sehingga mereka mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai target BMT.¹⁷

KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami merupakan BMT yang awalnya didirikan pada tanggal 1 Oktober 1998 oleh sekelompok orang yang memikirkan di Ulujami itu masyarakat nahdliyin NU menciptakan lembaga keuangan yang bisa dimanfaatkan oleh warga NU secara khusus dan umumnya pada masyarakat di kecamatan Ulujami. Dalam lembaga perekonomiannya tidak berkaitan dengan NU, hanya didirikan oleh orang-orang NU khususnya Ansor. Selain itu juga KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami

¹⁶ (HR. Al-Bukhari No. 7134 dan Muslim No. 1829).

¹⁷ Faizatul Muna, “Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan BMT di Kota Yogyakarta”, (Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 3, diakses dari http://digilib.uin-suka.ac.id/18771/1/BAB%2520I%252C%2520V%252C%2520DAFTAR%2520PUSTAKA.pdf&ved=2ahUKEwi58JTFzrrfAhVOU30KHQAvBz8QFjAAegQIAhAB&usq=AOvVaw2ILP44H_DL5qqef6OIutWc pada tanggal 7 September 2016).

sering mendukung kegiatan NU secara cuma-cuma. Dalam perkembangannya, saat ini KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami telah memiliki 5 kantor yang tersebar di kecamatan Ulujami dan Comal dan telah memiliki 35 karyawan.

Penelitian ini berfokus pada karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami. Penelitian ini akan menguji serta mencari bukti yang empiris atas pengaruh etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang: **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KSPPS BMT AL-FATAA ULUJAMI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami?

4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami?
5. Apakah etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja islam terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
2. Kegunaan Praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan agar dalam mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan karyawan, hendaknya dapat melibatkan karyawan dan mengetahui kemauan dan keluhan karyawan sehingga dapat mendukung lingkungan kerja yang tinggi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- | | |
|---------|---|
| BAB I | Berisi pendahuluan, yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika pembahasan. |
| BAB II | Berisi kerangka teori, yang meliputi: Landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berpikir, hipotesis. |
| BAB III | Berisi metode penelitian : Jenis dan pendekatan penelitian, <i>setting</i> penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan |



teknik pengambilan sampel, instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian.

BAB IV Berisi hasil penelitian dan pembahasan,yang meliputi: Deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB V Berisi penutup, yang meliputi: Kesimpulan dan saran penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil uji t variabel etika kerja islam (X1) diperoleh t_{hitung} (3,081) > t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh t_{hitung} (3,840) > t_{ttabel} (2,042) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
3. Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi (X3) diperoleh t_{hitung} (-1.486) < t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikansi $0,148 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.

4. Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X4) diperoleh $t_{hitung} (0,956) < t_{tabel} (2,042)$ dengan tingkat signifikansi $0,347 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
5. Berdasarkan hasil uji f, diperoleh $f_{hitung} (8,860) > f_{tabel} (2,68)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami.
6. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, memiliki *Adjusted R Square* sebesar 0,480. Hal ini berarti 48% loyalitas karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan. Sisanya ($100\% - 48\% = 52\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan yang diantaranya adalah keterbatasan sampel, dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel saja yaitu etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sehingga penulis berharap untuk kedepannya kepada para peneliti yang berminat untuk meneliti dengan tema yang sama disarankan untuk melakukan beberapa hal berikut:



1. Menambah jumlah sampel agar hasil penelitian dapat lebih valid lagi.
2. Dalam penelitian ini, penulis terbatas pada waktu dan variabelnya, sehingga untuk memperoleh pembuktian yang kuat secara empiris perlu dilakukan replikasi beberapa kali masa yang akan datang dan di tempat yang berbeda maupun yang sama dengan menggunakan variabel sama ataupun variabel lainnya.
3. Menambahkan variabel independen (X) lain dalam hubungannya dengan loyalitas karyawan pada lembaga keuangan syariah. Hal ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain di luar etika kerja islam, lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan. Agar lebih banyak variabel lain yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, F., & Al Musadieq, M. (2007). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 50, No. 1 , 160-167.
- Ahmad, M. (2006). *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar.
- Ahmad, S., & Owoyemi, M. Y. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 20 , 118.
- Andriyani, S. (2016). Analisis Faktor-faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis* , 20.
- Anggoro, M. T., & dkk. (2008). *Metode Penelitian: Materi Pokok*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arifin, J. (2007). *Fiqih Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail.
- Arikunto, S. (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asifudin, A. J. (2004). Etos Kerja Islami. *Universitas Muhammadiyah Surakarta* , 24.
- Ayudiati, S. E. (2010). Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Universitas Diponegoro* , 4.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- D, L. (2012). Impact of Workplace Quality on Employees Productivity: Case of a Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics and Finance* , 38.
- Fajariyani, N. P., & Surya, I. K. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 4, No. 4 , 977.
- Fauzia, I. Y., & Riyadi, A. K. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.



- Fitriyani, E. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Loyalitas Karyawan IAIN Salatiga. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Muqtasid Vol. 9, No. 1* .
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Cet. IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1999). *Metode Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hasan, A. (2009). *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, cet. 14. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indah S, M. N. (2010). *Statistik Deskriptif dan Induktif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lailatirrohmah, N. (2004). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang). *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis* .
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lazuardi, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Koperasi Artha Anugrah Jaya Mojokerto). *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim* .
- Lestari, P. (2015). "Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Manufacturing Asia di Balikpapan. *eJournal Psikologi* , 131-143.



- Maharani, L. P. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam* .
- Marpaung, R., & Krisna, M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 685.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Mufidah, A. Z. (2014). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk Cabang Semarang. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Semarang* , 50-51.
- Muhammad. (2004). *Etika Bisnis Dalam Islam*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Muna, F. (2015). Hubungan Antara Etika Kerja Islam dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan BMT di Kota Yogyakarta. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga* , 3.
- Murdiyanto, A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah. *Tema No. 9, Edisi 1* , 17.
- Nalim, & Salafudin. (2012). *Statistika Deskriptif*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.
- Nalim, Y. (2012). *Statistik 2 Dilengkapi dengan Suplemen SPSS dan Excel Jilid 2*. Pekalongan: STAIN Pekalongan.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Notoadmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, ed. revisi* . Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurhidayati, A. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Tulungagung. *Skripsi Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung* , 15.
- Nurmatias, F. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Jurnal Tamaddun Ummah Vol. 01, No. 1* , 2.



- Oktaviyanto, G. T. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro* .
- Purnama, A. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* , 2.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rudito, B., & Famiola, M. (2007). *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Santosa, P. B., & Ashari. (2005). *Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Jilid 2*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, B. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja (Survei pada Karyawan Toserba Jalaksana-Kabupaten Kuningan*. Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Penerbit LP3S.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitohang, C. (2011). Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi Bandung Tahun 2011. *Universitas Telkom* , 6.



- Solekhan, A. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Pondok Modern Selamat). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* .
- Stephani, L. A., & Wibawa, I. M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia* , 3080.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Suraji, I. (2006). *Etika dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits*. Jakarta: Pustaka Alhusna Baru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teguh, M. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Thoha, M. (1995). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Timpe, D. (2000). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tuasikal, M. A. (n.d.). Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering. <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html> .
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian, Cetakan ke-1* . Yogyakarta: Gramedia.
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Semarang: Semarang University Press.
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship Between locus of control, role conflict and role ambiguity, A study in an Islamic country setting”, (United Arab Emirates: , 2000), hlm. 285. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 15, No. 4* , 285.



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faks. (0285) 423418,
Website : syariah.stain-pekalongan.ac.id, Email : syariah@stain-pekalongan.ac.id

Nomor : Sti.20/C-0.3/PP.00.9/821/2016
Lamp : -
Hal : Permohonan izin Penelitian

15 September 2016

Kepada Yth,

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Rahmawati Dewi Purwaningsih

NIM : 20131111117

adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan yang akan mengadakan penelitian untuk keperluan pengajuan judul skripsi dengan judul:

" Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan etika kerja islam sebagai variable moderating (Studi kasus di BMT Al-Fataa Ulujami pemalang) "

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut.

Demikian atas kebijaksanaan dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Ketua
Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
U1 - ICP Prodi. S.1 Ekonomi Syariah



Dr. H. Susminingsih, M. Ag
NIP. 197502111998032001



KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARI'AH (KSPPS)
 BAITUL MAAL WATTAMWIL (BMT)
"AL-FATAA"

Badan Hukum No. : 28/BH/KWK.11-11/II/1999
 KECAMATAN ULUJAMI KAB. PEMALANG



Alamat Kantor Pusat : Jl. Ambowetan Ulujami Telp. (0285) 4473099
 Kantor Cabang : Pasar Rowosari, Pasar Sruwet - Bumirejo, Kios Pasar Desa Limbangan Kec. Ulujami, Kios Ambokulon-Comal

Nomor : 079/KSPPS-AF/XII/2018
 Lampiran : -
 Hal : SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Ulujami, 21 Desember 2018

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera kami sampaikan, semoga Allah selalu melindungi aktifitas kita.

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manager KSPPS BMT Al-Fataa menerangkan bahwa :

Nama : RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH
 NIM : 2013111117
 Jurusan/prodi : Ekonomi Syariah

Telah melakukan kegiatan penelitian guna pembuatan skripsi dengan judul
"PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KSPPS BMT AL-FATAA ULUJAMI"

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Rahmawati Dewi Purwaningsih
Tempat, Tanggal Lahir : Pemalang, 22 April 1993
Alamat : Dusun 03 Ambokulon RT 007/RW 003
Desa Ambokulon Kecamatan Comal
Kabupaten Pemalang

Riwayat Pendidikan :

SD N Ambokulon Lulus tahun 2005
SMP Negeri 1 Ulujami Lulus tahun 2008
SMA Negeri 1 Comal Lulus tahun 2011
IAIN Pekalongan Lulus Tahun 2019

B. DATA ORANG TUA

1. Ayah kandung
Nama Lengkap : M. Abdurochim
Pekerjaan : Buruh
Agama : Islam
Alamat : Dusun 03 Ambokulon RT 007/RW 003
Desa Ambokulon Kecamatan Comal
Kabupaten Pemalang
2. Ibu Kandung
Nama Lengkap : Rutinah
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Agama : Islam
Alamat : Dusun 03 Ambokulon RT 007/RW 003
Desa Ambokulon Kecamatan Comal
Kabupaten Pemalang



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PEKALONGAN**

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

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH
NIM : 2013111117
Fakultas / Jurusan : FEBI / EKONOMI SYARIAH
E-mail address : rahmawati22@gmail.com

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 ETIKA KERJA ISLAM, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
DI KSPPS BMT AL-FATAA ULUJAMI”**

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, Maret 2019



RAHMAWATI DEWI PURWANINGSIH

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

