PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi pada KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar)

ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

PINANINGSIH
B 100 110 207

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca Artikel Publikasi Ilmiah dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar)

Yang ditulis oleh:

PINANINGSIH
B100 110 207

Penandatanganan berpendapat bahwa Artikel Publikasi Ilmiah tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Februari 2015

Pembimbing

(Nur Achmad, SE., M.Si)

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi pada KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar)

Oleh:
Pinaningsih

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan yang berhubungan dengan etos kerja islami dan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi moderating dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar dengan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, sehingga **H_1 diterima**. Etos kerja islami tidak mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar atau dengan kata lain bahwa interaksi antara kepemimpinan dan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, **sehingga H_2 ditolak**. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, **sehingga H_3 diterima.** Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar atau dengan kata lain bahwa interaksi antara etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, **sehingga H_4 diterima.**

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, etos kerja islami, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia harus melalui pengelolaan yang baik. Organisasi harus bisa menyatukan persepsi antara karyawan dan pimpinan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, agar tercapai kinerja yang berkualitas. Keberadaan Sumber Daya

Manusia yang hebat dan berkualitas terkadang menjadi kendala dalam organisasi, jika tidak disertai pengelolaan yang tidak baik. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam kinerja organisasi, menjadikan hal ini menjadi persoalan utama yang harus diatasi dan dikelola dengan serius dalam organisasi. Maka dari itu, pengelolaan yang baik sangat diharapkan supaya kinerja dalam organisasi dapat berhasil maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi yaitu kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001: 135). Organisasi akan selalu berusaha secara maksimal, meskipun harus menempuh berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka menciptakan karyawan berkualitas yang mampu membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Diharapkan cara itu bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja yang berkualitas, jadi jika kinerja itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya yaitu faktor psikologis: motivasi dan faktor organisasi: kepemimpinan. Kedua faktor tersebut berhubungan pada proses kinerja. Apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan dengan serius oleh pimpinan organisasi, maka memungkinkan seseorang karyawan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dengan komunikasi, baik secara individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan yang sama. Kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai sesuai target. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan menurut House (dalam Guritno dan Waridin, 2005: 67). Seorang pemimpin memiliki posisi tertentu dan penting dalam suatu organisasi, tanpa seorang pemimpin, karyawan atau bawahan tidak bisa mencapai suatu misi dalam kinerja

organisasi dengan maksimal. Jadi, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan maksimal, namun untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dan berkualitas, pemimpin juga harus mendukung kebutuhan-kebutuhan individu baik moral ataupun materi yang menjadi kebutuhannya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis yaitu motivasi. Motivasi merupakan hal yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan apabila dengan sikap terpaksa akan berakibat buruk pada hasil kerja dan bekerja tidak maksimal. Menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam Asifudin, (2004: 173) motivasi merupakan istilah lebih umum untuk menunjuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari dalam diri individu, gerak yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan. Seorang karyawan tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seseorang apalagi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan. Hal ini sudah melekat dalam diri seseorang setiap berniat melakukan suatu kegiatan.

Tanpa peranan motivasi dalam diri, meskipun ada imbalan yang tinggi kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, dengan banyaknya kebutuhan ini membuat seseorang semakin giat untuk bekerja agar tercapai keinginannya. Motivasi mampu mendorong seseorang untuk sealalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi sangat dibutuhkan agar seseorang menjadi terdorong dan semangat kerja untuk memenuhi semua kebutuhannya, sehingga ini bisa membantu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, kinerja karyawan akan lebih maksimal lagi, apabila dilandasi dengan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Pekerja terkadang mengesampingkan nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja. Tidak hanya pekerja, manajer bisnis pun dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang. Etos kerja yang tinggi bisa meningkatkan

dan mendorong kreativitas, kerjasama, motivasi, bahkan kinerja seseorang. Apabila seseorang dibimbing dengan ajaran-ajaran islami yang baik, bisa menghasilkan kebiasaan yang baik dan sifat yang baik, serta memungkinkan seseorang untuk berperilaku jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja.

Etos kerja mengajarkan pada seseorang atau karyawan untuk menerapkan nilai-nilai islami dalam proses bekerja. Kejujuran (shiddiq), kepercayaan (amanah), kecerdasan (fathonah), menyampaikan kebenaran (tabligh), beberapa nilai-nilai itu, apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja karyawan dan dapat membawa keuntungan yang besar pada perusahaan. Jadi, jika dihubungkan dengan etos kerja, nilai-nilai islami akan menciptakan kinerja yang sesuai dengan norma-norma dalam agama. Persaingan dunia industri yang semakin ketat dan canggih seperti sekarang ini, nilai-nilai etos kerja islami harus dijadikan pedoman dalam bekerja, sehingga diharapkan kinerja akan lebih maksimal dan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga etos kerja islami di sini sebagai variabel moderating yang dapat memperkuat kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Koperasi Jasa Keuangan Syariah Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah didalam aktivitas koperasi syariah para karyawannya bertindak menggunakan etos kerja islami yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI".** Studi penelitian ini pada KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar. Hal ini bertujuan untuk memberikan hasil sistem kepemimpinan islami yang seperti apa yang dapat membuat para karyawan pada KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar selalu termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengesampingkan nilai-nilai islami dalam bekerja, karena koperasi ini merupakan koperasi yang melayani produk dan

jasa dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam transaksi setiap harinya, maka dari itu diperlukan motivasi serta kesungguhan dalam bekerja yang sesuai dengan nilai-nilai islami untuk perkembangan koperasi sesuai syariah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja menurut Prawirosentono (2002: 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Wirawan, (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, (2002: 78) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Proses kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009: 6-7). Dari ketiga jenis faktor tersebut, memberikan sinergi yang memengaruhi perilaku kinerja karyawan yang kemudian dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sebaiknya harus selalu diperhatikan oleh seorang pemimpin perusahaan agar nantinya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal tanpa mengesampingkan keinginan dan kebutuhan para karyawannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk memotivasi anggota organisasi untuk bekerja bersama menuju sasaran organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013: 8). Kepemimpinan merupakan suatu hal yang berperan sangat penting dalam kegiatan mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan bersama.

James M. Black dalam Samsudin, (2006: 287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama

di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari model kepemimpinan yang dipakai untuk menggerakkan bawahannya, agar mau bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam organisasi apabila ingin meraih kesuksesan. Selain itu, dengan kepemimpinan yang baik dan tepat mampu memotivasi bawahan-bawahannya untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam menjalankan teori-teori kepemimpinan, tidak terlepas dari tipe-tipe kepemimpinan agar seorang pemimpin sukses menjalankan kepemimpinannya. Setiap tipe kepemimpinan mempunyai kelebihan dan kekurangan tertentu, namun tipe demokratis merupakan tipe ideal yang diharapkan oleh setiap anggota yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi, karena dalam tipe demokratis memberikan kesempatan selebar-lebarnya kepada para bawahan atau karyawannya untuk ikut serta berpartisipasi.

Motivasi Kerja

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam Asifudin, (2004: 173) motivasi merupakan istilah lebih umum untuk menunjuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari dalam diri individu, gerak yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan, sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin, (2006: 281), motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Seseorang melakukan segala sesuatu karena adanya perasaan, kehendak, keinginan, kemauan dan kekuatan untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja memberikan energi positif yang menggerakkan segala niat yang ada dalam hati, menciptakan keinginan yang tinggi dan mampu meningkatkan kebersamaan. Kebutuhan dasar manusia menurut Abraham Maslow dalam Solihin, (2010: 158) dikelompokkan ke dalam lima kelompok kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan akan rasa aman

(*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Masing-masing kebutuhan ini sangat mempengaruhi perilaku seseorang.

Etos Kerja Islami

Menurut Phillip L. Harriman dalam Asifudin, (2004: 25) etos diartikan sebagai pandangan khas suatu kelompok sosial, sistem nilai yang melatarbelakangi adat istiadat dan tatacara suatu komunitas. Adapun kerja yang terdapat pada *Kamus Besar Bahasa Indonesia* dalam Asifudin, (2004: 25) kerja diartikan kegiatan melakukan sesuatu.

Menurut Tasmara, (2002: 15) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresiasikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*).

Etos kerja islami bisa disebut sebagai suatu pedoman bagi seseorang, untuk menjalankan sesuatu pekerjaan sesuai dengan prinsip iman yang diajarkan dalam agama islam. Etos kerja islami mengajarkan seseorang atau karyawan untuk menerapkan nilai-nilai islami dalam proses bekerja. Kejujuran (shiddiq), kepercayaan (amanah), kecerdasan (fathonah), menyampaikan kebenaran (tabligh), beberapa nilai-nilai tersebut, apabila dapat dipahami dan diterapkan dengan baik dalam bekerja, maka akan mendorong kinerja karyawan serta dapat membawa keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Etos kerja islami terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing (Asifudin, 2004: 32). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islami diantaranya faktor fisik dan mental psikologis, faktor sosial, ekonomi, serta kultural yang ikut berpengaruh terhadap aktivitas serta kesehatan kerja manusia dan faktor-faktor tersebut tentu ikut berpengaruh terhadap etos kerja manusia. Etos kerja harus diterapkan secara adil dan bijaksana pada urusan dunia akhirat, *hablumminallah* dan *hablumminannas*,

tanpa mengabaikan salah satu dari keduanya, yaitu sesuai dengan ajaran wahyu dan pemahaman akal (Asifudin, 2004: 232).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008: 142). Unit analisis adalah individu karena jawaban setiap responden mewakili pendapatnya sendiri, yang pada penelitian ini adalah KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar yang berjumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar, namun pada kenyataannya hanya 38 sampel yang bisa digunakan karena ada beberapa sampel yang tidak masuk pada kriteria. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu setiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier dengan model moderating (*Moderating Regression Analyzis*). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$Y = a + bL_1 + bZ + e$ .....(i)

$Y = a + bL_1 + bZ + bL_1.Z + e$ ..... (ii)

$Y= a + bM_2 + bZ + e$ .....(iii)

$Y = a + bM_2 + bZ + bM_2.Z + e$ .....(iv)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Etos Kerja Islami

$bL_1.Z$ = Interaksi L_1 dengan Z

$bM_2.Z$ = Interaksi M_2 dengan Z

L_1 = Kepemimpinan

M_2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini, seorang pemimpin dituntut selalu meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan maksimal. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan berbagai macam pendekatan kepada karyawannya seperti memberikan motivasi serta kepemimpinan yang efektif. Hal ini sangat mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja islami sebagai variabel moderasi pada karyawan KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar, diperoleh hasil sebagai berikut:

$Y = 5{,}903 + 0{,}292X_1 + 0{,}273_Z$ .....(i)
(1,888)* (2,190)**
$R^2 = 0{,}296$
$F_{Hitung} = 7{,}353$ (p= 0,002)

$Y = 4{,}446 + 0{,}293X_1 + 0{,}317_Z + 0{,}607i_2$ .....(ii)
(1,913)* (2,475)**(1,298)
$R^2 = 0{,}329$
$F_{Hitung} = 5{,}559$ (p= 0,003)
$Y = 5{,}647 + 0{,}352X_1 + 0{,}228_Z$ ..... (iii)
(2,225)** (1,771)*
$R^2 = 0{,}320$
$F_{Hitung} = 8{,}247$ (p= 0,001)

$Y = 2,522 + 0,406X_1 + 0,292_Z + 1,033i_2$.....(iv)
(2,646)** (2,303)**(2,081)**
$R^2 = 0,397$
$F_{Hitung} = 7,464$ (p= 0,001)

Keterangan:
* Signifikan pada level 10%
** Signifikan pada level 5%
*** Signifikan pada level 10%

1. Hipotesis Pertama (H_1)

Hasil uji koefisien parameter antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, menunjukkan ada kontribusi positif sebesar 0,292 (yaitu berdasarkan nilai koefisien dengan nilai 0,292) dan signifikan pada (α = 0,05) dengan nilai t_{hitung} 1,888 dan p= 0,002. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$, sehingga penelitian ini menerima hipotesis alternatif kesatu pada signifikansi (α = 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

Kepemimpinan adalah proses untuk memotivasi anggota organisasi untuk bekerja bersama menuju sasaran organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013: 8). Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena mempunyai hubungan yang sangat erat dengan sistem manajemen dalam suatu organisasi. Menurut Anoraga, (2009: 186) mengemukakan bahwa ada dua tipe kepemimpinan, diantaranya tipe otokratis yang terbagi menjadi tiga yaitu tipe otokratis keras, baik, dan inkompeten dan tipe demokratis yang terbagi menjadi tiga juga, yaitu tipe demokratis tulen, palsu serta *laisser faire*. Tipe kepemimpinan tersebut sangat penting bagi seorang pemimpin agar sukses dalam menjalankan kepemimpinannya, namun setiap tipe kepemimpinan mempunyai kelebihan dan kekurangan tertentu. Tipe demokratis merupakan tipe ideal yang bisa di terapkan oleh pemimpin KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, karena tipe demokratis memberikan kesempatan selebar-lebarnya kepada para bawahannya, untuk ikut serta berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Hipotesis Kedua (H_2)

Hasil uji koefisien parameter etos kerja islami terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, menunjukkan ada kontribusi positif sebesar 0,607 (yaitu berdasarkan nilai koefisien dengan nilai 0,607) dan signifikan pada (α = 0,05) dengan nilai t_{hitung} 1,298 dan p= 0,203. Hasil perhitungan menunjukkan nilai p > 0,05, sehingga penelitian ini menolak hipotesis alternatif kedua pada signifikansi (α = 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa interaksi antara etos kerja islami dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar secara parsial. Hal ini berarti bahwa etos kerja islami bukan merupakan variabel pemoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar. Hasil uji F menunjukkan bahawa nilai F_{hitung} sebesar 5,559 dan p= 0,003. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan nilai p < 0,05, maka dapat disimpulkan, bahwa etos kerja islami dengan interaksi kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja islami bukan merupakan variabel pemoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri, jadi kepemimpinan islami yang diterapkan di KJKS Bina Insan Mandiri belum dijalankan secara maksimal, meskipun dalam kinerjanya sudah menerapkan prinsip-prinsip islami dan hasil penelitian ini merupakan jawaban dari sebagian karyawan yang bekerja di KJKS Bina Insan Mandiri, karena dalam prosesnya peneliti mendapatkan berbagai kendala, yang tidak memungkinkan untuk mendapat jawaban dari keseluruhan karyawan yang bekerja di KJKS Bina Insan Mandiri.

3. Hipotesis Ketiga (H_3)

Hasil uji koefisien parameter antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, menunjukkan ada kontribusi positif sebesar 0,352 (yaitu berdasarkan nilai koefisien dengan nilai 0,352) dan signifikan pada (α = 0,05) dengan nilai t_{hitung} 2,081 dan p= 0,001.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$, sehingga penelitian ini menerima hipotesis alternatif ketiga pada signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam Asifudin, (2004: 173) motivasi merupakan istilah lebih umum untuk menunjuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dari dalam diri individu, gerak yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan. Merujuk dari hasil tanggapan 38 responden terhadap empat butir pertanyaan tentang variabel motivasi kerja dapat disimpulkan, bahwa secara umum karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar mempunyai motivasi kerja yang baik, ditunjukkan dengan adanya kontribusi yang positif sebesar 0,352. Motivasi kerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar yang diharapkan yaitu, selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, keinginan mendapatkan dorongan dari seorang pemimpin, penghargaan akan prestasi, dan peluang untuk mengembangkan diri. Kesimpulan yang diambil dari tanggapan responden tentang motivasi kerja tersebut, diharapkan bisa memberikan referensi bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Hipotesis Keempat (H_4)

Hasil uji koefisien parameter etos kerja islami terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar, menunjukkan ada kontribusi positif sebesar 1,033 (yaitu berdasarkan nilai koefisien dengan nilai 1,033) dan signifikan pada ($\alpha = 0,05$) dengan nilai t_{hitung} 2,081 dan $p= 0,045$. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $p < 0,05$, sehingga penelitian ini menerima hipotesis alternatif keempat pada signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa interaksi antara etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar secara parsial. Hal ini berarti bahwa etos kerja islami merupakan variabel pemoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

Hasil uji F menunjukkan bahawa nilai F_{hitung} sebesar 7,464 dan p= 0,001. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan, bahwa etos kerja islami dengan interaksi motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja islami merupakan variabel pemoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri. Motivasi kerja dan etos kerja islami yang dimiliki oleh karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja islami bisa disimpulkan aplikasi dari nilai-nilai moral kehidupan, sehingga dalam etos kerja islami mengandung ajaran norma yang bisa mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik tanpa menyimpang dari nilai-nilai norma yang berlaku. Karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar memiliki etos kerja islami yang tinggi, tercermin dengan bekerja secara jujur, dapat dipercaya, cerdas, dan dapat menyampaikan kebenaran dengan baik. Hal ini tentu bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, untuk mendapatkan hasil terbaik yang sesuai dengan syariah, pada koperasi yang mana menerapkan prinsip tersebut dalam bekerjanya

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja islami sebagai variabel moderasi pada karyawan KJKS Bina Insan Mandiri, Gondangrejo, Karanganyar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.
2. Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar secara simultan (bersama-sama), secara parsial interaksi antara etos kerja islami dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar atau dengan kata lain bahwa etos kerja islami bukan merupakan variabel pemoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan berarah positif terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.
4. Etos kerja islami mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar secara simultan (bersama-sama), secara parsial interaksi antara etos kerja islami dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar atau dengan kata lain bahwa etos kerja islami merupakan variabel pemoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar.

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar diharapkan lebih memperhatikan pada kepemimpinan islami yang diterapkan pada koperasi, khususnya dengan senantiasa memperhatikan karakteristik karyawan, sehingga dapat menerapkan kepemimpinan islami yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karyawan KJKS Bina Insan Mandiri Gondangrejo, Karanganyar diharapkan semakin meningkatkan kinerjanya dengan senantiasa menumbuhkan motivasi dan etos kerja islami dari dalam diri, sebagai bentuk komitmen sebagai karyawan koperasi yang berbasis syariah.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan sampel agar hasil yang didapatkan jauh lebih akurat, serta mencari faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel bebas maupun sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Nur. 2008. Panduan Membuat Skripsi dan Tesis, BPK: Suplemen Metodologi Penelitian Bisnis

Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *ProsedurPenelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Djasuli dan Harwida. 2011. "Etos Kerja Spiritual Sebagai Moderator Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil". *Proceeding PESAT*. Vol.4 Oktober 2011. ISSN: 1858-2559. Depok: Universitas Gunadarma.

Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Psikologi Industri*. Bandung: CV Mandar Maju.

Ghozali, Imam. 2001. *Analisis Multivanate dengan program SPSS*. Edisi ke 2. Universitas Diponegoro.

_____. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20,0*. Semarang: BP Undip.

Gujarati, Damodar N. 2003. Basic Econometrics. Mc Graw Hill/ Irwin: New York

Guritno, Waridin. 2005. "*Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja"*, JRBI, Vol.1.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartika, Sopranita Ajeng. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Garis Bening Nusantara, Serang Banten.*Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Latan dan Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyanto dan Widayati. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating". Surakarta: STIE AUB.

Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, jilid 1 dan 11, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Samsudin, Sadili.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Setiawan, Kharisma. 2008. "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Soegijapranata.

Siagian, Sondang P. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Siswanto, Sastrohadiwiryo B. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Syaki, Hakim. 2012. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Spiritual Sebagai Variabel Moderator Pada PT. Gemilang Lestari Teknindo Tegal. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro.

Tasmara, Kh Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: gema insani press,

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.