BAB V

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Etos Kerja Islami (X_3),dan Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebar 39 angket kepada pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai . Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baiknya kepemiminan yang diberikan kepada pegawai akan membuat kinerja mereka menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Salva Kusumawati yang menganalisis pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo. Dalam penelitiannya, memperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka

kinerja pegawai akan meningkat.[105] Dan penelitian yang dilakukan Aan Hardiyana, Farina Helwiyan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan positif dan signifikan karena menunjukkan adanya pengaruh langsung yang cukup baik.[106]

Menurut George R. Terry, kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama[107]. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan – keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sini lah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Dalam hal ini pemimpin harus mampu memahami, melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya, sehingga bawahan akan merasa senang bekerja sehingga pencapaian kinerja dapat tercapai secara maksimal.

Dari data yang diperoleh dalam penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar rata-rata mereka setuju bahwa kepemimpinan terutama karakter dari seorang pemimpin yang mereka rasakan membuat merasa nyaman mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan

---

[105] Salva Kusumawati, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan* ...,Vol. 3 No. 1 Januari–Juli 2016. Diakses pada tanggal 22 Maret 2019.

[106] Aan Hardiyana, Farina Helwiyan, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,* ...,Vol. 5, No. 2, Oktober 2011. Diakses tanggal 24 Maret 2019.

[107] Robbins Stephen dan A.Judge, *Perilaku Organisasi*..., hlm.49

tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kuat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai . Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baiknya lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai akan membuat kinerja mereka menjadi meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulniwarti Shimko, yang menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan Sumatera Barat memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai[108]. Dan penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. [109]

[108] Yulniwarti Shimko, *Pengaruh Pengaruh Gaya..., Sumatera Barat*, Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April. Diakses pada tanggal 23 Maret 2019.

[109] A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja...*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu membuat pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut di atas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya. [110]

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu: Lingkungan kerja fisik (semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keryawan baik secara langsung maupun tidak langsung) dan lingkungan kerja non fisik (semua keadaan yang terjadi yang berkaitan denagn hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan).[111]

Lingkungan kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar baik lingkungan fisik maupun non fisik kondisinya sangat baik. lingkungan kerja fisik yang meliputi peralatan kantor, fasilitas dan infrastruktur yang dimiliki dirasa sudah sangat baik dalam menunjang pekerjaan para pegawai, dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan aatasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja terjalin baik. Hal ini sesuai pendapat Sarwoto yang

[110] Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia* ...,hlm.183
[111] Sedarmayanti, *Sumber Daya*..., hlm.21

mengemukakan terdapat bermacam – macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana suatu kegiatan dilaksanakan, yaitu perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (non physical working environment) dan lingkungan tempat kerja (physical working environment). [112]

Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa lingkungan kerja yang baik dari fasilitas dan suasana lingkungan sekitar yang mendukung dapat memberikan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja, yang tentunya hal tersebut berimbas pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kuat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai . Hal ini menandakan bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tingginya etos kerja islami para pegawai akan membuat kinerja mereka menjadi meningkat.

[112] Sarwoto. *Dasar-Dasar Organisasi*..., hlm. 131

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky, bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe[113]. Dan penelitian yang dilakukan oleh Atsni Umniyyal Khusna, bahwa variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Pahlawan Tulungagung.[114]

Etos kerja dibentuk oleh berbagai kebiasaan pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya.[115] Islam sebagai agama yang sempurna mempunyai konsep yang berbeda mengenai etos kerja. Tasmara mendefinisikan etos kerja Islami sebagai suatu upaya yang sungguh sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah).[116]

Etos kerja Islami memberikan pandangan dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin

[113] Harjoni Desky, *Pengaruh Etos Kerja* ...,Diakses pada tanggal 23 Maret 2019
[114] Atsni Umniyyal Khusna, *Pengaruh Etos* ...,Diakses pada tanggal 25 April 2019.
[115] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja* ..., hlm.25
[116] *Ibid* ... hlm. 26

untuk menghasilakn yang terbaik[117] karakter dari etos kerja islami yaitu : Kerja merupakan penjabaran aqidah , Kerja dilandasi ilmu, Kerja dengan meneladani sifat – sifat Illahi serta mengikuti petunjuk petunjukNya.

Dari data yang diperoleh rata-rata mereka setuju bahwa etos kerja islami yang tinggi dengan keimanan yang kuat, bekerja dengan penuh tanggungjawab dan tawakkal dapat meningkatkan semangat kerja, yang tentunya hal tersebut berimbas pada peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator etos kerja islami tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfath Andini, bahwa kepemimpinan, lingkungan Kerja, dan etika kerja islami

[117] Buchari Alma dan Donni juni priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.176

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan Bmt Tumang Tahun 2014.[118]

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis juga menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor instriksik dan ekstrinsik pegawai. Faktor instrinsik yang mempengaruhi kinerja terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik, lingkungan non fisik, kepemimpinan, kominikasi vertical dan horisontal, kompensasi, kontrol berupa fasilitas, pelatiaan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dsb[119].

Dalam penelitian ini menggunakan faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja islami. jadi, dari penjelasan secara teori menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kiner japegawai. Hal ini menunjukkan kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang sesuai standart, serta etos kerja islami dengan dasar keimanan yang dimiliki seorang pegawai mampu membuat pegawai lebih giat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Maka semua variael dependen kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

---

[118] Alfath Andini, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, ...*(Tumang : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri) diakses pada tanggal 23 Maret 2019.

[119] Mangkuprawira dan A.V Hubeis, *Managemen Sumber Daya...*, hlm.160

Dalam hal ini, antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan kinerja pegawai begitupun dengan lingkungan kerja dan etos kerja islami.

5. Faktor paling berpengaruh dominan diantara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Berdasarkan analisis uji-t variabel etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, karena variabel etos kerja islami memiliki nilai BETA sebesar 0,435. Sehingga dari pengujian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja islami merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, yang berarti H_2 ditolak.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati, yang mengatakan bahwa etos kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibandingkan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja.[120]

[120] Ernawati, *Pengaruh Kepemimpinan Islam,...*. (Tulungagung : Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2016).

Jadi dalam penelitian ini etos kerja islami merupakan salah satu komponen yang paling penting dalam managemen sumber daya manusia, etos kerja islami yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena etos kerja memiliki karakter yang mampu membuat seorang pekerja tidak melakukan hal – hal yang negatif terhadap pekerjaannya. Pekerja akan cenderung melakukan segala hal dengan mematuhi norma – norma yang ada dalam lingkungan kerja dan menyadari bahwa apa saja yang dikerjakan adalah diketahui oleh sang maha pencipta. Dan rasa memiliki tanggung jawab yang tinggi akan membawa seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat.