

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Peneitian

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen terpenting yang menarik dibahas dalam sebuah organisasi. Bahkan semua organisasi baik yang bergerak dalam *profit oriented* atau *non profit oriented* salah satu yang menjadi ukuran bahwa organisasi itu mengalami peningkatan atau penurunan itu dapat dilihat dari bagaimana kualitas kinerja pegawainya. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan organisasi maka berarti kajian mengenai pegawai sebagai salah satu kuncinya. Kemudian membahas pegawai tidak terlepas akan kajian sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki sesuatu yang berbeda dan keunikan tersendiri yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya, sehingga sangat menarik dalam mengkajinya. Manusia merupakan makhluk yang memiliki keunikan dan keanekaragaman tersendiri baik dalam pikiran, keinginan, pengetahuan, bahkan keterampilannya dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dengan demikian dari keragaman tersebut selayaknya dapat dikelola dengan baik agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melaksanakan program-program organisasi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai secara optimal. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya sosok pemimpin yang mampu mempengaruhi, memotivasi, serta dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis terhadap bawahannya sehingga menimbulkan

kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi, melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya.

Dari jenis gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan terbaik dalam menjabarkan mengenai karakteristik seorang pemimpin. Konsep dari gaya kepemimpinan transformasional, mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Luthas dan Fred menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan.

Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan dan hal tersebut akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai/ itu sendiri. Para pegawai merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya yang diharapkan mereka. Selain dari sudut kepemimpinan transformasional, untuk mendorong kinerja yang optimal setiap pegawai harus bisa mengimplementasikan etika kerja islam. Sebagai pemeluk agama islam yang merupakan agama rahmatan lil'aalamiin maka sudah sepantasnya dalam mengerjakan tugas-tugas dalam organisasi dapat menerapkan etika kerja islam, karena eksistensi etika kerja Islam yang tinggi pada diri pegawai dapat menciptakan kesadaran para pegawai untuk memupuk

sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi-inovasi pada proses kerja sehingga berdampak baik terhadap kinerja. Menurut (Toto Tasmara, 1995) menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*), atau dengan istilah lain dengan pekerjaan manusia dapat me itu memanusiakan dirinya bukan sebagai mesin.

Etika kerja islami bukan hanya sekedar bekerja dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan, melainkan kepribadian yang bermuatan ahlak serta menjadikan landasan akhlaknya tersebut sebagai suatu cara bagi umat islam dalam bekerjanya, untuk mengharapkan ridha Allah SWT. Oleh karena itu, etika kerja islam sangat berkaitan erat dengan ibadah sosial atau hablun minannaas dengan senantiasa menerapkan semangat kejujuran, dan profesionalitas serta hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan, sehingga berdampak terhadap kinerja Pegawai Negeri yang optimal.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang berfokus terhadap penyelenggaraan program-program usaha serta sistem koperasi dan usaha kecil, Yang pada akhir akir ini mendapat perhatian lebih dari pemerintah karena, koperasi itu sendiri mempunyai sejarah dan andil besar terhadap kemajuan negara. Salah satu

penggagas adanya koperasi di Indonesia adalah Bapak Muhammad Hatta yang mana beliau sendiri merupakan wakil pertama presiden Republik Indonesia.

Tugas pokok dari Dinas Koperasi dan Usaha kecil ini sangat banyak namun, Salah satu yang paling terlihat adalah sebagai konsultan masyarakat yang ingin mendirikan sebuah koperasi, baik koperasi konsumen atau koperasi simpan pinjam ataupun bisa saja berwirausaha di bidang lainnya. Dinas Koperasi dan usaha kecil Provinsi Jawa Barat mempunyai beberapa penghargaan dalam beberapa tahun terakhir ini salah satunya adalah prestasi yang baru saja di raih yaitu dalam acara peringatan Hari Koperasi Indonesia yang ke-70 tahun, tepatnya yaitu pada tanggal 12 Juli 2017 yang di selenggarakan di Kota Makasar sebagai tuan rumah pada tahun 2017. Saat itu Dinas Koperasi Jawa barat sebagai Mendapat penghargaan dari presiden republik Indonesia sebagai “tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya X ”, kemudian prestasi berikutnya adalah terciptanya website *beliaja.id* sebagai media pemasaran (Marketplace) dan bisnis bagi pelaku usaha kecil binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat (Dinas Koperasi dan Usaha Keci Provinsi Jawa Barat, 2017), Salah satu yang melatarbelakangi terwujudnya terobosan baru mengenai web tersebut adalah karena pengaruh dari pimpinan dinas yang latar belakang pendidikannya dari jurusan teknik dan beliau terinspirasi dari klub sepak bola Eropa “Barcelona” yang menggunakan system koperasi dalam tata kelola klub nya. Beliau pernah mengungkapkan tepatnya pada hari senin 10 Juli 2017 bahwa :
“sudah saatnya Dinas koperasi dan Usaha Kecil Jawa Barat saat ini melakukan terobosan-terobosan baru dengan dengan melakukan langkah-langkah yang

inovatif sesuai dengan perkembangan zaman dan kita harus senantiasa optimis bahwa kita mampu bersaing dengan bank-bank yang ada di Jawa Barat khususnya”.

Dengan demikian dari ungkapan pimpinan dinas tersebut menjadi salah satu motivasi bagi para pegawai dinas untuk melakukan tugasnya dalam menciptakan dinas koperasi dan usaha kecil Provinsi Jawa Barat, dapat berdaya saing dengan program-program unggulannya dan tentunya melalui kinerja yang optimal dari para pegawainya. Hal ini berbanding lurus dengan salah satu kriteria gaya kepemimpinan transformasional untuk selalu melakukan perupahan-perubahan.

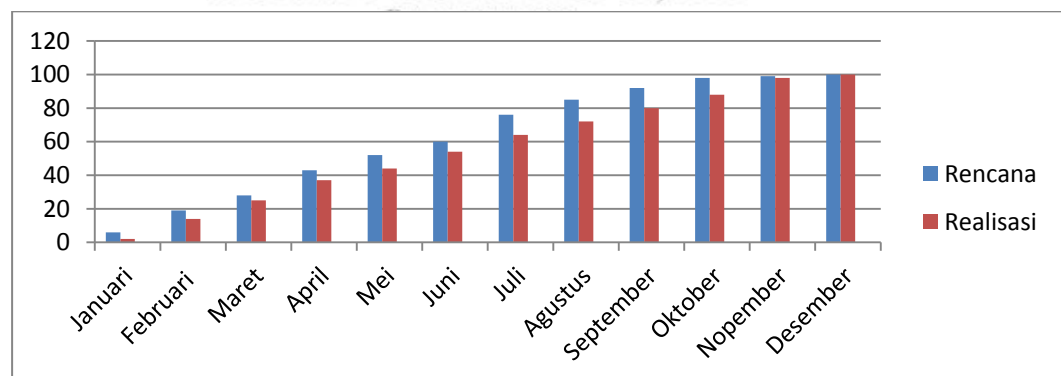
Salah satu hal yang menarik pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat ini meskipun bukan organisasi berbasis keislaman, namun dalam system dan kegiatan kesehariannya selalu menggunakan etika kerja Islam, salah satunya adalah terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antar pegawai, dengan menerapkan slogan “5S” yaitu *salam, senyum, sapa, sopan, santun* sebelum ketika bertemu di kantor, sopan terhadap bawahan atau atasan, amanah dalam mengerjakan tugas sesuai deskripsi pekerjaannya dan spesifikasi pekerjaannya, selalu mengerjakan sesuatu dengan gotong royong, adanya program sholat dhuha sebelum memulai pekerjaan, ramah dalam melayani masyarakat yang ingin berkonsultasi, dengan rama menolong masyarakat serta menyelenggarakan peringatan hari besar slam dan lain-lain.

Namun disisi lain tentunya Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat ini tidak terlepas dari masalah-masalah yang dapat menjadikan hambatan dalam pengerjaan tugas yang telah menjadi target pimpinan dinas. Seperti

halnya dalam masalah kedisiplinan, hal ini pernah disampaikan ketika apel pagi tepatnya hari Senin 10 Juli 2017 tentang pengerjaan tugas yang belum direalisasikan. Apakah itu disebabkan karena tidak mendengarkan arahan pimpinan atau kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini menjadi tamparan keras untuk seluruh pegawai dinas dalam meningkatkan performa kerjanya, kemudian hal yang menjadi hambatannya adalah tak semua pegawai mengerti akan teknologi komputer sehingga dalam pengerjaannya lebih nyaman dengan pengerjaan secara manual. Kemudian kinerja pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat terlihat dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai dari masing-masing bidang bahwa tingkat rencana dan realisasinya masih belum dapat dilaksanakan 100%, rata-rata realisasi pelaksanaan kegiatan perbulannya hanya sekitar 81% seperti yang terlihat pada grafik di bawah ini :

Gambar 1.1

Pencapaian Rencana dan Realisasi Kegiatan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat Tahun Anggaran 2012



(Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat 2012)

Dengan demikian, mengingat pentingnya hal tersebut untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, maka berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah serta wawancara dari beberapa pegawai dinas tersebut yang merupakan sebab dari belum optimalnya job performa atau kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat ditandai dengan beberapa permasalahan :

1. Gaya kepemimpinan seorang pimpinan belum terimplementasi secara utuh dan sesuai dengan harapan pegawai.
2. Beberapa pegawai belum sepenuhnya merealiasasikan etika kerja islam dalam organisasi merealisasikan terhadap salah satu dari unsur etika kerja islam berupa tanggung jawab atas amanah yang diberikan sehingga berdampak terhadap menurunnya performa atas pekerjaan yang telah ditargetkan sebelumnya.
3. Sumber daya manusia yang kurang merata dalam memahami atau melek teknologi komputer sehingga dalam pengerjaan tugas lebih senang dengan pekerjaan yang manual dari pada yang praktis dengan

menggunakan teknologi, dan hal tersebut berdampak terhadap lamanya pekerjaan untuk segera terselesaikan.

C. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat ?
2. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etika Kerja Islam berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat ?

D. Kegunaan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan harapan dapat memberikan manfaat atau nilai guna baik secara teoritis maupun secara praktis bagi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, untuk penulis atau pun para pembaca yang mencari referensi dengan variabel penelitian yang sama. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai.
- b. Menjadi dasar referensi lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai macam-macam gaya kepemimpinan lainnya dan etika kerja islam dalam hubungannya terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih berupa masukan dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai. Harapan selanjutya dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar dapat membantu instansi pemerintahan ini yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, dalam meningkatkan produktivitasnya salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan trasnformasional dan etika kerja islami.

E. Kerangka Pemikiran

Berbicara mengenai organisasi pasti akan membahas mengenai produktivitas dari organisasi tersebut. Namun ketika membahas mengenai produktivitas suatu organisasi, tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Hal itu terjadi karena sumber daya manusia memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena manusia itu bukan mesin yang bisa dipakai atau digunakan kapan saja

tanpa melihat lama waktu pemakaian. Namun berbeda dengan manusia, karena manusia adalah ciptaan tuhan dan makhluk sosial yang memiliki keunikan tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya diantaranya, manusia mempunyai keinginan, skill, dan cara sendiri dalam melakukan kinerjanya dalam sebuah organisasi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (job performance). Hal ini disampaikan oleh Mangkunegara, (Anwar Prabu, 2005) bahwa istilah kinerja dari kata kata *Job Performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Robbins, 2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- a. *Kualitas*
- b. *Kuantitas*
- c. *Ketepatan waktu*
- d. *Cost-effectiveness*
- e. *Need for Supervision*
- f. *Interpersonal impact.*

Salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam konteks ini adalah pegawai Negeri Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dari motivasi nya dalam melakukan pekerjaan nya baik

dalam tugas Individu atau tugas organisasi. Salah satu dari beberapa yang memotivasi pegawai dalam melakukan kinerjanya adalah pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi serta etika kerja Islam.

Kajian mengenai kepemimpinan telah mendapatkan perhatian dalam beberapa puluh terakhir ini, dimana hal kepemimpinan dalam sebuah organisasi telah melahirkan beberapa gaya kepemimpinan yang dapat menjadi faktor motivasi kinerja pegawai, yang salah satunya adalah gaya kepemimpinan Transformasional. Yang dikenalkan pada tahun 1978 oleh *James MacGregor Burns*, seorang ahli ilmu politik terkenal yang sepanjang karirnya beliau berada di arena politik nasional (AS) dan menekuni topik kepemimpinan.

Dasar dari pada Kepemimpinan transformasional mencakup dua unsur yang bersifat hakiki, yaitu “relasional” dan “berurusan dengan perubahan riil”. Menurut Harper, dan Row dalam (Burns J. , 1978). Kepemimpinan transformasional terjadi ketika seseorang atau lebih berhubungan dengan orang lain, sehingga para pemimpin dan pengikut saling mengangkat diri untuk sampai kepada tingkat-tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat pula melalui pendapat (O’Leary, 2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status *quo* atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Adapun dimensi dari kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

1. Kharismatik (pengaruh yang ideal)
2. Motivasi yang isnpirasional
3. Rangsangan kecerdasan (*Intellectual Stimulation*)
4. Perhatian Individu (*Individual Consideration*)

Berdasarkan pendapat diatas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang memiliki karisma dan disegani dalam mempengaruhi, memotivasi, memberikan ransangan intelektual, dan perhatian kepada bawahan untuk mencapai serangkaian sasaran organisasi dan dalam sudut pandang sebagai bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek oleh pimpinannya. Sehingga pada akhirnya bawahan atau pegawai akan termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik dan melebihi dari pada apa yang diharapkan.

Kemudian dari sudut pandang pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja pegawai tentu saja sangat berpengaruh karena prinsip dari etos kerja islam sendiri itu berlandaskan alquran sebagai sumber panduannya dan suri tauladan Rosululloh sebagai contohnya. Menurut (Asifudin, 2004) Etika kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Karyawan yang memiliki etos kerja islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka karena mereka juga memiliki pedoman bahwa kerja itu bukan sekedar mencari sesuap nasi atau

untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis saja melainkan untuk mencari ridha Allah, sebagaimana telah di firmankan dalam quran surat Al-Jumu'ah : 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Q.S. Al-Jumu'ah : 10)

Hal ini sangat menarik untuk dikaji dan di Implementasikan di dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat karena mengingat populasi Muslimnya sangat besar didalam dinas tersebut. Hal ini sesuai dengan tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Pnsd Berdasarkan Agama Di Lingkungan Dinas Koperasi Dan
Usaha Kecil Periode : November 2017

Islam	Protestan	Katholik	Hindu	Budha	Kepercayaan
91	2	0	0	0	

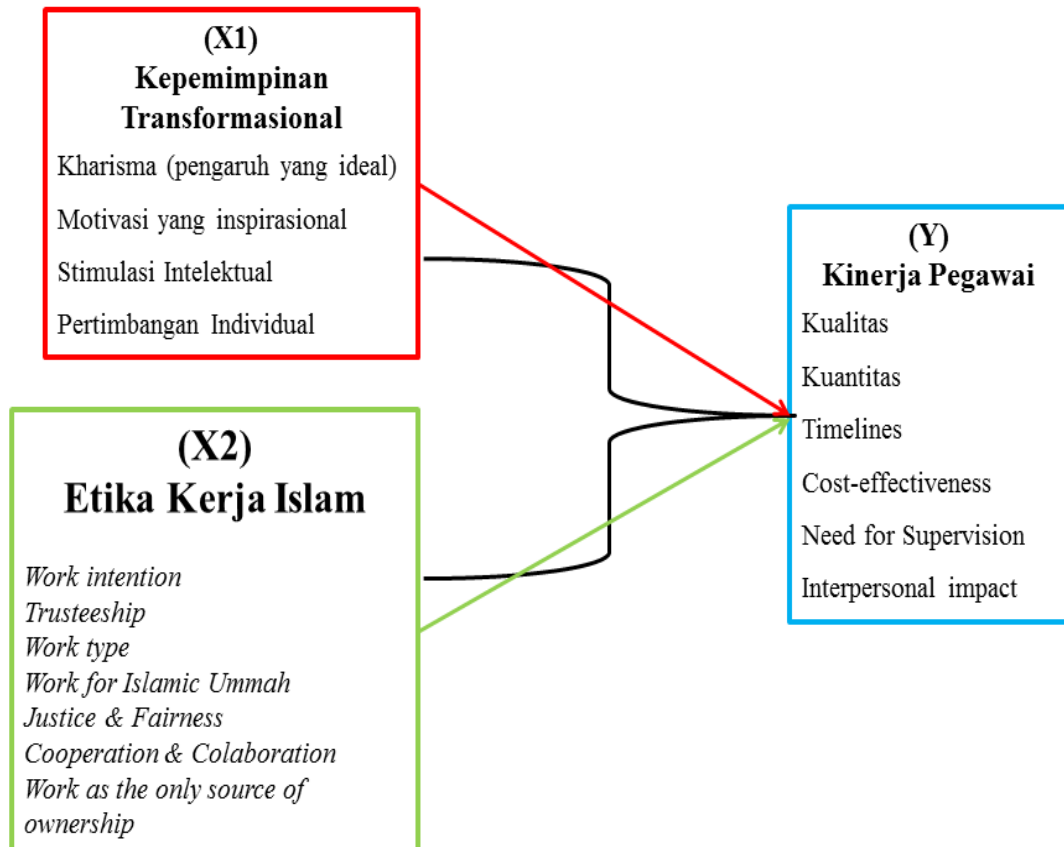
Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat

Banyak penelitian mengenai etika kerja Islam telah dilakukan, salah satunya adalah penelitian (Ali A, 2008) yang mendefinisikan dasar-dasar etika kerja, namun dari beberapa penelitian mengenai etika kerja islam, ada penelitian dari (Chanzanagh, H. E & Akbarnejad, M, 2011) menjelaskan bahwa ada tujuh dimensi etika kerja Islam yaitu :

1. *Work intention* (niat dalam bekerja)
2. *Trusteeship* (Kepercayaan (*amanah*))
3. *Work type* (Tipe pekerjaan)
4. *Work for Islamic Ummah* (menguntungkan bagi umat Islam)
5. *Justice & Fairness* (Kebenaran dan keadilan)
6. *Cooperation & Colaboration* (saling membantu dan bekerjasama)
7. *Work as the only source of ownership* (Bekerja adalah satu-satunya cara dalam sistem pemerataan kekayaan)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh penulis (2017)

F. Penelitian Terdahulu.

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil	Kesimpulan
1	I Wayan Marsalia Indica (2008)	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformatio nal Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan	Karyawan Waroeng Steak And Shake di Kota Malang	Adanya pengaruh secara langsung antara variabel etos kerja islami terhadap komitmen organisasional pada karyawan WSS di Kota Malang. Adanya pengaruh secara langsung antara variabel gaya kepemimpinan transformatio nal terhadap komitmen organisasional pada karyawan WSS di Kota Malang.	Etos kerja islam dan gaya kepemimpinan transformasion al secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang Nilai-nilai etos kerja islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada

					<p>peningkatan kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang.</p>
2	Emil Ryan Subhi (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan	PT Telkomsel Metro Surabaya	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel	Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan

		Sebagai Variabel Moderating		<p>Metro Surabaya. Sistem penghargaan sebagai variabel moderating menggunakan MRA dan diperoleh hasil bahwa variabel sistem penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Metro Surabaya.</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Metro Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan perusahaan akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa variabel sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Metro Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa</p>
--	--	-----------------------------	--	--	--

					<p>semakin baik penerapan pemberian sistem penghargaan kepada karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Hasil moderate regression analysis menunjukkan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional dan sistem penghargaan lebih menerangkan variance kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sangat tinggi ketika sistem</p>
--	--	--	--	--	--

					penghargaan juga tinggi.
3	Bagus Mohamadd Ramadhan, Muhamad Nafik Hadi Ryandono (2015)	Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun	Pasar Besar Kota Madiun	Dari hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa etos kerja Islami yang diimplementasikan oleh para pedagang yang menjadi informan berdampak positif pada kinerja bisnis yang meliputi meningkatnya omset, laba, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja.	Etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan omset yang diperoleh, laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah. Implementasi etos kerja Islami dapat dilihat melalui Sembilan aspek etos kerja Islami yang meliputi kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih, memiliki komitmen, istiqamah dan kuat pendirian, konsekuen dan

					berani menghadapi tantangan, orang yang kreatif, tangguh dan pantang menyerah, memperkaya jaringan silaturahmi, serta memiliki semangat perubahan.
4	Farisul Adab, Wahibur Rokhman (2015)	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas	UKM tenun Troso Pecangaan Jepara.	Etika kerja Islam adalah positif terhadap komitmen organisasi.	Pertama, Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di UKM tenun ikat Troso pecangaan Jepara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan UKM tenun ikat Troso Jepara telah dapat dirasakan, sehingga meningkatkan loyalitas

					<p>terhadap organisasi melalui komitmen yang tinggi. Kedua, Bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Ketiga, etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan kata lain karyawan merasa puas, nyaman dan loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, jika</p>
--	--	--	--	--	---

					mereka bekerja dengan menerapkan etika tanpa mengabaikan prinsip berusaha, persaingan, keterbukaan, dan moralitas.
5	Mc. Mifrohul Hana, M. Nur Ghufroon (2015)	Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan	Dinas Perindustrian Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kab. Kudus	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Etika Kerja Islam Di Ukm Desa Singocandi Kecamatan Kota Kudus, Terhadap Kinerja pegawai. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.	Etika kerja islam dan kepemimpinan transformatif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kedua variabel independen tersebut dimunculkan secara bersama-sama maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena dalam penelitian mengenai persepsi secara umum kontribusi variable

					independentnya tinggi, karena jawaban responden yang sangat dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu kondisi psikologis responden, kondisi lingkungan pekerjaan, adanya tekanan dari kelompok tertentu.
6	Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T., Roli Ilhamsyah (2016)	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh	Lembaga Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh	etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai WH Kota Banda Aceh.	Gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional secara simultan dan parsial. Komitmen organisasional dianggap mampu memediasi etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional

					al terhadap kinerja para pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan ditingkatkan sehingga berimplikasi pada pencapaian kinerja organisasi.
7	Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha I Gede Riana (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan	Sudi Kasus Pada Pt. Pandawa	Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh Signifikan Dan Positif Secara Langsung Terhadap Motivasi Karyawan.	Artinya Adalah Semakin Kuat Pemahaman Dan Pelaksanaan Kepemimpinan Transformatif Maka Semakin Kuat Motivasi Karyawan. Hasil Tersebut Menjelaskan Bahwa Semakin Kuat Motivasi Kerja Karyawan Maka Semakin

					Baik Kinerja Karyawan.
8	Mayya Puji Febriana (2009)	Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan	Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati	Etos Kerja Islam Berpengaruh Signifikan Sebesar 72,5% Dan Dari Analisis Faktor Pengaruh Variabel Etos Kerja Islam Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Di Bprs Artha Mas Abadi Sebesar 71,3% Dilihat Dari Kmo Dan Barlett's Test Itu Menunjukkan 0,5 Dengan Signifikan 0,000 Adalah Dibawah 0,05.	Kerja Islam Menunjukkan Adanya Pengaruh Positif Antara Etos Kerja Islam Dengan Kinerja Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Pati Berkisar Antara 40-54% Responen Menyatakan Sangat Setuju Dengan Adanya Penerapan Etos Kerja Islam Tersebut.

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dan paradigma penelitian yang telah diuraikan pada penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh/ signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

H2 : Etika Kerja Islam berpengaruh / signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

H3 : Kepemimpinan transformasional dan Etika Kerja berpengaruh/ signifikan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

