

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SMK AL MU'ALLIM KESUGIHAN**

April Afrianto¹

UIN Prof. K.H. Saiffudin Zuhri Purwokerto, Indonesia

e-mail: 1244120100003@mhs.uinsaizu.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of Islamic work ethics and Islamic leadership on employee performance at SMK Al Mu'allim Kesugihan. This study uses a quantitative approach, with the population consisting of all employees at SMK Al Mu'allim Kesugihan, while the sample consists of 40 respondents, using saturated sampling technique. The data used in this study is primary data obtained through the distribution of questionnaires directly to respondents. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis using SPSS 26. The results of this study indicate that the test results (partial test) of Islamic work ethics with a significance value of $0.406 > 0.05$, so it can be concluded that Islamic work ethics do not affect employee performance at SMK Al Mu'allim. Meanwhile, Islamic leadership has a positive influence with a partial test value and significance value of $0.001 < 0.05$, so it can be concluded that Islamic leadership has a significant influence on employee performance at SMK Al Mu'allim Kesugihan. This study contributes to SMK Al Mu'allim Kesugihan in improving employee performance. The SPSS test results show that Islamic leadership has a significant effect (coefficient 0.404, sig. 0.001, Beta 0.520) on performance, while Islamic work ethics are not significant (coefficient 0.117, sig. 0.406). Both variables together explain 34.7% of performance variation ($R^2=0.347$). The organization is advised to prioritize the development of Islamic leadership in order to improve optimal performance.

Keywords : Islamic Work Ethic, Islamic Leadership, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden dengan teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS

26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial test) etika kerja Islami dengan nilai signifikansi $0.406 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan, sedangkan kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dengan nilai uji t (partial test) dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi SMK Al Mu'allim Kesugihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji SPSS menunjukkan Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan (koefisien 0.404, sig. 0.001, Beta 0.520) terhadap kinerja, sementara Etika Kerja Islami tidak signifikan (koefisien 0.117, sig. 0.406). Kedua variabel secara simultan menjelaskan 34.7% variasi kinerja ($R^2=0.347$). Organisasi disarankan memprioritaskan pengembangan kepemimpinan Islami untuk meningkatkan kinerja optimal.

Kata Kunci : Etika Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, dan Kinerja

Accepted: 7 September 2025	Reviewed: 30 Oktober 2025	Published: 18 November 2025
-------------------------------	------------------------------	--------------------------------

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah lembaga pendidikan sekolah menengah kejuruan. Karyawan dapat dikatakan sebagai motor penggerak karena tanpa upaya kinerja maksimal, organisasi tidak akan berkembang dan mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2021), kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi tentu akan berdampak langsung pada efektivitas organisasi.

Dalam konteks lembaga pendidikan, hal ini akan terlihat dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan rencana, kurikulum yang dirancang dengan baik, dan kualitas lulusan yang dihasilkan memiliki kompetensi sesuai dengan standar industri. Selain itu, kinerja yang baik tentu akan meningkatkan efisiensi dalam hal waktu, anggaran, dan fasilitas yang digunakan secara maksimal sehingga operasional sekolah berjalan lancar. Menurut Erwin & Fahrullah (2024) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tentu perlu ditingkatkan dalam hal etika kerja Islami dan kepemimpinan Islami. Etika kerja Islami yang baik pasti akan memberikan dampak positif dengan meningkatkan produktivitas, meminimalkan konflik internal, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut (Dahlan, 2023), etika kerja Islami merupakan sistem nilai yang mengatur hubungan kerja berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang menekankan keseimbangan antara

kepentingan duniawi dan akhirat. Dalam penerapan manajemen dan organisasi, etika kerja Islami masih belum sepenuhnya diterapkan. Faktanya, etika kerja Islami dapat mempengaruhi setiap individu untuk menumbuhkan sikap kerja yang positif. Sikap kerja ini akan menunjukkan seberapa besar komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi.

Menurut (Hafinuddin & Tanjung, 2019), kepemimpinan Islami adalah kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan kepada kebenaran sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan Islami diharapkan mampu memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk memiliki kepercayaan, loyalitas, kekaguman, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggungjawab mereka dengan lebih baik daripada yang diharapkan.

SMK Al Mu'allim Kesugihan adalah SMK berbasis kejuruan yang berlokasi di Jl. Kemerdekaan Timur No. 6 , Desa Kesugihan, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap. SMK Al Mu'allim memiliki 4 program keahlian: teknik kendaraan ringan, teknik sepeda motor, akuntansi, dan farmasi. Berdasarkan pengamatan langsung dan wawancara, kepala sekolah SMK Al Mu'allim Kesugihan melaksanakan kepemimpinannya sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah yang selalu mengkoordinasi kegiatan do'a pagi bagi guru dan karyawan sebelum kegiatan belajar dimulai, mengingatkan kegiatan sholat duha berjamaah, mujahadah rutin setiap hari jumat, dan pelaksanaan shalat zuhur kepada seluruh warga sekolah mulai dari guru, karyawan, dan murid. Selain aspek kepemimpinan, terdapat faktor lain yang tidak kalah penting dalam membentuk perilaku dan kinerja seseorang, yaitu etika kerja Islami.

Etika kerja didefinisikan sebagai seperangkat sikap atau pandangan dasar yang dianut oleh sekelompok orang untuk menilai pekerjaan sebagai hal positif yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka, sehingga mempengaruhi perilaku kinerja mereka (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Guru yang bekerja berdasarkan etika akan memprioritaskan nilai - nilai yang tercantum dalam Al-Qur'an dan Sunnah, bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri, tetapi semata-mata untuk mencari ridha Allah SWT. Guru-guru SMK Al Mu'allim Kesugihan yang bekerja dengan memprioritaskan nilai - nilai berbasis agama dan aturan Islam dalam proses pengajaran mereka selalu membentuk karakter siswa yang seperti santri. SMK Al Mu'allim Kesugihan juga menerapkan aturan bagi guru dan staf yang harus dipatuhi, seperti berperilaku dan bertindak sesuai dengan aturan Islam, mematuhi kode etik berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh yayasan, melaksanakan tugas dalam proses pembelajaran dengan serius, disiplin, sopan santun, dan penuh tanggung

jawab. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul, Pengaruh Etika kerja Islami dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode angket/kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen pengujian data yang terdiri dari pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heteroskedastisitas, pengujian autokorelasi. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda. Dengan regresi linier berganda sebagai prosedur pengujian hipotesis untuk memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) dan menguji hipotesis dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung ke lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei langsung, dan responden mengisi kuesioner melalui *google form*.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan SMK Al Mu'allim Kesugihan yang berjumlah 40 Orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 40 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) atau total sampling. Artinya, seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018), validitas tes digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria penilaian validitas adalah jika r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner tersebut valid, dan jika r hitung \leq r tabel, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Result
Etika kerja Islami (X1)	X1.1	0,737	0.312	Valid
	X1.2	0,844	0.312	Valid
	X1.3	0,689	0.312	Valid
	X1.4	0,520	0.312	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Result
	X1.5	0,699	0.312	Valid
	X1.6	0,707	0.312	Valid
	X1.7	0,759	0.312	Valid
	X1.8	0,490	0.312	Valid
	X1.9	0,661	0.312	Valid
	X1.10	0,448	0.312	Valid
Kepemimpinan Islami (X2)	X1.1	0,788	0.312	Valid
	X1.2	0,708	0.312	Valid
	X1.3	0,701	0.312	Valid
	X1.4	0,679	0.312	Valid
	X1.5	0,777	0.312	Valid
	X1.6	0,710	0.312	Valid
	X1.7	0,817	0.312	Valid
	X1.8	0,787	0.312	Valid
	X1.9	0,807	0.312	Valid
	X1.10	0,751	0.312	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,700	0.312	Valid
	Y2	0,702	0.312	Valid
	Y3	0,511	0.312	Valid
	Y4	0,779	0.312	Valid
	Y5	0,662	0.312	Valid
	Y6	0,607	0.312	Valid
	Y7	0,500	0.312	Valid
	Y8	0,785	0.312	Valid
	Y9	0,571	0.312	Valid
	Y10	0,444	0.312	Valid

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 30 item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat.

b. Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018), bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten dan stabil sepanjang waktu. Parameter yang digunakan dalam mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha dengan kriteria bahwa jika Cronbach Alpha $>$ 0.60, maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten, tetapi jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0.60, maka dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel XI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Berdasarkan nilai reliabilitas yang diperoleh dari nilai Cronbach alpha etika kerja Islami sebesar 0,852, nilai Cronbach alpha kepemimpinan Islami sebesar 0,915 dan nilai Cronbach alpha kinerja sebesar 0,825 yang mana lebih besar dari 0,60 tercantum dalam tabel. Maka, dapat di simpulkan dalam studi ini, data dianggap reliabel dan konsisten.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau variabel residu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Kriteria dalam uji normalitas adalah nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka distribusi adalah tidak normal, jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka distribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.69963365
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.089
	Negative		.067
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig.(2-tailed) ^d	Sig.		.187
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.178
		Upper Bound	.198

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* data terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji normalitas diatas dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200.

d. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mengukur multikolinearitas, hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien determinasi keseluruhan (R^2) dengan nilai koefisien korelasi parsial dari semua variabel independen. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF 10, dapat dikatakan bahwa data regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Namun, jika nilai toleransi 0,1 dan nilai VIF 10, dapat dikatakan bahwa data regresi menunjukkan gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.692	5.960		3.304	.002		
	Etika kerja Islami	.117	.139	.126	.841	.406	.789	1.267

	Kepemimpinan Islami	.404	.116	.520	3.478	.001	.789	1.267
--	---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Berdasarkan Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan terhadap model regresi dengan variabel dependen Kinerja serta dua variabel independen yaitu Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Islami, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0.789, dimana nilai tersebut berada di atas batas minimum 0.1 yang dipersyaratkan dan nilai VIF di bawah 10.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidakmerataan varians dari residus atau pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah model dengan homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas. Kriteria dalam uji heteroskedastisitas adalah bahwa jika data memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ atau 5%, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Namun, jika data memiliki tingkat signifikansi $0,05$ atau 5%, dapat disimpulkan bahwa data tersebut dikatakan menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Etika kerja Islami	Kepemimpinan Islami	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Etika kerja Islami	Correlation Coefficient	1.000	.520**	-.007
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.964
		N	40	40	40
	Kepemimpinan Islami	Correlation Coefficient	.520**	1.000	.079
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.627
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.007	.079	1.000
		Sig. (2-tailed)	.964	.627	.
		N	40	40	40

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil penelitian tentang heteroskedastisitas dalam studi ini yang tercantum dalam Tabel 6, terlihat bahwa variable etika kerja Islami dan kepemimpinan Islami yang dianalisis menggunakan pendekatan Spearman's rho memperoleh nilai signifikan untuk setiap variable $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi atau data dalam studi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018), uji autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (residu) pada periode saat ini (t) dan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan metode Run Test. Uji R adalah salah satu analisis non-parametrik yang dapat digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi tinggi antara residu Kriteria dalam uji autokorelasi adalah jika nilai dL atau ($4-dL$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Jika dU & d ($4-dU$), hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi. Jika $dL < d < (4 - dU)$, maka hal ini tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.347	.311	2.77164	1.407

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Etika kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dalam studi yang tercantum dalam Tabel 8, terlihat bahwa etika kerja Islami (X_1), kepemimpinan Islami (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.407, yang lebih besar daripada nilai tabel DW sebesar 1.3908, yaitu $1.3908 < 1.407 < (4 - 1,600)$ atau $1,3908 < 1,407 < 2,400$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang terkandung dalam studi ini tidak mengalami autokorelasi.

g. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam studi ini adalah analisis regresi linier berganda karena studi ini menggunakan dua variabel independen (Ghozali, 2018).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel etika kerja Islami (X1), variabel kepemimpinan Islami (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.692	5.960		3.304	.002
	Etika kerja Islami	.117	.139	.126	.841	.406
	Kepemimpinan Islami	.404	.116	.520	3.478	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Persamaan analisis regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.629 + 0.117X_1 + 0.404X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam studi ini, nilai koefisien regresi untuk variabel etika kerja Islami (X1) adalah 0,406 > 0,05 dimana variabel ini tidak berpengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan Islami (X2) adalah 0,001 < 0,05 dimana variabel ini berpengaruh signifikan positif.

h. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi model diungkapkan oleh R – Square untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.311	2.77164

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Etika kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Hasil koefisien determinasi yang tercantum dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R-Square yang disesuaikan adalah 0,347 Hal ini menunjukkan bahwa variabel

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islami dan kepemimpinan Islami sebesar 34,7%, dan masih ada 65.3% faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

i. Uji T (Partial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel independen lainnya tetap konstan (Ghozali, 2018). Berdasarkan uji t yang dilakukan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.692	5.960		3.304	.002
	Etika kerja Islami	.117	.139	.126	.841	.406
	Kepemimpinan Islami	.404	.116	.520	3.478	.001

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Etika kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja

Source: Data processed by SPSS 26, 2025

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.406 (> 0.05) sehingga hipotesis H1 ditolak. Sebaliknya, kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0.404 dan nilai signifikansi 0.001 (< 0.05), sehingga hipotesis H2 diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gheitani dkk (2019) etika kerja Islami merupakan konstruk yang mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaan yang didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, yang meliputi komitmen terhadap pekerjaan, usaha maksimal, kreativitas, kerja sama tim, dan keyakinan bahwa kesuksesan dalam pekerjaan adalah hasil dari usaha dan kehendak Allah. Adapun dimensi dari etika kerja Islami antara lain, dimensi spiritual, dedikasi, moral, kualitas, dan sosial.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t-test), nilai koefisien regresi adalah 0.117 dengan tingkat signifikansi 0,406 $> 0,05$, yang berarti hipotesis pertama yang diuji menunjukkan bahwa H1 ditolak, yang berarti etika kerja Islami tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rofiliana &

Rofiuddin, 2021) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konsistensi temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks tertentu, khususnya pada organisasi pendidikan, etika kerja Islami mungkin lebih berfungsi sebagai fondasi nilai organisasi daripada prediktor langsung kinerja. Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian (Siti & Irfan, 2021) yang menyatakan bahwa etika kerja Islami mempengaruhi kinerja karyawan. Etika kerja Islami terhadap kinerja sangat dimoderasi oleh faktor kontekstual seperti jenis industri, ukuran organisasi, dan budaya nasional. Mereka menemukan bahwa effect size etika kerja Islami terhadap kinerja bervariasi signifikan antar konteks, dengan pengaruh yang lebih kuat pada sektor bisnis dibanding sektor pendidikan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Egel & Fry (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami merupakan gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam dalam praktik kepemimpinan. Menurut teori ini, pemimpin Islami mengintegrasikan prinsip-prinsip seperti keadilan (*al-'adl*), amanah (*trustworthiness*), ihsan (*excellence*), dan tawadhu (*humility*) dalam kepemimpinannya, yang kemudian menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t-hipotesis), nilai koefisien regresi sebesar 0,404 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,005$, yang berarti hipotesis kedua yang diuji menunjukkan bahwa H2 diterima, artinya kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati & Yuningsih, 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Mukaromah, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kemungkinan terdapat *value incongruence* atau *mismatch* antara nilai-nilai kepemimpinan Islami dengan konteks organisasi atau karakteristik karyawan, sehingga kepemimpinan Islami tidak efektif dalam meningkatkan kinerja.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh etika kerja Islami dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,117 dan tingkat signifikansi $0,406 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi nilai-nilai etika

kerja Islami belum mampu memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga pendidikan tersebut.

2. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Al Mu'allim Kesugihan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,404 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami oleh pimpinan sekolah mampu memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Dahlan, A. (2023). *Manajemen Syariah: Konsep dan Implementasi*. Prenada Media.
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual leadership as a model for Islamic leadership. *Public Integrity*, 19(1), 77–95.
- Erwin, N. P., & Fahrullah, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada BPRS Lantabur Tebuireng. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 7(1), 45–57.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12, 76–95.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progran IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafinuddin, & Tanjung, D. (2019). *Pengantar Manajemen Syariah*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 142–154.
- Rahmawati, R., & Yuningsih, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKonomi, Keuangan dan Manajemen*, 106–113.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1–12.
- Siti, & Irfan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*.