

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL
ZAKAT NURUL FIKRI PALANGKA RAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
TAHUN AJARAN 1441 H/ 2019 M**

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT
NURUL FIKRI PALANGKA RAYA

NAMA : SITI NUR ANISA

NIM : 1504120393

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JURUSAN : EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH

JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, September 2019

Menyetujui

Pembimbing I



M. Zainal Arifin, M.Hum
NIP. 19750620 200312 10 03NIP.

Pembimbing II

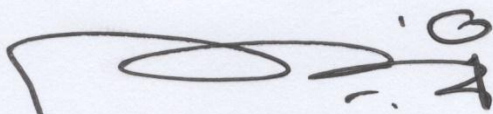


Fuad Muhajirin Farid, M.Si
NIP: 19880717 201903 10 14

Mengetahui

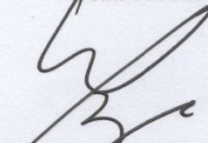
Dekan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Sabian Utsman, S.H, M.Si
NIP. 19631109 199203 10 04

Ketua Jurusan



Enriko Tedja Sukmana, S. Th. I., M.Si
NIK. 19640321 201101 10 12

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diuji Skripsi**
Saudari Siti Nur Anisa

Palangka Raya, September 2019

Kepada
Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi
FEBI IAIN Palangka Raya
Di-

Palangka Raya

Assalamua'laikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : **SITI NUR ANISA**

Nim : **1504120393**

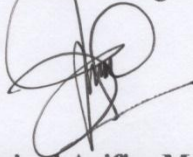
Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT NURUL
FIKRI PALANGKA RAYA**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

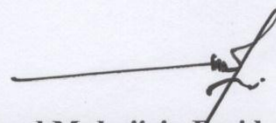
Wassalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarrakatuh

Pembimbing I



M.Zainal Arifin, M.Hum
NIP. 19750620 200312 10 03

Pembimbing II



Fuad Muhajirin Farid, S.Pd, M.Si.
NIK. 19880711 201903 10 14

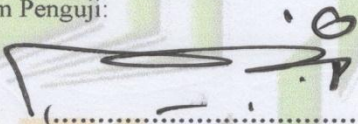
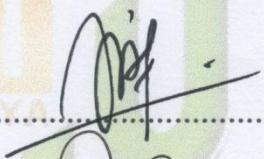
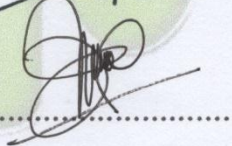
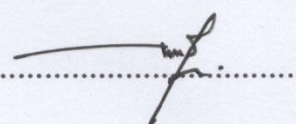
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT NURUL FIKRI PALANGKA RAYA**” oleh Siti Nur Anisa NIM: 1504120393 telah di munaqasyahkan pada Tim Munaqasyah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

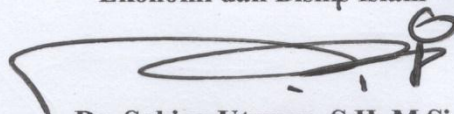
Hari : Rabu
Tanggal : 25 September 2019

Palangka Raya, September 2019

Tim Penguji:

1. Dr. Drs. Sabian Utsman, S.H, M.Si
Ketua Sidang/Penguji  (.....)
2. Jelita, M.S.I
Penguji I  (.....)
3. M. Zainal Arifin, M. Hum
Penguji II  (.....)
4. Fuad Muhajirin Farid, S.Pd, M.Si.
Sekretaris/Penguji  (.....)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Sabian Utsman, S.H, M.Si
NIP. 19631109 199203 10 04

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN LAZ NURUL FIKRI PALANGKA RAYA

ABSTRAK

Oleh: Siti Nur Anisa

Lembaga Zakat saat ini semakin kompetitif. Hal ini mendorong lembaga zakat untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Tak terkecuali LAZ Nurul Fikri Palangka Raya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya, bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

Jenis penelitian ini adalah *ex post facto* merupakan jenis penelitian kuantitatif dan Penelitian ini dilakukan secara *field research*. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya yaitu berjumlah 31 dan dari jumlah responden tersebut diberikan angket untuk dijawab. Metode pengumpulan data penulis menggunakan angket lalu di analisis dengan menggunakan program SPSS 16.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai F (serentak) sebesar 8,801. Apabila menggunakan F_{tabel} sebesar 3,33 maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai $R Square$ sebesar 0,386 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja mempunyai pengaruh sebesar 38,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 61,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kinerja.

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ETHIC
TOWARDS THE PERFORMANCE OF LAZ NURUL FIKRI
PALANGKA RAYA**

ABSTRACT

By: Siti Nur Anisa

The institution of Zakat is increasingly competitive. This encourages zakat to further improve its performance. No exception LAZ Nurul Fikri Palangka Raya. There are many factors that can affect the performance of employees, for that this research will be focused on the influence of leadership styles and work ethic of the performance of LAZ Nurul Fikri Palangka Raya employee, aiming to know the influence of leadership style and work ethic of the performance of LAZ Nurul Fikri Palangka Raya employee.

This type of research is a quantitative research type. This research is a research conducted directly in the field or can be called a field research. The population and samples of this research are all LAZ Nurul Fikri Palangka Raya employees, amounting to 31 and the number of respondents were given a poll to answer. Method of collecting author data using poll and with multiple analytical techniques, test T and F tests using the SPSS 16.0 program.

The results of this study showed F (simultaneous) value of 8,801. When using an F table of 3,33, it means that there is a significant influence between leadership styles and simultaneous work ethic of employee performance. The results of this research also show that the value of R Square is 0,386 which can mean that the variable of leadership style and work ethic has an effect of 38,6% on employee performance variables, while the other 61,4% are affected by Factors outside of variable style leadership and work ethic.

Keywords: Leadership Style, Work Ethic and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, berkat limpahan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya jualah, maka skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya”** dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kehadiran junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan dari beberapa pihak, baik berupa dorongan, bimbingan serta arahan yang diberikan kepada penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag selaku Rektor Istutut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
2. Bapak Dr. Sabian, S.H, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak M. Zainal Arifin, M.Hum. selaku dosen pembimbing akademik dan juga selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga dan sabar dalam membimbing sehingga penulisan sekripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak Fuad Muhajirin Farid, M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan sangat sabar dalam membimbing dan juga memberikan bimbingan yang luar biasa sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh dosen dan staf FEBI IAIN Palangka Raya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah meluangkan waktu, materi, tenaga untuk dapat membagi ilmu di sela kesibukan.
6. Semua teman-teman program studi Ekonomi Syari'ah angkatan 2015, khususnya para sahabat-sahabat saya yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang turut membantu penulis dalam membuat skripsi ini semoga mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga kiranya skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.
Amin Yaa Robbal Alamin.

Palangka Raya, September 2019

Penulis,

SITI NUR ANISA

NIM. 1504120393

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya”** adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka saya siap menanggung risiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, September 2019

Yang Membuat Pernyataan



SITI NUR ANISA
NIM. 1504120393



MOTTO

﴿ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴾ (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ﴾ (٨) ﴿

Artinya:

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.

Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.

(QS. Al Insyirah : 6-8)

“Bahagia adalah ketika kita lebih sering tersenyum, lebih berani bermimpi, lebih mudah tertawa, dan lebih banyak bersyukur”

(Merry Riana)

IAIN
PALANGKARAYA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

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	Ẓ	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'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	,	koma terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	L	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Em
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *tasydid* ditulis rangkap

متعقدین	Ditulis	<i>muta' aqqidin</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	<i>Hibbah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā</i>
---------------	---------	--------------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, atau dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

◌ِ	Fathah	ditulis	A
◌ِ	Kasrah	ditulis	I
◌ُ	Dammah	ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>

Dammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaulun</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

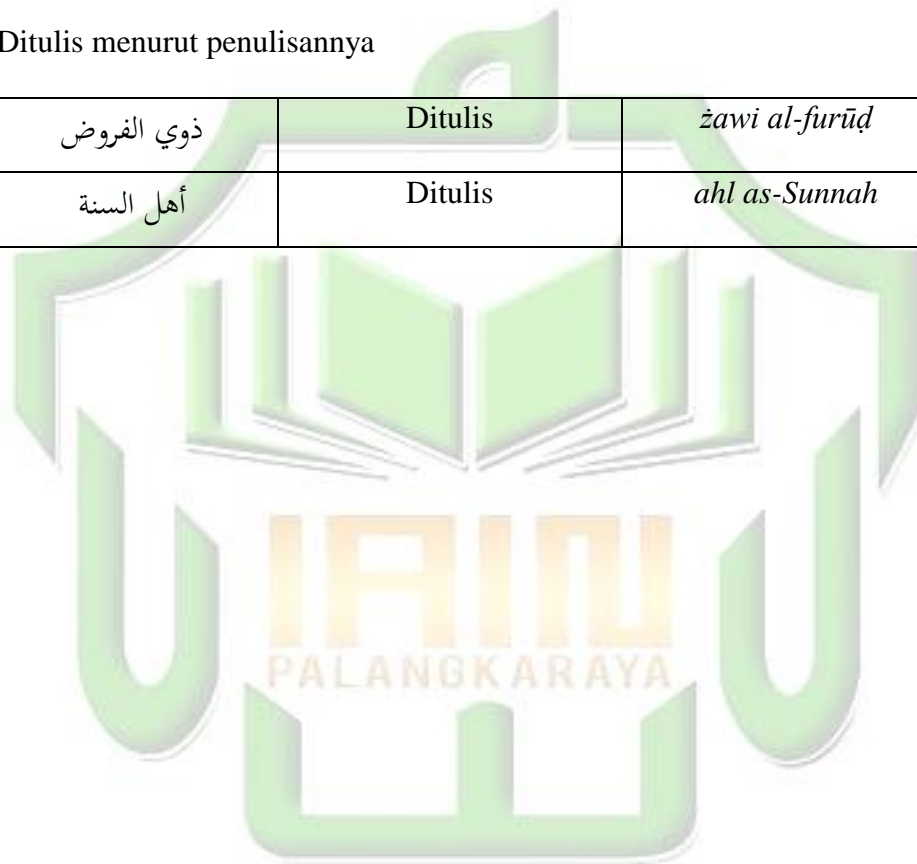
2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN ORISINIALITAS	ix
MOTTO	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu	7

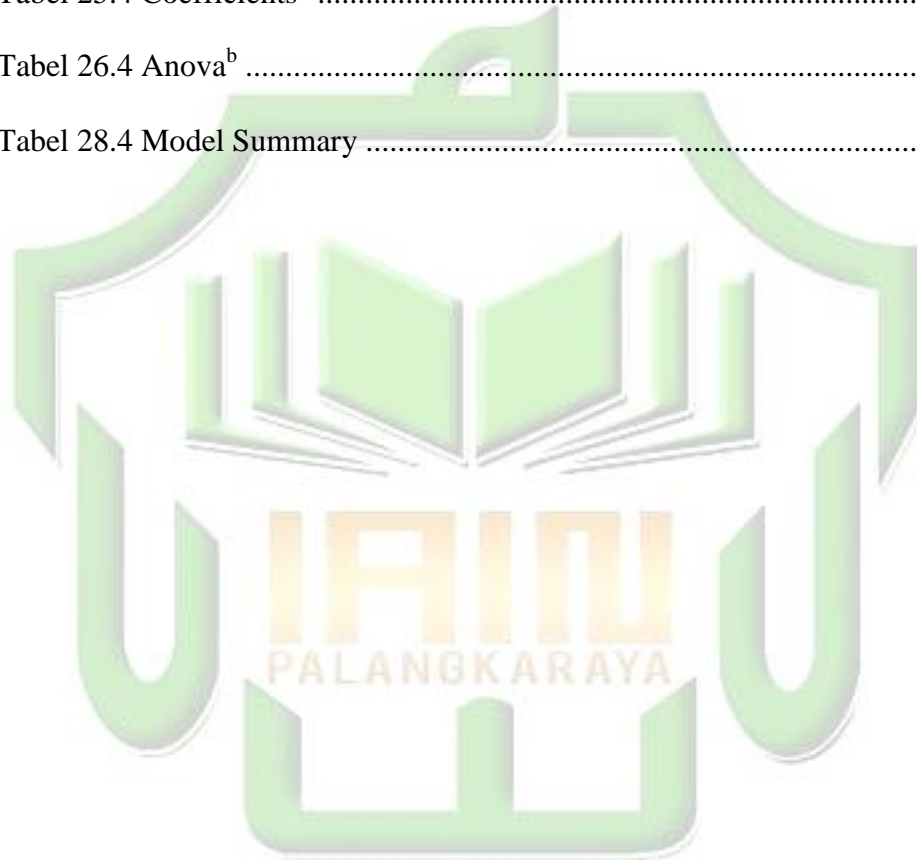
B. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	11
2. Gaya Kepemimpinan.....	19
3. Etos Kerja.....	28
4. Lembaga Zakat.....	34
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Tempat dan Waktu Penelitian	41
1. Waktu Penelitian	41
2. Lokasi Penelitian.....	41
B. Jenis Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	44
1. Uji Validitas Penelitian	44
2. Uji Reliabilitas	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Uji Asumsi Klasik.....	50
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Linieritas	51
G. Teknik Analisis Data.....	52

1. Skala Pengukuran.....	52
2. Analisis Data	52
BAB IV PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
B. Hasil Analisis Data Penelitian.....	57
1. Karakteristik Responden	57
2. Penyajian Data	60
C. Hasil Analisis Data.....	66
1. Uji Normalitas Data	66
2. Linieritas	68
3. Korelasi Product Moment	69
4. Analisis Regresi Berganda	71
D. Pembahasan Analisis.....	81
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSAKA.....	89
A. Buku	89
B. Skripsi	91
C. Jurnal.....	92
D. Tesis	92
E. Internet	92
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

A. Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu	10
B. Tabel 2.3 Keputusan Validitas X1 Gaya Kepemimpinan	45
C. Tabel 3.3 Keputusan Validitas Variabel X2 Etos Kerja	46
D. Tabel 4.3 Keputusan Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan	47
E. Tabel 5.3 Tingkat Keandalan Crobanc Alpa	49
F. Tabel 6.3 Hasil Uji Reliabilitas	47
G. Tabel 7.4 Keragaman Responden Berdasarkan Usia	57
H. Tabel 8.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
I. Tabel 9.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	59
J. Tabel 10.4 Data Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	60
K. Tabel 11.4 Data Interval Gaya Kepemimpinan (X1)	61
L. Tabel 12.4 Data Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel Etos Kerja (X2)	62
M. Tabel 13.4 Data Interval Etos Kerja (X2)	63
N. Tabel 14.4 Data Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
O. Tabel 15.4 Data Interval Kinerja Karyawan (Y)	65
P. Tabel 16.4 One-Sample Kolmogrof-Smirnov	67
Q. Tabel 17.4 Anova Table	69
R. Tabel 18.4 Correlations	70
S. Tabel 19.4 Coefficient ^s	72

T. Tabel 20.4 Anova ^b	73
U. Tabel 21.4 Model Summary	74
V. Tabel 22.4 Coefficients ^a	75
W. Tabel 23.4 Anova ^b	76
X. Tabel 24.4 Model Summary	77
Y. Tabel 25.4 Coefficients ^a	77
Z. Tabel 26.4 Anova ^b	80
AA. Tabel 28.4 Model Summary	81



DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran 1. Instrumen Penelitian	94
B. Lampiran 2. Penyajian Data Gaya Kepemimpinan.....	99
C. Lampiran 3. Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan.....	103
D. Lampiran 4. Penyajian Data Etos Kerja.....	105
E. Lampiran 5. Tabulasi Data Etos Kerja.....	109
F. Lampiran 6. Penyajian Data Kinerja Karyawan	111
G. Lampiran 7. Tabulasi Data Kinerja Karyawan	115
H. Lampiran 8. Kisi-kisi Angket.....	117
I. Lampiran 9. Uji Normalitas	119
J. Lampiran 10. Uji Linearitas	122
K. Lampiran 11. Uji Korelasi Product Moment	123
L. Lampiran 12. Analisis Regresi Berganda.....	124
M. Lampiran 13. Uji Coba Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	127
N. Lampiran 14. Uji Coba Validitas Variabel Etos Kerja	131
O. Lampiran 15. Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Karyawan	139
P. Lampiran 16. Foto Penelitian.....	143
Q. Lampiran 17. Surat Keputusan	147
R. Lampiran 18. Surat Izin Penelitian	156
S. Lampiran 19. Berita Acara Munaqasah	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan dari hasil bekerja tersebut. Penghasilan yang diperoleh dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lain. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Organisasi adalah sekelompok orang yang terhimpun dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Organisasi zakat yaitu sekelompok orang, bekerjasama melaksanakan kegiatan dan aktivitas, dan memiliki tujuan.¹ Organisasi zakat dalam penelitian ini adalah Lembaga Amil Zakat (LAZ) Nurul Fikri Palangka Raya.

LAZ Nurul Fikri Palangka Raya merupakan lembaga zakat, infak dan sedekah yang bernaung di bawah Yayasan Nurul Fikri Palangka Raya. Adapun tujuan didirikannya LAZ Nurul Fikri Palangka Raya adalah terwujudnya masyarakat sadar zakat, dan bersinergi dalam membangun kemandirian umat dengan tata kelola lembaga yang terdepan, amanah dan profesional.² Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi

¹Muhammad dan Abubakar, *Manajemen Organisasi Zakat*, Malang: Madani, 2011, h. 45.

²<http://nurulfikrizakatcenter.org/profil-nurul-fikri-zakat-center> (online 13 December 2018).

serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga bisa memaksimalkan hasil kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan Tanggung Jawab.⁴ Permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.⁵ Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam

³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, h. 67.

⁴Ibid, h. 75.

⁵ Veithzal Rifai zainal,dkk., *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Edisi keempat, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, h. 42.

menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁶ Selain gaya kepemimpinan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja.

Etos kerja menurut Panji Anaraga adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu untuk menimbulkan pandangan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi-motivasi. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja lebih rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.⁷ Oleh karena itu etos kerja adalah salah satu variabel yang ada dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan dan etos kerja memiliki kaitan erat terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya. Karena LAZ Nurul Fikri Palangka Raya biasanya pimpinan dan karyawannya bergaul yang tidak membatasi adanya kedudukan sehingga mereka bergaul layaknya

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016, h. 191.

⁷Panji Anaraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineke Cipta, 2001, h. 29.

teman kerja, sedangkan etos kerja karyawan lebih power disaat bulan ramadhan dan untuk bulan lainnya menurun, hal ini dapat dilihat dari segi kinerja seperti pendapatan yang diperoleh jauh lebih besar disaat bulan ramadhan dibanding bulan-bulan biasa, padahal zakat, infak dan sedekah dikeluarkan tidak hanya saat di bulan ramadhan saja kecuali zakat fitrah.

Berdasarkan uraian permasalahan dalam latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT NURUL FIKRI PALANGKA RAYA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangkaraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangkaraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangkaraya.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperluas wawasan penulis dan mahasiswa jurusan Ekonomi Islam khususnya Ekonomi Syariah serta seluruh mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya dalam bidang Ekonomi Islam (Syari'ah).
 - b. Dalam hal kepentingan Ilmiah, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan intelektual di bidang ekonomi syari'ah.
 - c. Dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan acuan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang sama pada periode yang akan datang.

2. Kegunaan praktis

- a. Sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi program SI di Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- b. Sebagai bahan bacaan dan juga sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah literature ekonomi syari'ah bagi kepustakaan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagikan ke dalam beberapa bab yaitu sebagai berikut:

- BAB I** Pendahuluan, yang terdiri dari: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Kajian Pustaka, yang terdiri dari : penelitian terdahulu, deskripsi teoritik, kerangka pikir dan hipotesis.
- BAB III** Metode Penelitian, yang terdiri dari: waktu dan tempat penelitian, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data.
- BAB IV** Hasil Penelitian dan Pembahasan, yaitu bab yang menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari data yang diperoleh.
- BAB V** Simpulan dan Penutup, pada bab ini berisi tentang simpulan hasil dan saran serta hasil penelitian akhir.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis mengadakan kajian terhadap penelitian terdahulu. Bertujuan sebagai penguat dalam skripsi ini, agar tidak terjadi plagiat dan kesamaan, karya ilmiah yang penulis temukan berupa Jurnal dan skripsi.

Jurnal oleh Fenny Fitriawati (2015), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya”. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien korelasi (R) sebesar 54.3% dengan tingkat signifikansi 0,002 yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya memiliki hubungan yang cukup kuat. Hasil pengujian secara parsial diperoleh tingkat signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0,001 < α = 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Express cabang Surabaya adalah signifikan.⁸

⁸ Fenny Fitriawati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya”, *Jurnal*, Surabaya: Universitas Narotama, 2015, h. 25.

Skripsi oleh Emilia Ika Andriyani (2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Kayawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti rapih Yogyakarta”. Dari hasil uji t diketahui $t_{hitung} = (3,118)$ dan nilai t_{tabel} pada $d.f=(n.k)=60-2=58$ dengan taraf signifikan (α) = 0,05 yaitu sebesar (2,00172) karena $t_{hitung} = (3,118) > t_{tabel} (2,00172)$ maka H_0 di tolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja.⁹

Jurnal oleh Udin Rinaldi (2016) melakukan penelitian dengan judul “Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada PT Sentosa Pontianak”. Dari hasil Koofisien *R square* (R^2) menunjukkan besarnya nilai variabel Y dipengaruhi oleh X_1 , X_2 , X_3 yaitu sebesar 0,629 artinya kinerja karyawan sebesar 62,9% dipengaruhi oleh disiplin kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi, stres kerja, dan faktor lainnya. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,796 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ($t_{hitung} > t_{hitung} = 3,796 > 2,000$) atau dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,316 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ($t_{hitung} > t_{hitung} = 3,316 > 2,000$) atau dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X_2) secara

⁹ Emilia Ika Andriyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016, h. 85.

signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,618 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,618 > 2,000$) atau dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_3) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁰

Beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini, yaitu pada penelitian oleh Fenny Fitriawati “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indah Jaya Express Surabaya” memiliki persamaan pada variabel yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel motivasi, disiplin kerja dan objek penelitian. Pada Penelitian Emilia Ika Andriyani “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan bagian administrasi (Non-Medis) rumah sakit Panti rapih Yogyakarta” memiliki persamaan yaitu pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dan perbedaannya terletak pada analisis yang digunakannya yaitu regresi sederhana. Dan pada Penelitian oleh Udin Rinaldi, ‘Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Pontianak’ memiliki persamaan yaitu pada variabel etos kerja dan kinerja karyawan dan memiliki perbedaan adalah pada analisis yang digunakannya

¹⁰ Udin Rinaldi, “Dampak Disiplin, Etos Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT Sentosa Pontianak)”, *Jurnal Eksos*, Agustus 2016, Th XI, No. 1, Pontianak : STIE Indonesia, 2016, h.51-52

yaitu Deskriptif Kualitatif, Objek Penelitian, variabel Disiplin dan Iklim Organisasi.

Untuk lebih jelasnya, tabel yang menyajikan penelitian terdahulu terdapat dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Judul	Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Fenny Fitriawati “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Indah Jaya Express Surabaya”	2015	-Gaya Kepemimpinan -Kinerja Karyawan	-Motivasi -Disiplin Kerja -Objek Penelitian
2	Emilia Ika Andriyani “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan bagian administrasi (Non-Medis) rumah sakit Panti rapih Yogyakarta”	2016	-Gaya Kepemimpinan -Kinerja Karyawan	-Analisis Penelitian
3	Udin Rinaldi, ‘Dampak Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Pontianak’	2016	- etos kerja - kinerja karyawan.	- Deskriptif Kualitatif - Disiplin - Iklim Organisasi

Sumber : Diolah oleh peneliti

B. Landasan Teori

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau

belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi. Dari hasil evaluasi baru dapat ditentukan apakah seseorang berkinerja atau tidak dan bagi yang belum berkinerja baik, maka perlu dicarikan penyebab dan jalan keluarnya.¹¹

Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.¹²

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategis Planning*) suatu organisasi.¹³

¹¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bnadung :Alfabeta, 2010, h. 2.

¹² Lijan Poltak Sinambela (eds), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, h. 478.

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen*, h. 2.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Q.S. An-Nahl [16] : 97 sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (سورة النحل: ٩٧)

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.¹⁵

Maksud dalam Q.S. An-Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan yang artinya :

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*, h. 67.

¹⁵ An-Nahl [16] : 97

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang dapat diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.¹⁶

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat

¹⁶ Kasmir, *Manajemen*, h. 184.

dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.¹⁷

c. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:¹⁸

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan;
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya;
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang;
- 5) Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan;
- 6) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

¹⁷ Lijan Poltak Sinambela (eds), *Manajemen*, h. 478.

¹⁸ Ibid, h. 189-193.

- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau kebiasaan;
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan;
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat;
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja;
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja;
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

d. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri yang di kutip oleh Regina Aditya Reza dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara”, yaitu :¹⁹

¹⁹Regina Aditya Reza, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara”, *Skripsi*, Semarang : Universitas Diponegoro, 2010, h. 22-23.

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaiki hasil kinerja dan kegiatannya;
- 2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas;
- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja;
- 4) Target aktivitas perbaikan kinerja;
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi;
- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dikemukakan Anwar Prabu memiliki empat indikator, yaitu :²⁰

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*, h. 75.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

f. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja setidaknya dapat digunakan untuk pengembangan pegawai, memperkirakan kepuasan pegawai, membuat keputusan kompensasi, membangun komunikasi dan membangun motivasi pegawai. Manfaat Pengukuran Kinerja :²¹

1) Pengembangan Pegawai

Penilaian kinerja pegawai akan membantu pimpinan melaksanakan perannya sebagai atasan yang dapat memberikan rekomendasi atas berbagai permasalahan yang mereka hadapi. Dengan memerhatikan analisis kinerja pegawai akan tergambar dimanakah kekuatan dan kelemahan mereka.

2) Kepuasan Pegawai

Kepuasan kerja merupakan suatu gejala yang menarik diperhatikan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah salah satu variabel

²¹ Lijan Poltak Sinambela (eds), *Manajemen*, h. 580-587.

penting yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Keputusan Kompensasi

Penilaian kinerja sangat penting untuk dapat diimplikasikan dalam menimbang kompensasi pegawai. Seluruh pegawai tanpa melihat bagian perbagian, harus secara bersinergi mencapai kinerja organisasi, dengan demikian kinerja organisasi dapat dioptimalkan dan akhirnya dapat memperoleh umpan balik dalam bentuk peningkatan kompensasi pada mereka.

4) Komunikasi dan Kinerja

Siklus manajemen kinerja di mulai dengan perencanaan kinerja dan diakhiri dengan pengkajian ulang atau evaluasi kinerja. Pada dasarnya sebegus apapun rencana kinerja yang di buat, dan meskipun evaluasi dilakukan dengan baik dan benar, tanpa dilakukan komunikasi yang erkesinambungan di semua lini rasanya tidak akan berhasil membawa hasil yang optimal.

5) Membangun Motivasi Pegawai

Memotivasi manusia aar dapat mengerjakan apa yang dikehendaki oleh pemimpin bukanlah hal yang mudah. Memotivasi pada dasarnya menyampaikan suatu yang dapat membuat seseorang melakukan yang di khendaki.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpin

Pemimpin atau *leader* adalah orang yang mempunyai bawahan atau orang yang mengendalikan jalannya organisasi. Pemimpin adalah subjek atau pelaku dari unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Meskipun tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama, secara timbal balik dan fungsional kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan.²²

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu, yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah mengerjakan niat demi tujuan tertentu, tetapi dilaksanakan oleh orang lain. Orang yang dipimpin adalah orang yang diperintah, dipengaruhi, dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal ataupun non formal.²³

Sebagai pemimpin yang baik, maka diperlukan cara pengambilan keputusan yang adil berdasarkan teori-teori manajemen juga berlandaskan Al-Qur'an seperti yang tertulis dalam Q.S. AL-Ahqaaf ayat [46]:19 sebagai berikut:

²² Anton Athoillah, *Dasar - Dasar Manajemen*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, h. 187

²³ *Ibid*, h. 198.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ. (سورة
الأحقاف: ١٩)

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.²⁴

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat umatnya, hal ini dapat dilihat dari kalimat “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan”. Dari ayat tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah

²⁴ AL-Ahqaaf ayat [46]: 19

pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai.²⁵

c. Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Kepemimpinan yang autokratis

Dalam kepemimpinan yang autokratis, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang dari suatu sumber (misalnya, karena posisinya), pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan otoritasnya sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar segala sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. Hal yang dilakukan oleh pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas orang serta menuntut kepatuhan secara patuh.

Seorang pemimpin yang autokratis ialah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

²⁵ Veithzal Rifai zainal,dkk., *Kepemimpinan*, h. 42.

- a) Menganggap organisasi milik pribadi;
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi;
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
- d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat;
- e) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya;
- f) Dalam tindakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsure-unsur paksaan dan punitive (bersifat menghukum).

Dalam sifat-sifat tersebut diatas, jelas bahwa gaya kepemimpinan ini tidak tepat untuk suatu organisasi modern yang mengangkat hak-hak asasi manusia ditempat yang sederajat secara manusiawi.²⁶

2) Tipe militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:²⁷

- a) Dalam menggerakkan bawahan lebih sering mempergunakan system perintah;
- b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya;
- c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;

²⁶ Anton Athoillah, *Dasar - Dasar Manajemen*, h. 204.

²⁷ *Ibid*, h. 206.

- e) Sukar menerima kritik dari bawahannya;
 - f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.
- 3) Gaya paternalistic

Ciri-ciri gaya *paternalistic* ialah:²⁸

- a) Seseorang yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa;
 - b) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*);
 - c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan;
 - d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
 - e) Sering bersikap mahatahu.
- 4) Gaya atau model *kontingensi Fielder*

Gaya kepemimpinan ini dikembangkan oleh Fred E. Fielder. Dia berpendapat bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Dengan kata lain, tidak ada seorang pemimpin yang dapat berhasil hanya dengan menerapkan satu macam gaya untuk semua situasi. Seorang pemimpin akan berhasil menjalankan kepemimpinannya apabila menerapkan gaya kepemimpinan yang berlainan untuk menghadapi

²⁸ Ibid,h. 207.

situasi yang berbeda. Menurut pendekatan ini, ada tiga variabel yang menentukan efektif-tidaknya kepemimpinan, yaitu:

- a) Hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin;
- b) Derajat struktur tugas;
- c) Kedudukan kekuasaan pemimpin.

Gaya kepemimpinan kontingensi Fielder memandang bahwa keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh:

- a) Hubungan interaksional yang harmonis antara atasan dan bawahan;
 - b) Pembagian tugas dan kewajiban diikuti oleh wewenang dan tanggung jawab yang jelas;
 - c) Pemimpin yang kuat secara legal formal.²⁹
- 5) Gaya atau model kepemimpinan tiga dimensi

Gaya kepemimpinan ini dikemukakan oleh William J. Reddin. Model ini dinamakan three-dimensional-model karena pendekatannya menghubungkan tiga kelompok gaya kepemimpinan, yang disebut gaya dasar, gaya efektif, dan gaya tak efektif menjadi satu kesatuan. Berdasarkan dua perilaku kepemimpinan, yaitu berorientasi pada orang (people oriented) dan berorientasi pada tugas (task oriented).³⁰

²⁹ Ibid, h. 207.

³⁰ Ibid, h. 208.

6) Gaya kepemimpinan *laissez faire*

Gaya ini disebut juga gaya kepemimpinan bebas berkehendak. Organisasi dibentuk tanpa kejelasan aturan dan para anggota bebas mengungkapkan keinginannya masing-masing. Gaya ini seolah olah tidak mengenal hierarki structural, atasan bawahan, pembagian tugas yang kabur, dan tidak terjadi proses kepemimpinan fungsional ataupun structural.³¹

7) Kepemimpinan yang demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis disebut juga dengan gaya kepemimpinan moderenis dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya demokratis adalah kebalikan dari gaya autokratis.

Pemimpin yang bertipe demokratis memiliki cirri-ciri sebagai berikut:

- a) Mengembangkan kreativitas anak buah;
- b) Memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan;
- c) Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama;
- d) Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi;

³¹ Ibid, h. 208.

- e) Mendahulukan kepentingan darurat demi keselamatan jiwa anak buahnya dan keselamatan organisasi yang dipimpinnya;
 - f) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan;
 - g) Perluasan kaderisasi agar anak buahnya lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan;
 - h) Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.³²
- 8) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kharismatik kepemimpinan bukan merupakan gaya kepemimpinan, melainkan sifat atau tipe kepemimpinan. Akan tetapi, karena banyak menyamakan makna antara gaya dan tipe serta sifat seorang pemimpin kharismatik pemimpin pun dapat disebut sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang khas. Kharismatik bukan salah satu sifat dari pemimpin karena setiap pemimpin memiliki wibawa, hanya derajat kewibawaannya berbeda. Demikian pula latar belakang munculnya kewibawaan tersebut. Gaya kepemimpinan kharismatik adalah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis.

³² Ibid, h. 208.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kharismatik ialah:

- a) Memiliki kewibawaan alamiah;
- b) Memiliki banyak pengikut;
- c) Daya tarik yang metafisikal (kadang - kadang irasional) terhadap para pengikutnya;
- d) Terjadi ketidaksadaran dan irasional dari tindakan pengikutnya;
- e) Tidak dibentuk oleh faktor eksternal yang formal, seperti aturan legal formal, pelatihan atau pendidikan, dan sebagainya;
- f) Tidak dilatarbelakangi oleh faktor internal dirinya, misalnya fisik, ekonomi, kesehatan, dan ketampanan.³³

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Berikut indikator gaya kepemimpinan Menurut Likret dan Handoko yang di kutip oleh Galih Aryo Himpuno dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”, memiliki empat indikator yaitu:³⁴

- 1) Pelaksanaan tugas. Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

³³ Ibid, h. 209.

³⁴Galih Aryo Himpuno, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta :Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, h. 28.

- 2) Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- 3) Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- 4) Memberi petunjuk. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

3. Etos kerja

a. Definisi Etos Kerja

Dalam *Webster World University Dictionary* dijelaskan etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras. Musa Asy'arie menjelaskan kata "etos" bisa dikaitkan dengan individu selain dikaitkan dengan masyarakat. Koentjaraningrat mengemukakan bahwa etos kerja merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain. Menurut *Geertz*, seperti yang dikutip oleh Taufik Abdullah, etos adalah sikap hidup yang mendasar terhadap diri dan dunia yang terpancar dalam kehidupan. Etos adalah aspek

evaluatif yang bersifat menilai. Lebih jauh Nurcholish Madjid menjelaskan bahwa, etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*), yang berarti watak, atau karakter. Selanjutnya ia menambahkan, secara lengkap etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia.³⁵

Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Kerja merupakan penggunaan kekuatan fisik atau daya mental untuk melakukan sesuatu. Menurut Hasan Shadily, kerja diartikan sebagai pengerahan tenaga, (baik jasmani maupun rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi. Menurut *Labour force*, bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dari seminggu yang lalu. Bekerja selama satu jam tersebut harus dilakukan berturut-turut dan tidak terputus Yusuf Al-Qordhawi menyebutkan, kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang, baik sendiri atau bersama orang lain, untuk memproduksi suatu komoditi atau memberi jasa.³⁶

Dengan bekerja manusia dapat mengembangkan diri bahkan merealisasikan dirinya. Karena dalam bekerja maka bakat-bakat akan berkembang dan semua potensi dalam diri seseorang bisa diasah.

³⁵ Jirhanudin, *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017, h. 41-42.

³⁶ Ibid, h 23.

Etos kerja merupakan penentu dari kualitas sumber daya manusia (SDM) atau potensi insani. Kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor dan ukuran dari kemakmuran dan kemajuan suatu masyarakat. Ini berarti bahwa tingkat kemakmuran dan kemajuannya bergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusianya. Jadi etos kerja mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan kerja, untuk maju dan merupakan karakter tetap dalam batin.³⁷

Setiap manusia pada dasarnya wajib bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik jasmaniah maupun rohaniah. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. At-Taubah [9]: 105 sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (سورة التوبة : ١٠٥)

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : 105).³⁸

³⁷ Ibid, h 44.

³⁸ At-Taubah [9]: 105

Setelah dihubungkan dengan ayat tersebut, dapat diketahui bahwa Allah menyuruh manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaan, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai tenaga dan kemampuannya. Artinya manusia tidak perlu mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya, supaya umur tidak habis dengan percuma. Dengan demikian, manusia dianjurkan untuk tidak bermalas-malas dan menghabiskan waktu tanpa ada manfaat. Mutu pekerjaan harus ditingkatkan, dan selalu memohon petunjuk Allah.

b. Indikator Etos Kerja

Berdasarkan etos kerja yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, maka ada tujuh etos kerja muslim yang patut kita contoh yaitu :

1) Bekerja Sampai Tuntas

Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semua tersebut dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik, dan dilaksanakan dengan baik dengan dukungan

pengetahuan, keterampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.³⁹

2) Bekerja Dengan Ikhlas

Ikhlas adalah sikap untuk menerima dengan tulus hati. Bekerja adalah kewajiban dari Allah kepada kita, dan kita menerima kewajiban bekerja tersebut dengan ikhlas. Kerja keras adalah ladang ibadah bagi kita, tetesan keringat kita saat bekerja merupakan bagian dari rejeki kita, dan lelah kita dari bekerja semoga menjadi sarana pengukur dosa. Pekerjaan yang kita senangi biasanya dapat mendorong etos ikhlas, namun sulit bagi pekerjaan yang tidak kita senangi.⁴⁰

3) Bekerja Dengan Jujur.

Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berkhianat dan dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatan. Setiap pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggungjawabkan.⁴¹

4) Bekerja Menggunakan Teknologi

Bekerja menggunakan teknologi dapat diartikan dalam melakukan pekerjaan menggunakan benda/alat yang

³⁹ Purwanto, dkk., *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, Edisi 3, Yogyakarta : Graha Ilmu dan Jakarta Barat : Universitas Mercu Buana, 2016, h. 103

⁴⁰ Ibid, h. 105.

⁴¹ Ibid, h. 106.

dikembangkan manusia untuk memenuhi segala macam kebutuhan hidupnya. Teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan cepat dan mudah, murah dan hasilnya memuaskan. Banyak contoh teknologi yang membantu kita seperti teknologi komunikasi seperti handphone yang memudahkan komunikasi keseluruhan penjuru dunia, komputer yang memudahkan dalam pengolahan dan penyimpanan data, alat transportasi seperti mobil, kereta api, dan pesawat yang memudahkan pergerakan manusia dan banyak macam teknologi yang lainnya.⁴²

5) Bekerja Dengan Kelompok

Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang lain. Sebagaimana diriwayatkan oleh Salman Al-Farisy:” Rosulullah SAW pergi bersamaku ke tempat yang telah kugali tanahnya dan aku menunjukan bibit kepada Rosulullah SAW dan Rosulullah SAW lah yang menanamkannya dengan tangannya sendiri sehingga selesai”.⁴³

6) Bekerja Keras

Etos kerja bekerja keras dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau penuh motivasi. Manusia merupakan

⁴² Ibid, h. 107.

⁴³ Ibid, h. 108.

ciptaan Allah yang sempurna, manusia diberikan tubuh yang sempurna lengkap dengan indranya serta kemampuan berpikir.⁴⁴

7) Bekerja Sebagai Bentuk Pelayanan

Bekerja sebagai bentuk pelayanan dapat diartikan kita bekerja sebagai bentuk usaha melayani kebutuhan orang lain. Bekerja sebagai bentuk pelayanan, dikenal dengan Kepuasan Konsumen (*Customer Satisfaction*).⁴⁵

4. Lembaga Zakat

a. Pengertian Zakat

Zakat yang secara semantik diambil dari z-k-y, memiliki beberapa arti, yaitu al-barokat "kesucian" dan ash-shalhu "kebaikan atau kedamaian. Zakat artinya mengeluarkan bagian harta dengan persyaratan tertentu yang diwajibkan Allah SWT kepada pemiliknya, untuk diserahkan kepada yang berhak menerimanya dengan persyaratan tertentu dan membawa dampak bagi kedua belah pihak, memberi dan penerima zakat.

Zakat adalah ibadah dalam bidang harta (ibadah mal) yang mengandung hikmah dan manfaat yang demikian besar dan mulia, baik yang berkaitan dengan orang yang berzakat (*muzakki*), penerimanya (*Mustahik*), harta yang dikeluarkan zakatnya, maupun bagi masyarakat keseluruhan. Harta yang dikeluarkan zakatnya akan

⁴⁴ Ibid, h. 109.

⁴⁵ Ibid, h. 111.

membawa dampak bagi keberkahan, kesucian, pertumbuhan dan perkembangan, kebaikan dan kedamaian pemberi dan penerima zakat.⁴⁶

b. Organisasi Zakat

Organisasi adalah sekelompok orang yang terhimpun dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Organisasi zakat yaitu sekelompok orang, bekerjasama melaksanakan kegiatan dan aktivitas, dan memiliki tujuan.

Pengelola organisasi zakat bekerjasama dalam melaksanakan fungsi dan tugas organisasi untuk mencapai tujuan. Mereka bekerja secara sadar dan saling berkoordinasi satu dengan lain dalam melaksanakan tugasnya sehingga tercapai tujuan bersama.⁴⁷

Menurut Undang-Undang No 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, ada dua lembaga yang memiliki tugas untuk mengelola, mendistribusikan, dan mendayagunaan zakat, yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ).

BAZNAS merupakan lembaga yang dibentuk oleh pemerintah pusat untuk melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional. Secara kelembagaan bersifat mandiri, non struktural, berkedudukan di Jakarta dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama.

⁴⁶ Muhammad dan Abubakar, *Manajemen*, h. 9-10.

⁴⁷ Ibid, h. 44-45.

LAZ merupakan lembaga pengelola zakat yang dibentuk atas inisiatif dari masyarakat. LAZ skala nasional yang telah mendapatkan Ijin dari Kementerian Agama, diantaranya NU CARE LAZISNU (lembaga amil zakat dibawah naungan NU), Lazismu (lembaga amil zakat dibawah naungan Muhammadiyah), Dompot Dhuafa, DT Peduli, Rumah Zakat, LAZ Nurul Fikri dan lain-lain.

Lembaga Amil Zakat ini dikukuhkan, dibina dan dilindungi pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya LAZ harus memberikan laporan kepada pemerintah sesuai dengan tingkatannya. Pengukuhan LAZ dilakukan oleh pemerintah pusat melalui Kemeterian Agama atas usulan dari LAZ yang telah memenuhi persyaratan pengukuhan.⁴⁸

c. Fungsi Organisasi Zakat

Adapun Fungsi dari organisasi zakat adalah :

- 1) Mengumpulkan dana dari orang-orang kaya (*Muzakki*) dan mendistribusikannya kembali kepada para *mustahik*;
- 2) Membina para *muzakki* agar tetap menjadi *muzakki* dan membina fakir miskin agar agar menjadi *muzakki*;
- 3) Mendata semua kelompok masyarakat baik sebagai *muzakki* maupun *mustahik*.⁴⁹

⁴⁸ Muhammad Asep Zaelani, 2018, Mengenal Lembaga Pengelola Zakat Indonesia, https://www.kompasiana.com/zaelani_ma/5b1e0221ab12ae3f0b3e0f32/mengenal-lembaga-pengelola-zakat-di-indonesia (Online 29 September 2019)

⁴⁹ Ibid, h. 46

d. Tujuan Keberadaan Organisasi Zakat

Tujuan keberadaan organisasi zakat dimaksudkan untuk menstimulasi masyarakat agar memiliki kesadaran dalam menunaikan ibadah zakat dan meningkatkan fungsi dan peranan pranata keagamaan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial. Zakat dipungut dari orang-orang kaya untuk kemudian didistribusikan kepada *mustadz'afin* (fakir miskin) di daerah dimana zakat itu dipungut. Hal ini menyebabkan terjadinya aliran dana dari para aghniya kepada dhuafa dalam berbagai bentuknya mulai dari kelompok konsumtif maupun produktif (investasi).⁵⁰

e. Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya

Lembaga Amil Zakat (LAZ) Nurul Fikri Palangka Raya merupakan lembaga zakat, infak dan sedekah yang bernaung di bawah Yayasan Nurul Fikri Palangka Raya. Adapun tujuan didirikannya LAZ Nurul Fikri adalah terwujudnya masyarakat sadar zakat, dan bersinergi dalam membangun kemandirian umat dengan tata kelola lembaga yang terdepan, amanah dan profesional.⁵¹

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan pada uraian sebelumnya maka

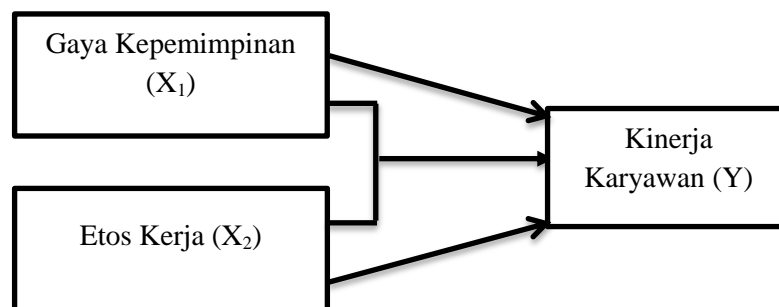
⁵⁰ Ibid, h. 46.

⁵¹ <http://nurulfikrizakatcenter.org/profil-nurul-fikri-zakat-center> (online 2 February 2019).

kerangka pemikiran peneliti dalam penelitian ini adalah kinerja (sebagai variabel terikat) yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan etos kerja (sebagai variabel bebas). Dengan kerangka pemikiran menunjukkan bagaimana kondisi karyawan yang bekerja di LAZ Nurul Fikri Kota Palangkaraya.

Gaya kepemimpinan dan etos kerja dimasukkan dalam penelitian karena secara teoritis gaya kepemimpinan dan etos kerja akan mempengaruhi Kinerja. Peningkatan dalam gaya kepemimpinan dan etos kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

Kondisi yang dilihat yaitu dari segi tingkat kinerja karyawan, kinerja yang diperoleh dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan etos kerja, kemudian menganalisis yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di LAZ Nurul Fikri Kota Palangka Raya diantaranya gaya kepemimpinan dan etos kerja. Peningkatan kinerja karyawan yang diperoleh akan mampu memberikan tingkat pendapatan di LAZ Nurul Fikri. Karena tingkat pendapatan ditentukan oleh tingkat kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya terlihat sebagai berikut:



Keterangan: X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Etos Kerja

Y = Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵²

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Sesuai rumusan masalah

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

2. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

⁵² Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, h. 67.

3. Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yaitu tanggal 18 Juni 2019 sampai 18 Agustus 2019 atau setelah proposal peneliti mendapat rekomendasi dan surat izin dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini mengambil di LAZ Nurul Fikri Palangka Raya Jl. G.Obos XXVII BLOK B No. 2 Palangka Raya, Provinsi Kalimantan Tengah, Indonesia.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan atau bisa disebut dengan *field research* yakni dengan melakukan penelitian dan pengambilan data terhadap objek yang telah ditentukan dengan cara terjun kelapangan, dengan cara tersebut maka data yang akan di dapatkan akan akurat. Adapun permasalahan yang di utarakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis metode riset asosiatif. Menurut Supriyanto dalam buku metodologi riset bisnis, dikatakan tujuan riset asosiatif ini untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵³

⁵³ Supriyanto, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: PT Indeks, 2009, h. 118.

C. Populasi dan Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis hanya menentukan dan menggunakan populasi dari karyawan sekarang.⁵⁴

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti.⁵⁵ Pengertian yang lain populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁶

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya disebut studi populasi atau studi sensus.⁵⁷ Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 responden yaitu seluruh karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta , 2009, h. 297.

⁵⁵ Nanang Marwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Data Sekunder edisi revisi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012, h. 74.

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 72.

⁵⁷ Arikunto Suharsimi, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h.108.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti,⁵⁸ dan teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁹

Penelitian ini menggunakan metode menurut Suharsimi Arikunto yaitu, apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-12% atau 20-25% atau lebih.⁶⁰

Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di LAZ Nurul fikri Palangka Raya yaitu karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang berada di LAZ Nurul Fikri Palangka Raya, karyawan tidak tetap disini adalah para relawan yang di himpun dalam suatu organisasi kerelawanan yang bernama *Super Be Commonity* dan karyawan yang bekerja sebagai amil saat bulan ramadhan saja.

⁵⁸ *Ibid.*, h. 109

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, bandung: Penerbit Alfabeta, 2011, h. 96.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian*,.. h. 96

D. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Terkait dengan keabsahan data dalam penelitian kuantitatif, akan merujuk pada validitas butir instrumen dan validitas/skala. Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung konstruk dalam instrumen. Suatu instrumen dinyatakan valid (sah) apabila instrument tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.⁶¹ Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur berat. Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran yang diinginkan.⁶²

Sebenarnya konsep validitas konstruk akan mengacu pada teori apa yang digunakan oleh seorang peneliti, bukan pada banyaknya pendapat ahli tentang atribut atau variabel yang diteliti. Jadi setelah instrument tersebut dikonstruksikan dan dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan antara skor item

⁶¹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009. h. 123.

⁶² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Kencana, 2006, h. 97-98.

instrument dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.⁶³

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

Dasar Pengambilan Keputusan dalam uji validitas adalah :

- 1) Jika Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya item angket dinyatakan valid.
- 2) Jika Nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total yang artinya item angket dinyatakan tidak valid.⁶⁴

Data Akan di proses dengan menggunakan *software statistic Product and service Solution* (SPSS) 16.0 For Windows.

Tabel 2.3
Keputusan Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha=0,05 ; n=20$	Keputusan
1	0,506	0,4227	Valid
2	0,604	0,4227	Valid
3	0,654	0,4227	Valid

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 177.

⁶⁴ Widiyanto, Joko, *SPSS For Windows*, Surakarta : Mutiara, 2012, h. 42

4	0,704	0,4227	Valid
5	0,705	0,4227	Valid
6	0,720	0,4227	Valid
7	0,429	0,4227	Valid
8	0,686	0,4227	Valid
9	0,612	0,4227	Valid
10	0,463	0,4227	Valid
11	0,744	0,4227	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 20 orang dan 14 item pernyataan variabel X_1 maka dinyatakan 3 item pernyataan tidak valid hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,4227 dan 11 item pernyataan valid hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} yaitu 0,4227.

Tabel 3.3
Keputusan Validitas Variabel Etos Kerja (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha=0,05 ; n=20$	Keputusan
1	0,542	0,4227	Valid
2	0,672	0,4227	Valid
3	0,614	0,4227	Valid

4	0,542	0,4227	Valid
5	0,652	0,4227	Valid
6	0,619	0,4227	Valid
7	0,781	0,4227	Valid
8	0,449	0,4227	Valid
9	0,478	0,4227	Valid
10	0,819	0,4227	Valid
11	0,567	0,4227	Valid
12	0,708	0,4227	Valid
13	0,607	0,4227	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 20 orang dan 21 item pernyataan variabel X_2 maka dinyatakan 8 item pernyataan tidak valid hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,4227 dan 13 item pernyataan valid hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} yaitu 0,4227.

Tabel 4.3

Keputusan Validitas X_1 Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha=0,05 ; n=20$	Keputusan
1	0,914	0,4227	Valid
2	0,796	0,4227	Valid

3	0,597	0,4227	Valid
4	0,813	0,4227	Valid
5	0,765	0,4227	Valid
6	0,703	0,4227	Valid
7	0,820	0,4227	Valid
8	0,805	0,4227	Valid
9	0,718	0,4227	Valid
10	0,746	0,4227	Valid
11	0,734	0,4227	Valid
12	0,457	0,4227	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 20 orang dan 14 item pernyataan variabel Y maka dinyatakan 14 item pernyataan tersebut valid hal tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} yaitu 0,4227.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi.⁶⁵

Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0

⁶⁵Anas Sudjino, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2009, h. 190.

Metode *Cronbach Alpha* mempunyai nilai yang harus dicapai atau nilai yang dikatakan reliabel yaitu:⁶⁶

Tabel 5.3
Tingkat Keandalan Cronbach Alpha

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,0 – 0,20	Kurang Andal
>0,20 – 0,40	Agak Andal
>0,40 – 0,60	Cukup Andal
>0,60 – 0,80	Andal
>0,80 – 1,00	Sangat Andal

Sumber: Johannes

Data Akan di proses dengan menggunakan *software statistic Product and service Solution (SPSS) 16.0 For Windows*.

Tabel 6.3
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.731	.855	15

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai Alpha sebesar 0.731, nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,4227. Kesimpulannya,

⁶⁶Johannes, *Uji Reliabilitas*, [Http://konsultasspss.blogspot.co.id/p/uji-reabilitas.htm?m=1](http://konsultasspss.blogspot.co.id/p/uji-reabilitas.htm?m=1) , (Online 14 Agustus 2018).

$\text{Alpha} = 0.731 > r_{\text{tabel}} = 0,4227$ artinya item-item angket dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari segi cara dan teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan *kuesioner* (angket).

Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jenis angket yang digunakan ialah kuesioner atau angket tertutup yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberi tanda.⁶⁷

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel yang menyajikan kisi-kisi angket terdapat dalam lampiran 8.

F. Uji Asumsi Klasik

Analisis data yang menggunakan teknik korelasional dengan konteks perhitungan korelasi *product moment* regresi dan analisis jalur, demikian juga untuk eksperimen, diperlukan asumsi-asumsi tertentu agar interpretasi terhadap hasilnya dapat dipertanggung jawabkan dilihat dari sudut pandang statistika.⁶⁸ Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis.⁶⁹

⁶⁷ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 27.

⁶⁸ Uhar Suharsaputra, *Metodologi Penelitian*, h. 171.

Namun uraian berikut akan difokuskan pada pengujian normalitas dan linearitas.

1. Uji Normalitas

a. Pengertian Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.⁷⁰

Pengujian normalitas ini harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal. Dengan kata lain, apabila ada teori yang menyatakan bahwa suatu variabel yang sedang diteliti normal, maka tidak diperlukan lagi pengujian normalitas data.⁷¹

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Jika akan menggunakan jenis regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola (diagram) yang

⁶⁹Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h. 278.

⁷⁰Ibid, h. 78.

⁷¹Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006, h. 287.

berbentuk linear (lurus). Jika akan menggunakan jenis regresi nonlinear, maka datanya tidak perlu menunjukkan pola linear.⁷²

G. Teknik Analisis Data

1. Skala Pengukuran

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1 sampai dengan 5. Setiap responden diminta untuk memberikan pendapat dan pandangan terhadap pertanyaan yang diajukan. Jawaban untuk setiap pertanyaan terdiri dari 5 kategori dengan skor sebagai berikut:

- a. 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. 4 : Setuju (S)
- c. 3 : Ragu-ragu (R)
- d. 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)⁷³

2. Analisis Data

a. Uji Korelasi Product Moment

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teknis analisis *product moment* (r) dengan menggunakan program SPSS 16.0. Uji korelasi biasanya banyak digunakan dalam berbagai pelatihan, dimulai dari penelitian sederhana sampai cukup kompleks. Teknik korelasi *product moment* ini digunakan untuk mencari pengaruh hubungan atau pengaruh variabel X dan variabel

⁷²Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data*, h. 292.

⁷³ Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika untuk penelitian: pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi, dan bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007, h. 21

Y. Korelasi ini sering disebut korelasi sederhana atau korelasi *pearson product moment*.⁷⁴

b. Uji Regresi linier Berganda

Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3).....(X_n) dengan satu variabel terikat Y.⁷⁵ Uji Regresi Berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS 18.0.

Hipotesis:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

H_a = Ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesisnya:

Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel Jenis Barang Pakaian(X_2) dan Penetapan Harga (X_2) terhadap Permintaan Barang (Y)

1) Uji t (uji parsial)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan

⁷⁴Ibid, h. 193.

⁷⁵Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2010, h.154.

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t_{hitung} .⁷⁶ Tujuan uji t adalah untuk membandingkan (membedakan) apakah kedua variabel tersebut sama atau berbeda. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi hasil penelitian yang berupa perbandingan dua rata-rata sampel. Uji t pada penelitian ini menggunakan program SPSS 18.0.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.⁷⁷

2) Uji F (simultan)

Tujuan uji F adalah untuk membandingkan lebih dari dua rata-rata. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasinya artinya data sampel dianggap mewakili data populasi. Anova lebih dikenal dengan Uji F (*Fisher Test*).⁷⁸ Uji F pada penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0.

⁷⁶ Anwar Hidayat, <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html> (Online 8 Agustus 2019)

⁷⁷ Yeni Herliani, "Pengaruh Perilaku Konsumen dan Label Halal Produk Makanan Rumah Tangga Terhadap Keputusan Konsumsi di Palangka Raya (Keluarga Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Palangka Raya)", Skripsi, Palangka Raya: IAIN Palangka Raya, 2016, h. 58, t.d

⁷⁸ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian . . .*, h. 132.

BAB IV

ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran LAZ Nurul Fikri Palangka Raya

LAZ Nurul Fikri adalah lembaga filantropi resmi yang mengelola zakat, infaq, shadaqah, serta dana sosial lainnya melalui program-program sosial kemanusiaan dan pemberdayaan yang di realisasikan melalui 5 rumpun bidang utama : Bidang Keagamaan, Bidang Ekonomi, Bidang Kesehatan, Bidang Pendidikan, Bidang Sosial Kemanusiaan.

LAZ Nurul Fikri adalah lembaga zakat, infak dan sedekah yang bernaung di bawah Yayasan Nurul Fikri Palangka Raya dengan Legalitas Sebagai Berikut:

- a. Izin Operasional Kementerian Agama Republik Indonesia No. 941 Tahun 2017;
- b. Rekomendasi BAZNAS Nomor : 093/SET.BAZNAS/01.02/X/2017;
- c. Terdaftar di Kesbangpol Provinsi Kalimantan Tengah, Nomor: 00-11-00/7/III/2016;
- d. Terdaftar di Kesbangpol Kota Palangka Raya, Nomor : 300.3.2/552/BKBP/2015;
- e. Akta Pendirian No. 20 Tanggal 17 Januari 2017 oleh R.A.Setiyo Hidayati, SH dan SK Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU0000115.AH.01.05.TAHUN.2017;

- f. Surat Keterangan Terdaftar pada Direktorat Jenderal Pajak Departemen Keuangan Republik Indonesia No : PEM-272/WPJ.209/KP.0303/2007;

Adapun program unggulan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya adalah sebagai berikut :

- a. Bidang keagamaan yaitu, Mahad alqur'an riyadushalihin, Rumah tahfidz sahabat qur'an dan Pos mualaf.
- b. Bidang kesehatan yaitu, Klinik dhuafa dan medical mobile service.
- c. Bidang ekonomi yaitu, Islamic business center dan umat mandiri.
- d. Bidang pendidikan yaitu, beasiswa santri penghafa alqur'an, beasiswa yatim dan dhuafa dan TK/TPA sahabat qur'an
- e. Bidang sosial dan kemanusiaan yaitu, peduli kemanusiaan (PEKA), Seekah makanan hangat 4 sehat 5 sempurna (SeMangat 45), Qurban Berkah dan distribusi zakat fitrah.

2. Visi dan Misi Lokasi Penelitian

- a. Visi

Terwujudnya LAZ Nurul Fikri sebagai lembaga filantropi nasional berbasis pemberdayaan yang profesional.

- b. Misi

1. Berperan aktif dalam membangun jaringan filantropi di tingkat local dan nasional.
2. Mengelola seluruh aspek sumber daya melalui keunggulan insani.

3. Memfasilitasi kemandirian penerima manfaat yang religius, kompeten dan produktif.

B. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan status. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden.

a. Berdasarkan Usia

Tabel 7. 4

Keragaman Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
16 – 20	1	3,2%
21 – 25	22	71%
26 – 30	6	19,3%
Lebih dari 31 Tahun	2	6,5%
Total	31	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 8.4 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 16 - 20 tahun

sebanyak 1 orang dengan persentase 3,2%, responden yang berusia antara 21 – 25 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 71%, responden yang berusia antara 26 – 30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 19,3%, dan responden yang berusia lebih dari 31 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6,5%. Berdasarkan karakteristik usia responden sebagian besar responden berusia 21 – 25 tahun yaitu sebesar 71%. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar relawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya adalah mahasiswa, sehingga sebagian usia responden masih muda yaitu antara 21 – 25 tahun.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 8.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	55%
Perempuan	14	45%
Total	31	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 9.4 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang ber jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 55%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase 45%. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden

sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 55%. Hal tersebut dikarenakan pekerja sebagai amil zakat lebih disukai laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

c. Berdasarkan Status

Tabel 9. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Direktur	1	3,2%
Karyawan	11	35,5%
relawan	19	61,3%
Total	31	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan karakteristik status responden pada tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berstatus Direktur sebanyak 1 orang dengan persentase 3,2%, dan responden yang berstatus karyawan sebanyak 11 orang dengan persentase 35,5%, dan responden yang berstatus relawan sebanyak 19 orang dengan persentase 61,3%. Berdasarkan karakteristik status responden sebagian besar responden berstatus relawan sebanyak 19 orang dengan

persentase 61,3%. Hal tersebut dikarenakan populasi relawan lebih banyak dibandingkan karyawan dan direktur.

3. Penyajian Data

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel X_1 , etos kerja sebagai variabel X_2 , dan kinerja sebagai variabel Y , yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y , dan dari hasil penelitian yang dilakukan, maka di peroleh data sebagai berikut :

a. Penyajian Data Gaya Kepemimpinan

Tabel 10. 4

Data Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	12,9	25	80,64	2	6,45	0	0	0	0	31	100
2	15	48,38	15	48,39	1	3,22	0	0	0	0	31	100
3	13	41,93	18	58,06	0	0	0	0	0	0	31	100
4	6	19,35	25	80,64	0	0	0	0	0	0	31	100
5	9	29,03	18	58,06	4	12,9	0	0	0	0	31	100
6	6	19,35	25	80,64	0	0	0	0	0	0	31	100
7	10	32,26	17	54,84	4	12,9	0	0	0	0	31	100
8	4	12,9	23	74,19	3	9,68	1	3,22	0	0	31	100
9	8	25,81	22	70,97	1	3,22	0	0	0	0	31	100
10	3	9,68	25	80,64	3	9,68	0	0	0	0	31	100
11	5	16,13	20	64,52	6	19,35	0	0	0	0	31	100

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Tabel diatas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 31 responden karyawan LAZ Nurul Fikri. (Lihat: Lampiran 2)

Skor tertinggi sebesar 4,7 dan skor terendah adalah 3,6 kemudian jumlah rata-rata gaya kepemimpinan adalah 129,182 dibagi dengan jumlah sampel 31 adalah sebesar 4,167. (Lihat: Lampiran 3).

Tabel 11. 4

Data Interval Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Interval	Kategori	F	%
1	4,48 - 4,7	Sangat Tinggi	2	6,4
2	4,26 - 4,48	Tinggi	13	16,1
3	4,04 - 4,26	Sedang	7	35,5
4	3,82 - 4,04	Rendah	6	22,6
5	3,6 - 3,82	Sangat Rendah	3	19,4
Jumlah			31	100

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Tabel diatas adalah data interval dari gaya kepemimpinan yang didapatkan dari rata-rata jumlah yang ada di tabulasi data gaya kepemimpinan. Langkah selanjutnya adalah menentukan kategori dari gaya kepemimpinan dengan cara jumlah total rata-rata dibagi dengan jumlah responden yaitu sebesar $129,128 : 31 =$

4,167. Dari hasil yang didapatkan sebesar 4,167 maka gaya kepemimpinan termasuk kategori sedang.

b. Penyajian Data Etos Kerja

Tabel 12. 4

Data Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel Etos Kerja (X₂)

No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	45,16	16	51,61	1	3,22	0	0	0	0	31	100
2	13	41,93	16	51,61	2	6,45	0	0	0	0	31	100
3	17	54,84	12	38,71	2	6,45	0	0	0	0	31	100
4	7	22,58	18	58,06	6	19,35	0	0	0	0	31	100
5	7	22,58	22	70,97	2	6,45	0	0	0	0	31	100
6	13	41,93	15	48,39	3	9,68	0	0	0	0	31	100
7	20	64,52	9	29,03	2	6,45	0	0	0	0	31	100
8	14	45,16	17	54,84	0	0	0	0	0	0	31	100
9	15	48,39	13	41,93	3	9,68	0	0	0	0	31	100
10	10	32,26	18	58,06	3	9,68	0	0	0	0	31	100
11	5	16,13	23	74,19	3	9,68	0	0	0	0	31	100
12	6	19,45	25	80,64	0	0	0	0	0	0	31	100
13	3	9,68	26	83,88	2	6,45	0	0	0	0	31	100

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Tabel diatas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 31 responden karyawan LAZ Nurul Fikri. (Lihat: Lampiran 4)

Skor tertinggi sebesar 4,54 dan skor terendah adalah 3,92 kemudian jumlah rata-rata penetapan produk adalah 132,846

dibagi dengan jumlah sampel 31 adalah sebesar 4,28. (Lihat: Lampiran 5).

Tabel 13. 4

Data Interval Etos Kerja (X₂)

No	Interval	Kategori	F	%
1	4,42 – 4,54	Sangat Tinggi	9	16,13
2	4,3 – 4,42	Tinggi	9	6,45
3	4,18 – 4,3	Sedang	2	35,49
4	4,06 - 4,18	Rendah	8	12,9
5	3,94 – 4,06	Sangat Rendah	3	29,03
Jumlah			31	100

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Tabel diatas adalah data interval etos kerja yang didapatkan dari rata-rata jumlah yang ada di tabulasi data etos kerja. Langkah selanjutnya adalah menentukan kategori dari etos kerja dengan cara jumlah total rata-rata dibagi dengan jumlah responden yaitu sebesar $132,846 : 31 = 4,28$. Dari hasil yang didapatkan sebesar 4,28 maka etos kerja termasuk kategori sedang.

c. Penyajian Data Kinerja Karyawan

Tabel 14. 4

Data Frekuensi Pendapat Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	29,03	17	54,84	5	16,13	0	0	0	0	31	100
2	13	41,93	16	51,61	2	6,45	0	0	0	0	31	100
3	14	45,16	16	51,61	1	3,22	0	0	0	0	31	100
4	7	22,58	21	67,74	3	9,68	0	0	0	0	31	100
5	5	16,13	22	70,97	3	9,68	1	3,22	0	0	31	100
6	11	35,48	18	58,06	2	6,45	0	0	0	0	31	100
7	10	32,26	19	61,29	2	6,45	0	0	0	0	31	100
8	4	12,9	23	74,19	4	12,9	0	0	0	0	31	100
9	4	12,9	26	83,87	1	3,22	0	0	0	0	31	100
10	9	29,03	18	58,06	4	12,9	0	0	0	0	31	100
11	6	19,35	19	61,29	6	19,35	0	0	0	0	31	100
12	10	32,26	19	61,29	2	6,45	0	0	0	0	31	100

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Tabel diatas menunjukkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 31 responden karyawan LAZ Nurul Fikri. (Lihat: Lampiran 6)

Skor tertinggi sebesar 4,83 dan skor terendah adalah 3,75 kemudian jumlah rata-rata kinerja karyawan adalah 129,417 dibagi dengan jumlah sampel 31 adalah sebesar 4,17. (Lihat: Lampiran 7).

Tabel 15. 4

Data Interval Kinerja Karyawan (Y)

No	Interval	Kategori	F	%
1	4,61 – 4,83	Sangat Tinggi	2	25,81
2	4,39 - 4,61	Tinggi	6	9,67
3	4,17 - 4,39	Sedang	2	45,16
4	3,95 – 4,17	Rendah	14	3,23
5	3,73 - 3,95	Sangat Rendah	7	16,13
Jumlah			31	100

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2019

Tabel diatas adalah data interval permintaan produk yang didapatkan dari rata-rata jumlah yang ada di tabulasi data kinerja karyawan. Langkah selanjutnya adalah menentukan kategori dari kinerja karyawan dengan cara jumlah total rata-rata dibagi dengan jumlah responden yaitu sebesar $129,417 : 31 = 4,18$. Dari hasil yang didapatkan sebesar 4,14 maka kinerja karyawan termasuk kategori sedang.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov* dan grafik histogram. Adapun kriteria di dalam uji normalitas data adalah apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka dinyatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.⁷⁹

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan SPSS 16.0 diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan kinerja karyawan adalah 0,976. Apabila dibandingkan dengan kriteria dalam uji normalitas data maka dapat disimpulkan nilai signifikansi kedua variable tersebut lebih dari 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

⁷⁹ Widiyanto Joko, *SPSS For Windows*, Surakarta : Mutiara, 2012, h. 7

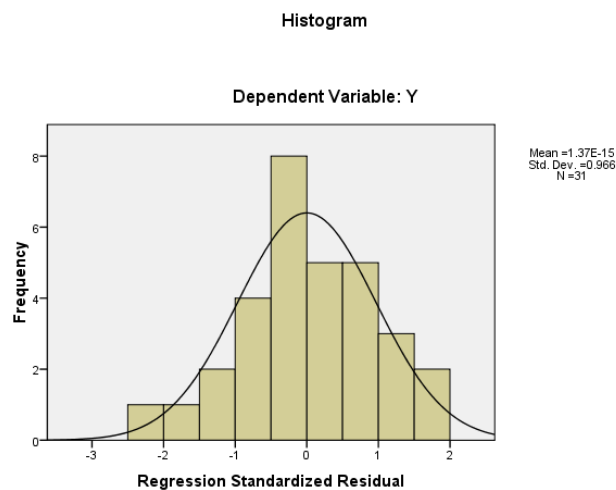
Tabel 16. 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56158977
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.074
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.478
Asymp. Sig. (2-tailed)		.976
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,976 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

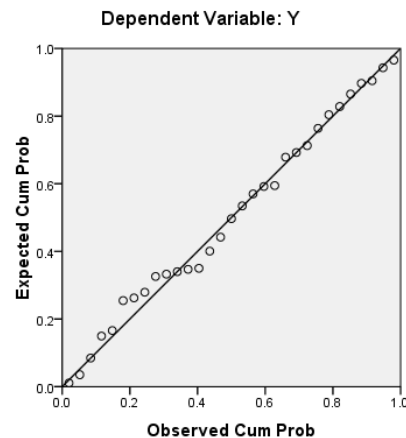
Gambar 17. 4



Tabel diatas membentuk kurve normal dan sebagian besar ber/batang berada di bawah kurve, maka variabel berdistribusi normal.

Gambar 2.4

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P plot dan *regression standardized* diatas menunjukkan sebagian besar titik-titik menyebar pada sekitaran garis diagonal, jadi dapat membuktikan analisis regresi dapat atau layak digunakan walaupun sedikit plots yang menyeleweng dari garis diagonal.

2. Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Pengelohan data akan di lakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 16.0, for windows*. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak.

Untuk mengetahui hal ini digunakan uji F pada taraf signifikansi 5%, dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai $\text{Sig} F \geq 0,05$ maka

hubungannya bersifat linear. Atau apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hubungannya bersifat linear

Tabel 17. 4
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between (Combined) Groups	132.653	8	16.582	1.940	.104
	Linearity	76.737	1	76.737	8.977	.007
	Deviation from Linearity	55.915	7	7.988	.934	.500
	Within Groups	188.057	22	8.548		
Total		320.710	30			

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikan = 0,5 lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) dengan variabel kerja karyawan (Y).

Berdasarkan nilai F dari output diatas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 0,934$, sedang F_{tabel} dicari pada tabel distribution tabel nilai $F_{0,05}$, dengan angka df nya, dari output di atas diketahui df 22 ; 30. kemudian tabel nilai $F_{0,05}$, ditemukan nilai $F_{tabel} = 2,46$. Karena nilai $F_{hitung} 0,934 < F_{tabel} 2,46$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) dengan variabel pendapatan (Y).

3. Korelasi Product Moment

Teknik korelasi *product moment* ini digunakan untuk mencari pengaruh hubungan atau pengaruh variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y.

Pengolahan data akan di lakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 16.0, for windows*. Teknik korelasi *product moment* ini digunakan untuk mencari pengaruh hubungan atau pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y dan X_2 terhadap variabel Y.

Korelasi pearson product moment dikembangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna, $r = 0$ artinya tidak korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Tabel 18. 4

Correlations

		X ₁	X ₂	Y
X ₁	Pearson Correlation	1	.386*	.542**
	Sig. (2-tailed)		.032	.002
	N	31	31	31
X ₂	Pearson Correlation	.386*	1	.489**
	Sig. (2-tailed)	.032		.005
	N	31	31	31
Y	Pearson Correlation	.542**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	
	N	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai signifikan dari tabel diatas diketahui antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikan $0,002 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. dan Etos Kerja (X_2) dengan

Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikan $0,005 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai r_{hitung} (*peorsen correlations*) : Diketahui nilai r hitung untuk hubungan gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $r_{hitung} 0,542 > r_{tabel} 0,2913$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. nilai r hitung untuk hubungan gaya kepemimpinan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $r_{hitung} 0,489 > r_{tabel} 0,2913$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Karena r_{hitung} atau *pearson correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya gaya kepemimpinan dan etos kerja maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

Berdasarkan tanda bintang (*) SPSS : dari output diatas diketahui bahwa nilai *pearson correlations* antara masing-masing variabel yang di hubungkan mempunyai dua tanda bintang (**), ini berarti terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan dengan taraf signifikan 1%.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software SPSS 16,0 for windows*.

a. Uji t (Uji Parsial)

1) Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.

Tabel 19. 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.533	8.806		2.218	.035
X ₁	.667	.192	.542	3.476	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,476. Apabila dilihat dalam dasar gaya kepemimpinan uji t yaitu :

H_0 : gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila dalam bentuk kalimat yaitu :

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $> 0,05$.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $< 0,05$.

Diketahui t_{hitung} 3,476 $>$ t_{tabel} 0,484 dan nilai signifikan 0,002 $<$ 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka H_0 ditolak dan

Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel jenis gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 20. 4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.337	1	94.337	12.085	.002 ^a
	Residual	226.373	29	7.806		
	Total	320.710	30			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Diketahui dari output di atas nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 12,085. Apabila menggunakan F_{tabel} sebesar 3,33 maka dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} di peroleh $12,085 > 3,33$.

Berdasarkan keputusan Uji F apabila :

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Apabila dalam bentuk kalimat yaitu :

Ho diterima dan Ha ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan kriteria uji F tersebut maka Ho ditolak. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 21. 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.270	2.794

a. Predictors: (Constant), X₁

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,294 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 29,4 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 70,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel gaya kepemimpinan.

2) Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ

Nurul Fikri Palangka Raya.

Tabel 22. 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.728	11.722		1.256	.219
X ₂	.635	.210	.489	3.020	.005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,02. Apabila dilihat dalam dasar gaya kepemimpinan uji t yaitu :

H_0 : etos kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a : etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila dalam bentuk kalimat yaitu :

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $> 0,05$.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $< 0,05$.

Diketahui t_{hitung} 3,02 $> t_{tabel}$ 0,484 dan nilai signifikan 0,005 $< 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 23. 4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.737	1	76.737	9.121	.005 ^a
	Residual	243.972	29	8.413		
	Total	320.710	30			

a. Predictors: (Constant), X₂

b. Dependent Variable: Y

Diketahui dari output di atas nilai signifikan untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 9,121. Apabila menggunakan F_{tabel} sebesar 3,33 maka dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} di peroleh $9,121 > 3,33$.

Berdasarkan keputusan Uji F apabila :

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila dalam bentuk kalimat yaitu :

Ho diterima dan Ha ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan kriteria uji F tersebut maka Ho ditolak.

Artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 24. 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.213	2.900

a. Predictors: (Constant), X₂

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,213 yang dapat diartikan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh sebesar 21,3 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 78,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel etos kerja.

b. Uji F (Uji Serentak)

Tabel 25. 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.905	11.649		.249	.805
	X ₁	.511	.197	.415	2.589	.015
	X ₂	.427	.208	.329	2.049	.050

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel koefisien regresi diperoleh harga komponen a = 2,905 dan komponen b₁ = 0,511 yang merupakan koefisien dari

variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan $b_2 = 0,427$ yang merupakan koefisien dari variabel etos kerja (X_2).

Berdasarkan koefisien regresi ganda tersebut maka dapat diperoleh persamaan $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$ yang apabila menggunakan tabel koefisien regresi maka $Y = 2,905 + 0,511(X_1) + 0,427(X_2) + e$.

Nilai konstanta (a) bernilai positif menunjukkan pengaruh positif pada variabel independent (gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2)) terhadap variabel dependent (kinerja Karyawan(Y)).

Nilai $b_1.X_1$ adalah sebesar 0,511 atau 51,1% bernilai positif. Artinya antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

Nilai $b_2.X_2$ adalah sebesar 0,427 atau 42,7% bernilai positif. Artinya antara gaya kepemimpinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan gaya kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,589 dan nilai t_{hitung} variabel etos kerja (X_2) sebesar 2,049.

Apabila dalam bentuk kalimat yaitu :

Ho diterima dan Ha ditolak, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai $sig. > 0,05$.

Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $sig. < 0,05$.

Apabila dilihat dari hipotesis penelitian ini adalah apabila :

Ho : Tidak berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui $t_{hitung} 2,589 > t_{tabel} 0,484$ dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila dilihat dari hipotesis penelitian ini adalah apabila:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui $t_{hitung} 2,049 > t_{tabel} 0,484$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 26. 4

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.857	2	61.929	8.809	.001 ^a
Residual	196.852	28	7.030		
Total	320.710	30			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Apabila dalam bentuk kalimat yaitu :

Ho diterima dan Ha ditolak, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai sig. $< 0,05$.

Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai sig. $> 0,05$.

Berdasarkan hipotesis penelitian ini adalah apabila :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X₁) dan etos kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X₁) dan etos kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Diketahui dari output di atas nilai signifikan untuk pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 8,809. Apabila menggunakan F_{tabel} sebesar 3,33 maka diperoleh hasil $F_{hitung} 8,809 > F_{tabel} 3,33$.

Berdasarkan kriteria uji F tersebut maka H_a diterima H_0 ditolak. Artinya berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama atau serentak terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 27. 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.342	2.651

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan tabel output model summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,386. atau sama dengan 38,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,6%. Sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Besarnya pengaruh variabel lain disebut juga sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error tersebut kita dapat menggunakan rumus $e = 1 - R^2$, yaitu $e = 1 - 0,386 = 0,614$ atau 61,4%.

D. Pembahasan Analisis

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Dari hasil evaluasi baru dapat ditentukan apakah seseorang berkinerja atau tidak dan bagi yang belum berkinerja baik, maka perlu dicari penyebab dan jalan keluarnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan etos kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sedangkan etos kerja merupakan penentu dari kualitas sumber daya manusia (SDM) atau potensi insani. Kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor dan ukuran dari kemakmuran dan kemajuan suatu masyarakat. Ini berarti bahwa tingkat kemakmuran dan kemajuannya bergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusianya. Jadi etos kerja mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan kerja, untuk maju dan merupakan karakter tetap dalam batin.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil yang didapatkan dari analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,476 > t_{tabel} 0,484$ dan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Berdasarkan

nilai tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 12,085 > F_{tabel} 3,33$. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,294 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 29,4 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 70,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai Zainal dkk, Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela bahwa kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Gaya kepemimpinan, merupakan

gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

2. Pengaruh Etos Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil yang didapatkan dari analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} 3,02 > t_{tabel} 0,484 dan nilai sig. 0,005 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 9,121 > F_{tabel} 3,33. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,213 yang dapat diartikan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh sebesar 21,3 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 78,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel etos kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Jirhanuddin, Etos kerja merupakan penentu dari kualitas sumber daya manusia (SDM) atau potensi insani. Kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor dan ukuran dari kemakmuran dan kemajuan suatu masyarakat. Ini berarti bahwa tingkat kemakmuran dan kemajuannya bergantung pada tingkat kualitas sumber daya manusianya. Jadi etos kerja mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan kerja, untuk maju dan merupakan karakter tetap dalam batin.

Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan; Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya; Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya; Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang; Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan; Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan; Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat; Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja; Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja; dan disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Etos Kerja (X_2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil yang didapatkan dari analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} $2,589 > t_{tabel}$ $0,484$ dan nilai sig. $0,015 < 0,05$. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan dan hasil yang didapatkan dari analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,049 > t_{tabel} 0,484$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F Simultan diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 8,809$. Apabila menggunakan F_{tabel} sebesar 3,33 maka diperoleh $F_{hitung} 8,809 > F_{tabel} 3,33$. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja secara bersama-sama atau serentak terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,386 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja mempunyai pengaruh sebesar 38,6 % terhadap variabel permintaan produk, sedangkan 61,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel koefisien maka dapat persamaan yaitu $Y = 19,533 + 0,667 X_1$ dimana model ini memiliki pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y sebesar 29,4%. Berdasarkan hasil analisis H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh etos kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel koefisien maka dapat persamaan yaitu $Y = 14,728 + 0,635 X_2$ dimana model ini memiliki pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y sebesar 21,3%. Berdasarkan hasil analisis H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan etos kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel koefisien maka dapat persamaan yaitu $Y = 2,905 (Y) + 0,511 (X_1) + 0,427 (X_2)$ dimana model ini memiliki

pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 38,6%. Berdasarkan hasil analisis H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya.

B. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini, oleh karena itu hasil penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna, namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Peneliti berharap untuk ada penelitian lanjutan dengan judul yang sama namun dengan variabel-variabel lain selain variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja atau penelitian dengan penelitian yang berbeda yaitu kualitatif. Penelitian lanjutan diharapkan agar bisa mengetahui secara mendalam tentang variabel apa saja yang lebih berpengaruh dalam kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Anas Sudjino, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2009

Anton Athoillah, *Dasar - Dasar Manajemen*, Pustaka Setia, Bandung, 2010

Anwar Prabu dan Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*, Jakarta:Rineka Cipta, 2006

Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006

Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* , Jakarta : Kencana, 2006

Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2010

Jirhanudin, *Islam Dinamis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada, 2016

Lijan Poltak Sinambela (eds), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006

Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013

Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, Graha Indonesia, 2005

Muhammad dan Abubakar, *Manajemen Organisasi Zakat*, Malang: Madani, 2011

Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009

Nanang Marwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Data Sekunder edisi revisi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012

Panji Anaraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineke Cipta, 2001

Purwanto, dkk., *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, Edisi 3, Yogyakarta : Graha Ilmu dan Jakarta Barat : Universitas Mercu Buana, 2016

Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika untuk penelitian: pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi, dan bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007

Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2010

Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta , 2009

Uhar Suharputra, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung : PT Refika Aditama, 2012

Veithzal Rifai zainal,dkk., *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Edisi keempat, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010

Widiyanto, Joko, *SPSS For Windows*, Surakarta : Mutiara, 2012

B. SKRIPSI

Emilia Ika Andriyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016

Galih Aryo Himpuno, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta :Universitas Negeri Yogyakarta, 2015

Regina Aditya Reza, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara”, *Skripsi*, Semarang : Universitas Diponegoro, 2010

Yeni Herliani, “*Pengaruh Perilaku Konsumen dan Label Halal Produk Makanan Rumah Tangga Terhadap Keputusan Konsumsi di Palangka Raya (Keluarga Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Palangka Raya)*”, *Skripsi*, Palangka Raya: IAIN Palangka Raya, 2016

C. JURNAL

Fenny Fitriawati, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Jaya Express Surabaya*”, *Jurnal*, Surabaya: Universitas Narotama, 2015

Udin Rinaldi, “Dampak Disiplin, Etos Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT Sentosaa Pontianak)”, *Jurnal Eksos*, Agustus 2016, Th XI, No. 1, Pontianak : STIE Indonesia, 2016

D. TESIS

Lia Handayani, “*pengaruh Faktor Individu, Psikologi dan Organisasi Terhadap Kinerja Dokter di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*”, *Tesis*, Medan: Universitas Sumatra Utara, 2016

E. INTERNET

<http://nurulfikrizakatcenter.org/profil-nurul-fikri-zakat-center>
online 13 December 2018.

Anwar Hidayat, <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html> , online 8 Agustus 2019.

Johannes, Uji Reliabilitas, <Http://konsultasspss.blogspot.co.id/p/uji-reabilitas.htm?m=1> online 14 Agustus 2018.