

Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Fais ridho nur alamsyah, Trias Setyowati, Yusron Rozzaid
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan etos kerja Islam dan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksploratif. Sampling teknik dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik yang digunakan untuk melakukan penelitian ini melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sensus 60 karyawan Syafia Plaza Jember. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi diolah lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa. (1) Etos Kerja Islam berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Etos kerja Islam, gaya kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan



PENDAHULUAN

Industri *fashion* di Indonesia saat ini sedang berkembang pesat, tak hanya di dalam negeri, desainer *fashion* Indonesia juga sudah mulai merambah pasar Internasional. Secara umum industri *fashion* juga dinilai telah mampu menciptakan lapangan kerja bagi sekitar 3,8 juta orang atau 32% dari total tenaga kerja yang tercipta dari ekonomi kreatif.

Saat ini, Islam masih ada di peringkat kedua dibawah pemeluk agama Kristen yang jumlahnya mencapai 2,2 miliar jiwa. Islam jumlah pemeluknya sebanyak 1,59 miliar jiwa. Atau sekitar 23% dari total populasi dunia. Jumlah muslim diperkirakan akan naik hampir dua kali lipat. Dengan perkiraan mencapai 2,7 miliar muslim pada 2050, ini akan menjadikan 29% penduduk dunia nantinya adalah orang Islam. (PEW Research Center dalam Tirto.id : *Saat Islam Menjadi Agama Mayoritas di Dunia*)

Hal tersebut menjadi relevan dalam konsumsi busana Muslim di Dunia. Pengguna busana muslim bagi setiap umat muslim menjadi suatu kebutuhan baik untuk *fashion* maupun estetika, dan kebutuhan tersebut menjadi tidak terbatas karena walaupun keadaan suatu pakaian tersebut masih bagus, masih akan timbul keinginan untuk membeli kembali dengan model atau desain kualitas yang berbeda.

Di dalam negeri sendiri tidak sedikit yang mengkonsumsi berbagai jenis busana muslim sebagai konsumsi berkala. *Trend* busana muslim di Indonesia menunjukkan perkembangan konsumtifitas masyarakat mayoritas pemeluk agama muslim yang berkembang secara dinamis. Setiap hari, *trend* busana muslim makin membumi, menyentuh berbagai lapisan masyarakat pecinta *fashion* di tanah air. *Trend* busana muslim makin terlihat semarak dan fleksibel dalam penggunaannya. Tidak hanya dipakai saat lebaran tiba, tetapi juga dipakai untuk beraktivitas sehari-hari. Perkembangan ini menggambarkan adanya adaptasi ide kreatif para desainer busana muslim terhadap kebutuhan konsumen. Para desainer busana muslim pun lebih inovatif dalam menggali dan menentukan tema busana, kian ekspresif dalam mengeksplorasi warna dan bahan, lebih kreatif meng-*update* desain dan detail mode tanpa meninggalkan ciri kesantunan

busana muslimah. Hasilnya busana muslim, Hijab dan baju muslim lainnya terlihat lebih variatif dengan kesan modern yang mempesona dan umat muslim pun memiliki banyak pilihan busana untuk aktivitasnya sehari-hari dengantetap mempertahankan kaidah agama.

Table 1.1
Jumlah Pemeluk Agama Tahun 2016

Islam	Protestan	Katolik	Hindu	Budha	Lainnya
2,294,519	28,926	19,288	1,609	3,401	343

Sumber : jatim.bps.go.id

Berdasarkan tabel, Jember adalah kota yang mayoritas penduduknya menganut agama Islam dengan jumlah 2.294.519 jiwa, hal ini menjadi peluang bisnis bagi pebisnis untuk membuka usaha khususnya perlengkapan muslim. Dalam hal ini persaingan akan penjualan busana muslim menjadi lebih ketat dengan hadirnya banyak ritel-ritel *fashion* muslim yang sudah banyak di Jember.

Kesuksesan dalam persaingan terletak pada kemampuan menciptakan dan mempertahankan pelanggan dengan cara menghasilkan dan menyampaikan produk yang sesuai dengan keinginan dan perilaku konsumen pada harga yang layak (*reasonable*). Oleh karena itu, setiap *marketer* harus berupaya memahami perilaku konsumen. Kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh pelanggan. Memulai pemahaman konsumen secara mendalam, *marketer* dapat menyusun program pemasaran yang tepat untuk memanfaatkan setiap peluang yang ada secara optimal untuk menghasilkan laba diatas para pesaingnya. Perusahaan untuk dapat merumuskan pemasaran kompetitif yang efektif, perlu mendapatkan sejauh mungkin segala sesuatu mengenai pesaing. Perusahaan harus terus menerus membandingkan produk, harga, saluran distribusi dan promosi miliknya dengan milik pesaingnya. Dengan cara ini perusahaan akan dapat menemukan kekurangan dan keunggulan kompetitif yang ada, dan dapat melakukan kampanye yang kuat terhadap pesaing, bila perlu dapat menyiapkan pertahanan yang kuat terhadap aksi pesaing. Perusahaan dalam meningkatkan pelanggan yaitu dengan mengukur kemampuan memberikan produk dan layanan pada

pelanggan, sebagai cara untuk mengetahui penilaian konsumen terhadap perkembangan perusahaan.

Fenomena-fenomena diatas yang membuat banyaknya ritel *fashion* muslim yang bermunculan. Ritel-ritel tersebut saling bersaing untuk tetap bertahan, persaingan yang ketat tersebut di tunjukkan oleh adanya beberapa toko busana muslim yang berada di sekitar Jember.

Table 1.2
Toko yang Menjual Busana Muslim di Jember

No.	Nama Toko
1.	Rien Collection
2.	Syafia Plaza
3.	Griya Muslim Zaza
4.	Elzatta
5.	Fazira
6.	Rumah Dannis Collection
7.	Salsabila

Sumber : Observasi Pendahuluan (data diolah), 2019

Berdasarkan nama-nama toko tersebut penulis tertarik meneliti Syafia Plaza Jember. Syafia Plaza merupakan toko yang paling banyak menjual jenis produk muslim. Syafia menawarkan pernak-pernik yang berbau islam secara grosir maupun eceran, hingga barang-barang keperluan rumah tangga yang bernuansa timur tengah. Dalam hal ini penulis melihat adanya keberagaman produk yang dijual Syafia, melainkan mengkombinasikan segala jenis keperluan muslim.

Namun dalam fenomenanya terdapat Kinerja yang belum maksimal di Syafia Plaza Jember. Menjamurnya usaha ritel busana muslim, sengitnya persaingan, ditambah lagi tidak semua umat muslim membiasakan berbusana muslim dalam kesehariannya. Belum lagi kompetitor yang kelihatannya sepele namun justru berpengaruh besar dalam persaingan pasar, yaitu pengusaha busana muslim dan perlengkapan di pasar Tanjung, yang justru terkonsen dalam satu produk sehingga lebih mampu menekan biaya penjualan. Dari ramainya persaingan tersebut Syafia Plaza Jember seakan terus menerus berkonsentrasi pada persaingan harga dengan kompetitor. Yang luput dari Syafia adalah bagaimana memberayakan karyawan. Ketika karyawan sudah diberdayakan hal yang timbul secara signifikan akan menciptakan perkembangan

perusahaan itu sendiri melalui sumber daya manusia yang produktif dengan kinerjanya.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Sayfia Plaza Jember Tahun 2017

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja/ bulan	Jumlah hari kerja seharusnya	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya	Presentasi absensi
Januari	60	23	1380	22	1358	6,23
Februari	60	20	1200	19	1181	6,32
Maret	60	23	1380	22	1358	6,23
April	60	22	1320	18	1302	7,23
Mei	60	23	1380	23	1357	6,00
Juni	60	22	1320	20	1300	7,00
Juli	60	23	1380	18	1362	7,67
Agustus	60	23	1380	21	1359	6,58
September	60	22	1320	19	1301	6,98
Oktober	60	23	1380	23	1357	6,00
November	60	22	1320	20	1300	7,00
Desember	60	23	1380	21	1359	7,67
Jumlah	60	269	16140	246	15894	80,91
Rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai				7,67 %		

Sumber : HRD Syafia Plaza Jember

Permasalahan yang terjadi adalah bagaimana meningkatkan kinerja, agar konsumen tidak kecewa dan lari ke Perusahaan Ritel lain hanya karena pelayanan yang tidak memuaskan atau kondisi lingkungan yang kurang bersih. Namun pada kenyataannya ada saja karyawan yang melanggar peraturan hingga sudah dikenai SP sebanyak dua kali hingga skorsing selama 6 bulan. Terdapat fenomena kinerja yang harus dibenahi oleh Syafia Plaza Jember dalam meningkatkan produktivitas pegawai/karyawan.

Bertitik tolak dari fenomena diatas menganggap penting permasalahan tersebut dikaji dan ditelaah dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Syafia Plaza Jember)".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa adalah hasil

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

Menurut (Sedamayanti, 2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan).

Menurut (Wibowo, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

a. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Prawirosentoro, 1999) yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai kita boleh mengatana bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas/wewenang

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana di bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

b. **Indikator kinerja karyawan**

Menurut (Mathis Robert, 2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai dibawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagaiannya yang diawasi. kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Sementara itu, indikator kinerja karyawan menurut (Guritno, 2005) adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem

nilai yang diyakininya. Karena Etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seseorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Akibatnya, cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan (*improvement*) dan terus berupaya dengan amal bersungguh-sungguh menghindari yang negati (*fasad*). Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah-daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekadar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. (Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* 2002:16)

Adapun makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasikan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik, “*sesungguhnya, kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya.*” (al-Kahfi: 7 dalam Tasmara, 2002:25)

Dari penjelasan tersebut, tampak bahwa etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya,

melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. (Tasmara, 2002:27)

a. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Baik Al-Qur’an maupun hadist telah memberikan resep tertentu dalam masalah tatakrama dan merekomendasikannya untuk kebaikan perilaku dalam masalah bisnis. Seorang pelaku bisnis Muslim diharuskan untuk berperilaku seperti apa yang dianjurkan Al-Qur’an dan Sunnah. Adapun tatakrama perilaku bisnis dirangkumkan dalam tiga garis besar yaitu murah hati, motivasi untuk berbakti dan ingat Allah dan prioritas utama-Nya, (Mustaq, 2003:109).

Dikuatkan oleh (Ali, 2008) dalam jurnalnya *Islamic Work Ethic: A Critical Review Cross Cultural Management* ada beberapa faktor yang menurutnya beberapa isu terkait dengan pekerjaan sesuai hadist-hadist Nabi dikelompokkan sebagai berikut :

1. *Pursuing legitimates business.* Nabi Muhammad secara eksplisit memerintahkan pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, mereka yang bekerja keras harus diakui dan dihargai, artinya bahwa seseorang yang bekerja keras akan diberikan pahala.
2. *Wealth Must be earned.* Dalam Islam, diakui bahwa setiap orang memiliki kapasitas yang berbeda. Dengan kata lain kapasitas yang ada yang memungkinkan mereka memperoleh kesejahteraan.
3. *Quality of work.* Pra Islam bangsa arab kurang memiliki disiplin dan komitmen mereka sebagian besar hanya sebatas pada kelompok saja. Nabi Muhammad sebagai negarawan dan pembahru, beliau berusaha untuk mengubah masyarakat Arab sebagai masyarakat yang fungsional. Perbedaan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan diantara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik.

4. *Wages*. Nabi Muhammad SAW menyuruh untuk memberikan gaji secara adil dan tepat waktu pada karyawannya.
5. *Reliance of self*. Salah satu fungsi dari bekerja adalah keyakinan dan kemandirian.
6. *Monopoly*. Monopoli, dalam Islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan.
7. *Bribery*. Seperti Monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat tidak diperbolehkan dalam Islam.
8. *Deeds and intention*. Hal ini merupakan pilar yang penting dalam Etika Kerja Islam. Sangat jelas dibedakan Etika kerja Islam dengan agama lain. Salah satu asumsi dasar dalam Ilham adalah bahwa niat kriteria dimana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Setiap kegiatan yang merugikan dan dianggap membahayakan serta tidak mensejahterakan. Meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukan, dianggap melanggar hukum.
9. *Transparency*. Bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Seperti perusahaan yang harus memberitahukan pada konsumen keadaan yang sebenarnya tentang produknya.
10. *Greed*. Dalam Islam, keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi.
11. *Generosity*. Kedermawanan merupakan suatu kebajikan dalam Islam.

b. Indikator Etos Kerja Islam

Menurut (Tasmara, 2002) kualitas hati berkaitan dengan kualitas moral seseorang atau dikenal dengan istilah *Spiritual Intelegent*. Kualitas moral akan lebih menggentarkan hati bila dimulai dari prinsip-prinsip dasar atau keyakinan seseorang. Itulah sebabnya, kebutuhan yang paling mendasar bagi para karyawan saat ini bukan hanya berkaitan dengan keterampilan (*quality of your hand*), tetapi juga ketajaman nilai-nilai moral. Dengan demikian, etos kerja Islam berkaitan erat dengan harapan

serta cara dirinya memberikan makna terhadap pekerjaan itu sendiri.

Adapun beberapa indikator yang harus dipenuhi sumber daya manusia dalam menerapkan etika kerja Islam menurut (Arifin, 2007), yaitu:

1. Murah Hati

Murah hati dalam pengertiannya senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum, suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. Sikap seperti itulah yang nanti akan menjadi magnet tersendiri bagi seorang pebisnis atau pedagang yang akan dapat menarik pelanggan, (Arifin, 2007:107).

Al-Qur'an telah memerintahkan dengan perintah ekspresif agar kaum muslimin bersikap sebagaimana lemah lembut dan sopan manakala ia berkomunikasi dengan orang lain. Sebagaimana Hadi katakan, apa yang diinginkan dan dimaksud dengan berkata baik adalah adanya kesungguhan dan kemauan baik pada orang lain, dan bukan hanya dengan suara yang lembut.

2. Memotivasi untuk Berbakti

Melalui keterlibatannya di dalam aktivitas bisnis, seorang muslim hendaknya berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakatnya dan manusia secara keseluruhan. Dia diperintahkan untuk memberikan bantuan kepada siapa saja yang membutuhkan bantuan. Agar seorang muslim mampu menjadikan semangat berbakti mengalahkan kepentingan diri sendiri, ia harus selalu mengingat petunjuk berikut, yaitu:

a) Mempertimbangkan Kebutuhan dan Kepentingan Orang Lain

Disamping menyatakan bahwa tindakan bisnis adalah legitimate dan diperbolehkan, Islam juga memerintahkan umat Islam untuk peduli pada kepentingan orang lain pada saat dia mendapat keuntungan untuk dirinya sendiri.

b) Memberikan Bantuan yang Bebas Bea

Al-Qur'an memerintahkan kaum muslimin memberikan bantuan pada orang lain dan melakukan kerjasama dengan mereka dalam kebaikan dan takwa serta

melarang mereka melakukan cara-cara kooperatif dengan orang-orang yang melakukan permusuhan dan tindakan-tindakan jahat.

3. Ingat Kepada Allah dan Prioritas Utama-Nya

Seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah, bahkan dalam suasana mereka sedang sibuk dalam aktivitas mereka. Kesadaran akan Allah ini, hendaknya menjadi kekuatan pemicu (*driving force*) dalam segala tindakannya. Dia misalnya, harus menghentikan aktivitas bisnisnya saat datang panggilan shalat. Mengingat Allah melalui shalat, dengan memutuskan kegiatan bekerja di tengah kesibukan mempunyai manfaat. Manfaat tersebut adalah menenangkan pikiran dan memberi kesempatan kepada seseorang untuk mampu mengendalikan diri, dari mabuk kerja yang mungkin dialami seseorang. Bahkan dengan ketenangan dan perenungan nilai-nilai yang luhur bisa terjadi proses penjernihan pikiran dan kreativitas dan gagasan inovatif.

Dilain sisi menurut (Ali, 2008), adapun indikator Etika Kerja Islam yang terdiri dari 17 item, yaitu:

- 1) Rajin
- 2) Dedikasi pekerjaan
- 3) Bekerja dengan baik bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain
- 4) Keadilan dan kemurahan hati ditempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan karyawan
- 5) Menghasilkan lebih dari yang dibutuhkan seseorang memberikan kontribusi terhadap kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
- 6) Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya
- 7) Bekerja bukanlah sebuah tujuan melainkan saran untuk mengembangkan diri dan meningkatkan hubungan sosial
- 8) Hidup tidak akan bermakna tanpa bekerja
- 9) Lebih banyak waktu yang menganggur akan berdampak buruk bagi karyawan
- 10) Hubungan baik dalam organisasi harus dibutuhkan dan dikembangkan
- 11) Bekerja memungkinkan seseorang untuk dapat mengontrol sifatnya

- 12) Bekerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan prestasi
- 13) Setia orang yang bekerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik
- 14) Bekerja memberikan seseorang kesempatan untuk mandiri
- 15) Seseorang yang berhasil adalah seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
- 16) Seseorang sebaiknya bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya.
- 17) Nilai dari suatu pekerjaan berasal dari niat bukan hasil yang menyertainya.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

(Zainal, 2014) dalam bukunya *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipila-pila, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklarifikasi tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar *pertama*, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas. *Kedua*, gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama. Dan *ketiga*, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Kepemimpinan menurut didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara berdama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

a. Teori Kepemimpinan Demokratis Menurut Ahli

1. Tipe/gaya kepemimpinan demokratis menurut (Terry, 2005)

Bahwa Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab,

seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan dalam (Baharuddin, 2012). Tipe/gaya Kepemimpinan demokratis menurut Kurt Lewin (1951) dalam (Baharuddin, 2012).

Kurt Lewin mengemukakan kepemimpinan demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

2. Tipe/gaya kepemimpinan demokratis menurut (Danim, 2008).

Mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Dengan demikian, dalam tipe kepemimpinan ini mendapatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting setiap kelompok/organisasi. Proses kepemimpinan diwujudkan dengan cara memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok/organisasi untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja diberikan kesempatan aktif, tetapi juga dibantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin. Kondisi ini memungkinkan setiap orang siap dipromosikan dalam pengembangan karir untuk dipromosikan menduduki jabatan pemimpin secara berjenjang, bila mana terjadi kekosongan karena pensiun, mutasi, meninggal dunia, atau sebab-sebab lain (Baharuddin dan Umiarso : 2012, 441) sehingga hal ini berpengaruh juga pada kesejahteraan anggota. Kepemimpinan demokratis bersifat ramah tamah dalam komunikasi, dan selalu bersedia menolong atau melayani bawahannya, dengan memberi nasehat, serta petunjuk jika dibutuhkan. Ia menginginkan supaya guru-gurunya mau meningkatkan kualitas pendidikannya, pandai bergaul dimasyarakat, maju dan mencapai kesuksesan dalam usaha mereka masing-

masing. Dibawah kepemimpinannya guru-guru bekerja dengan suka cita untuk memajukan pendidikan sekolahnya. Semua pekerjaan dilaksan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan beresama. Akhirnya terciptalah suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat dan menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab (Indrafachrudi, 1993)

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Istilah kepemimpinan mempunyai banyak batasan. Untuk memperoleh gambaran yang sederhana, tentang kepemimpinan, perlu dihubungkan dengan pengalaman praktis, yang pernah dirasakan di dalam proses kehidupan kelompok sehari-hari. Proses kepemimpinan seseorang dapat muncul dalam bentuk mempengaruhi para guru agar mau melakukan sesuatu demi terciptanya tujuan pendidikan di perusahaan. Ini merupakan wujud tindakan-tindakan yang dapat dikategorikan sebagai proses kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok (Soetopo, 2012).

Kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kebersihan organisasi sekolah. Jika diterapkan di dunia pendidikan, kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang yang terlibat didalam pendidikan untuk mencapai tujuan.

Dalam kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tugas organisasi, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Cara itu mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, yang memberikan gambaran pula tentang bentuk, tipe, atau gaya kepemimpinan yang dijalankan.

Kepemimpinan Demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpin dieujudkan

dalam bentuk *human relation* yang didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Pemimpin memandang orang lain sebagai sebek yang memiliki sifat-sifat manusiawi sebagaimana dirinya. Setiap orang dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kemampuan, kemauan, kehendak, pikiran, minat dan perhatian, pendapat dan lain-lain yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu setiap orang harus dimanfaatkan dengan mengikut sertakannya dalam semua kegiatan organisasi. Keikutsertaan itu disesuaikan dengan posisi yang memiliki tanggung jawab dan wewenang dan tanggung jawab yang sama pentingnya bagi pencapaian tujuan bersama (Nawawi, 1983).

Pemimpin membagi tugas-tugas yang memungkinkan setiap anggota mengetahui secara jelas wewenang dan tanggung jawabnya dalam memberi sumbangan kerja bagi pencapaian tujuan. Keputusan-keputusan dan perwujudannya dalam suasana berdisiplin merupakan hasil musyawarah dan mufakat sehingga tidak dirasakan sebagai paksaan. Setiap orang akan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa perasaan takut dan tertekan dengan penuh rasa tanggung jawab. Hukuman dan sanksi tidak dijadikan alat untuk memaksa seseorang bekerja dan dipergunakan bilamana sungguh-sungguh dipandang perlu.

Pemimpin demokratis dihormati dan disegani secara wajar, sehingga terciptanya hubungan kerja yang positif dalam bentuk saling mengisi dan saling menunjang. Perintah atau intruksi diterima sebagai ajakan untuk berbuat sesuatu demi kepentingan bersama atau kelompok yang selalu dapat ditinjau kembali bilamana tidak efektif. Inisiatif dan kreativitas anggota dalam melaksanakan intruksi selalu didorong agar terwujud cara kerja yang efektif dalam mencapai tujuan (Nawawi, 1983).

Keberhasilan kepemimpinan sebenarnya akan lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor situasi, meliputi: karakteristik individu yang dipimpin, pekerjaan lingkungan kerja, kebudayaan setempat, kepribadian kelompok, dan waktu yang dimiliki perusahaan.

Kepemimpinan yang berhasil adalah suatu proses kepemimpinan yang dapat memenuhi kebutuhan dari masing-masing situasi dan dapat memilih atau menerapkan

gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan situasi. Sebagai pemimpin perusahaan selalu berhadapan dengan faktor manusia yaitu karyawan, *office boy/girl*, penjaga parkir dan pelanggan, yang merupakan unsur penting bagi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu manajer perusahaan harus mampu memahami kelompok-kelompok ini sebagai kelompok individu yang mempunyai ciri-ciri kepribadian yang berbeda-beda. Agar dapat menentukan kadar perilaku kepemimpinan defektif yang dibutuhkan yaitu "direktif dan suportif" dari kepala perusahaan. Hendyat Soetopo mengatakan pemimpin demokratis adalah seorang pemimpin yang selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan. (Soetopo, 2012).

Nawawi berpendapat kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan organisasi (Nawawi : 95). Menurut Danim kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai (Danim, 2008).

Menurut Kurniawan dan Machali, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya, terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik (Didin Kurniawan, p. 305).

Menurut Baharuddin dan Umiarso, gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya dimana seorang pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita dengan memberlakukan mereka sebagai sejajar (Baharuddin, 2012).

Menurut (Wahab, 2011) pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya (Wahab : 2011, 135).

Dari beberapa pendapat di atas, penulis cenderung pada pendapat (Danim, 2008)

bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai.

c. Ciri-ciri kepemimpinan demokratis antara lain :

1. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi
2. Bawahan, oleh pemimpin diangkap sebagai komponen pelaksana dan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab,
3. Disiplin, tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama,
4. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan,
5. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah (Danim : 2008, 213-214).

Fungsi pemimpin menunjukkan kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang Manajer Perusahaan dalam upaya menggerakkan bawahannya agar mau berbuat sesuatu guna melaksanakan program-program pengembangan perusahaan.

d. Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang berprinsip lebih bersandar pada kerjasama dalam menjalankan tugas dibandingkan bersandar pada kekuasaan atau surat keputusan atau senantiasa menanamkan kepercayaan pada diri guru dan staf administrasi, bukannya menciptakan rasa takut, sehingga akan emancarkan sikap optimis, positif dan bergairah. Semangatnya antusias, paenuh harapan, dan meyakinkan sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan yang tinggi pada orang lain untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan atau ditargetkan.

Tead dalam (Indrafachrudi, 1993) mengungkapkan bahwa faktor yang mendukung keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan meliputi:

1. Memiliki kesehatan jasmaniah dan rohaniyah yang baik
2. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai
3. Bersemangat

4. Jujur
5. Cakap dalam memberi bimbingan
6. Cepat dan bijaksana dalam mengambil keputusan
7. Cerdas
8. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya (Indrafachrudi : 1993, 30).

e. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dengan kondisi fisik dan mental diatas, seorang kepala perusahaan diharapkan mampu mengemban amanat organisasi yang dipimpinya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan meningkatnya kualitas dan kuantitas secara efektif dan efisien.

Menurut (Namaduddin, 2008) adapun indikator umum dari praktek manajemen yang baik dan diharapkan dari sitem kepemimpinan perusahaan yang efektif ialah:

1. Mempunyai visi dan misi yang jelas.
2. Mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara baik dan berani mengambil inisiatif untuk memajukan perusahaan.
3. Mampu mengkondisikan kinerja dan sistem pengorganisasian perusahaan secara lebih baik.
4. Mampu membangun kerjasama dan kemitraan dengan masyarakat dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan perusahaan.
5. Mampu menjalankan kepemimpinan secara partisipatoris, delegatis, dan komunikatif.
6. Mampu mengkondisikan efektifitas program dan kegiatan perusahaan, terutama yang terkait dengan pendanaan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang pandai “mencari sumber” bukan “menerima sumber” (Rojikun dan Namaduddin : 2008, 81).

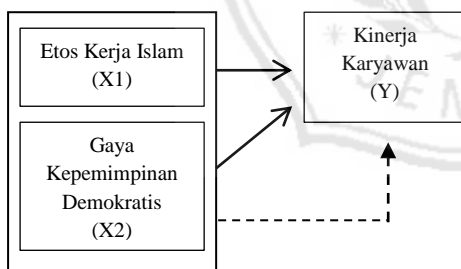
(Indrafachrudi, 1993) mengatakan bahwa untuk memungkinkan tercapainya tujuan kepemimpinan di perusahaan, pada pokoknya Manajer Perusahaan melakukan fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Memikirkan dan merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskannya supaya anggota dapat bekerja sama mencapai tujuan itu.
2. Memberi dorongan kepada anggota kelompok untuk menganalisis situasi

supaya dapat dirumuskan rencana kegiatan kepemimpinan yang dapat memberi harapan baik. Kepemimpinan harus cocok dengan situasi yang nyata sebab kepemimpinan yang efektif dalam suatu demokrasi bergantung pada interaksi antara anggota dalam situasi itu. Saran-saran positif yang akan diberikan oleh anggota dalam mencapai tujuan bersama.

3. Membantu anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan yang sehat.
4. Menggunakan kesanggupan dan minat khusus anggota kelompok.
5. Memberi dorongan kepada setiap anggota kelompok untuk melahirkan perasaan dan pikirannya dan memelihara buah pikiran yang baik dan berguna dalam pemecahan masalah kelompok.
6. Memberi kepercayaan dan meneyerahkan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama (Indrafachrudi : 1993, 14-15).

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga bahwa penerapan Etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

H₂: Gaya kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi :

1. Variabel *independent* (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Etos kerja Islam (X₁), Gaya kepemimpinan Demokratis (X₂).
2. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel terkait atau tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependent* adalah Kinerja Karyawan (Y).

Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai obyek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan pada karyawan Syafia Plaza Jember. karyawan pada Syafia dibagi menjadi dua Shift, yaitu shift pagi dan malam. Berikut tabel daftar shift pada Syafia Plaza:

Tabel 3.1
Populasi Pada Syafia Plaza Jember

No.	Nama Shift	Populasi
1.	Shift Pagi	30
2.	Shift Malam	30
Jumlah		60

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampel yaitu sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus

berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang mengatakan “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Isitilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *Non Probability Sampling*. *Sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling*. Menurut Jogiyanto (2007) *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan kriteria-kriteria tertentu berdasarkan tujuan penelitian. Kriteria sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Umur usaha minimal sudah mencapai 2 tahun
- Memiliki karyawan yang terus bertambah
- Memiliki asset yang terus bertambah
- Memiliki keuntungan yang terus meningkat

Menurut Sugiyono (2001:60) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu sengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan teknik yang dijelaskan tersebut, penulis menyebarkan 60 kuisioner kepada 60 orang responden, sehingga menghasilkan 60 koesioner yang memenuhi kriteria sesuai dengan jumlah responden yang ingin diteliti, dengan kriteria yang digunakan yaitu kenaikan dalam bentuk omset dan asset serta umur usaha yang sudah cukup mempuni yaitu lebih dari 2 tahun.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010: 211) “validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

n : jumlah data observasi

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

r : koefisien korelasi *Product moment pearson's*

Kaidah keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto,2010). Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa :”Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha ≥ 0.60 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha ≤ 0.60 .

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antar dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut, yaitu:

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Etos Kerja Islam
- X₂ = Gaya kepemimpinan Demokratis
- b₁ = Koefisien regresi variabel antara x₁ dan Y
- b₂ = Koefisien regresi variabel antara x₂ dan Y

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F disebut juga dengan uji ANOVA, yaitu *Analysis of Variance*. Kegunaan uji F sama dengan uji t, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data. Namun perbedaannya hanya pada kelompok datanya, dimana pada uji F kelompok data diuji lebih dari dua kelompok. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Langkah-langkah uji F adalah, sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

H₀ = tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja etika Islam dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

H_a = ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari etika kerja Islam dan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

2. Menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha ; n-k-1}$$

2. Kriteria Penolakan atau Penerimaan

- i. $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel x dan Y
- ii. $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel x dan Y.

Hasil perhitungan untuk F_{tabel} adalah 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (3-1=2) dan df 2 (n-k-1) yaitu 30-2-1=27, dapat diperoleh F_{tabel} sebesar 3,354. Dengan F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 9,662 yang berarti $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ dan signifikansi lebih kecil dari 0,001.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut, yaitu:

1. Perumusan Hipotesis

H₀ = tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari etika kerja Islam dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

H_a = ada pengaruh positif dan signifikan parsial dari etika kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Syafia Plaza Jember.

2. Menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

$$t_{\text{tabel}} = t_{\alpha ; n-k-1}$$

3. Penentuan kriteria penolakan atau penerimaan

- i. $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_a ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel x dan Y
- ii. $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel x dan Y.

Hasil perhitungan dari t_{tabel} sebagai berikut 5%: 2 = 2,5%, df (n-1) 30-1=29 didapat t_{tabel} sebesar 2,045. Dengan t_{hitung} etika kerja Islam sebesar 3,201 dan komunikasi sebesar 3,817 menunjukkan t_{hitung} \geq t_{tabel}. Dan signifikansi untuk etika kerja Islam 0,034 dan signifikansi gaya kepemimpinan demokratis 0,001 lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Data

Uji Validitas

No	Indikator	Nilai Korelasi		Kesimpulan
		r hitung	r tabel	
Variabel Etos Kerja Islam				
1	X _{1,1}	0,392	0,254	Valid
2	X _{1,2}	0,409	0,254	Valid
3	X _{1,3}	0,504	0,254	Valid
4	X _{1,4}	0,272	0,254	Valid
5	X _{1,5}	0,467	0,254	Valid
6	X _{1,6}	0,501	0,254	Valid
7	X _{1,7}	0,536	0,254	Valid
8	X _{1,8}	0,436	0,254	Valid
9	X _{1,9}	0,269	0,254	Valid
10	X _{1,10}	0,307	0,254	Valid
11	X _{1,11}	0,488	0,254	Valid

12	X ₁ 12	0,456	0,254	Valid
13	X ₁ 13	0,336	0,254	Valid
14	X ₁ 14	0,358	0,254	Valid
15	X ₁ 15	0,422	0,254	Valid
16	X ₁ 16	0,460	0,254	Valid
17	X ₁ 17	0,259	0,254	Valid

Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

1	X ₂ 1	0,718	0,254	Valid
2	X ₂ 2	0,764	0,254	Valid
3	X ₂ 3	0,733	0,254	Valid
4	X ₂ 4	0,597	0,254	Valid
5	X ₂ 5	0,729	0,254	Valid
6	X ₂ 6	0,691	0,254	Valid

Variabel Kinerja Karyawan

1	Y1	0,749	0,254	Valid
2	Y2	0,615	0,254	Valid
3	Y3	0,690	0,254	Valid
4	Y4	0,700	0,254	Valid
5	Y5	0,746	0,254	Valid

Sumber : Lampiran 4

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Kenaikan ataupun penurunan tersebut bisa dilihat menggunakan analogi “ $Y = a + B1X1 + B2X2$ ”.

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta				-
Etos Kerja Islam	6,451	3,791	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,563	0,568	0,000	Signifikan
	0,547	0,297	0,022	

Uji Hipotesis

Uji t-test

Pengujian dilakukan dengan menggunakan formula *paired sample t-test* dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.11 Paired Sample t-test Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Sig
1	X ₁ – Y	0,000
2	X ₂ – Y	0,022

Sumber : Lampiran 7

Dari Tabel 4.11 di atas dapat ditafsirkan bahwabahubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar X₁ – Y adalah 0,000 dan X₂ – Y adalah 0,022. Karena nilai Sig pada kedua variabel bebas tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Atau dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan antar variabel pengamatan, dan variabel bebas X₁ dan X₂ sangat berpengaruh terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.12

Adjusted R Koefisien Determinasi

Kriteria	Koefisien
Adjusted R Square	0,811

Sumber : Lampiran 7

Hasil output SPSS dari Tabel di atas dapat ditafsirkan bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* adaah sebesar 0.811. Besarnya nilai tersebut merupakan persentase dari hubungan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Semakin besar persentasenya, menandakan semakin baik pula pengaruh atau hubungan keterkaitan antar variabel. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas sangat berpengaruh terhadap variabel terikat dengan persentase 81,1%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas setiap hasil uji asumsi klasik, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif dan bervariasi yang artinya pengaruh dari setiap variabel pengamatan memberikan dampak yang berbeda-beda, semakin baik variabel etos

kerja Islam dan gaya kepemimpinan demokratis, maka semakin baik pula terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh etos kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig yang berada dibawah nilai probabilitas 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa segala bentuk kegiatan melalui ketaatan karyawan pada syariat Islam sebagai bentuk stimulus untuk membangkitkan etos kerja Islam di ruang lingkup Syafia Plaza Jember. Hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kepatuhan kepada Allah SWT dan menciptakan atmosfer yang penuh dengan nilai-nilai Islam. Hasil tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Desky (2014) mengungkapkan bahwa memunculkan sikap patuh pada nilai-nilai Islam yang positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya etos kerja Islam dari karyawan dapat memunculkan kesan positif terhadap pelanggan sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal ketika hasil penjualan dari perusahaan meningkat. Maka kinerja karyawan dapat diukur dengan peningkatan penjualan serta kepatuhan terhadap Allah SWT menjadikan produktivitas kerja meningkat pula.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig yang berada dibawah nilai probabilitas 0,05 yaitu sebesar 0,022. Hasil tersebut membuktikan bahwa Kinerja Karyawan tidak dapat bisa lepas dengan gaya kepemimpinan demokratis dibelakangnya. Gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh terhadap

kinerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja dan keaktifan karyawan dengan atasan dalam membangun interaksi yang membangun perusahaan. Hasil tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sutarno (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan positif terhadap intensitas perilaku dalam kinerja karyawan.

3. Pengaruh etos kerja Islam dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan

Secara keseluruhan berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa variabel bebas mempunyai hubungan terhadap variabel terikat. Ini ditunjukkan dengan nilai *R square* sebesar 0.811 atau 81,1%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh langsung sebesar 81,1% terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan pada produktivitas karyawan dan sikap patuh terhadap nilai-nilai Islam yang menciptakan atmosfer yang baik terhadap hubungan antar karyawan maupun interaksi terhadap pelanggan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini guna menjawab masalah penelitian yang di ajukan sebelumnya. Mengesampingkan kemungkinan faktor-faktor luar yang diprediksi muncul, secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa Etos Kerja Islam yang ditinjau dari Kerajinan dalam bekerja, Dedikasi pada pekerjaan, Manfaat pekerjaan, Kemurahan hati dalam bekerja, Kontribusi dalam pekerjaan, Kemampuan bekerja, Tujuan pekerjaan, Makna pekerjaan, Manajemen waktu, Hubungan baik dengan rekan kerja, Kontrol sifat dalam bekerja, Proses kreativitas pekerjaan, Loyalitas pekerjaan, Kemandirian dalam bekerja, Manajemen waktu, Pengoptimalan dalam bekerja, Niat kepada Allah SWT berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Palaza

Jember. Selain itu, Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan lewat Tupoksi pekerjaan dan tanggung jawabnya, inovasi dalam pekerjaan, Kemampuan dalam bekerja, Absensi pekerjaan, Tim Work (Kerja Tim) pada perusahaan Syafia Plaza Jember.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat di sarankan sebagai berikut:

a) Bagi pihak Manajemen Syafia Plaza Jember

Pihak Manajemen Syafia Plaza Jember diharapkan dapat lebih mengembangkan program-programnya yang lebih kreatif lagi untuk membantu Karyawan dalam penyelesaian segala urusan pekerjaan dan dengan setulus hati melayani pelanggan sebagai respon atas kepatuhan kepada nilai-nilai Islam dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar peneliti selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini. Secara keseluruhan dilihat dari segala aspek, dapat disarankan bahwasannya perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor dari pertanyaan pada kuisioner yang menjadi indikator pengamatannya. Serta penggalian data yang lebih mendalam diperlukan untuk menggali data penelitian yang diharapkan.

Daftar pustaka

Daftar Pustaka Buku

- Abdulla, Taufiq. 1979. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES
- Alwiyah Jamil. (2007). “*Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasional Sebagai Mediator*”.
- Aplley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Asifudin, Ahmad, 2004. *etos Kerja Islami*. Yogyakarta : UII Press.
- Arifin, Johan. (2007). *Seri Solusi Bisnis Berbasis Ti*. Jakarta: PT elex Media Komputindo
- Azis Wahab, Abdul dan sapriya. 2011. *Teori dan Landasan pendidikan kewarganegaraan*. Bandung: Alfabeta.
- Abullah, Taufiq. 1979. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES.
- Ariesto H. Sutopo. 2012. *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baharuddin dan Umimarso. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Antara Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ahmad Rojikun & Namaduddin. 2008. *Strategi Perencanaan Manajemen Berbasis Madrasah ditingkat Menengah*, Jakarta: PT Lista farika Putra.
- Geetz, Clifford, 1977. *Penjaja dan Raja. Perubahan Sosial dan Modernisasi Ekonomi di dua Kota Indonesia* (terj). Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasan, Muhammad Tholchah. 2000. *Dinamika Kehidupan Religius*, Jakarta: Listafariska Putra.
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Klean, E. 1966. *A Comprehensive Etimological Dictionary*. Volume I A-K. Amsterdam: Elseivier Publishing Company.
- Kurniawan, Didi dan Machali, Imam. 2014. *Manajemen Pendidikan konsep dan prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Ar-Ruzz Media Yogyakarta.
- Logahan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Taranita.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: ROSDA.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhaimin, Yahya. 1993. “Islam dan etos Kerja, Tinjauan Politik” dalam *Al-Qur'an & Pembinaan Budaya, Dialog dan Transformasi*. Yogyakarta: LESFI.
- Nawawi, H. Hadari. 1983. *Metode Penelitian Deskriptif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Prawirosentono. S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

- Scharf, R. Betty. 1995. *Kajian Sosiologi Agama* (Terj). Machnun Husein, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Sudarwan Danim. *Visi Baru Manajemen Sekolah, dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Bumi Aksara Jakarta. 2008.
- Soekarto Indrafachrudi. (1993). *How School Administrators solve Problems*. New Jersey: Englewood cliffs.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Trito, 2005. *Paradikma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Turner, Bryan S. 1984. *Sosiologi Islam: Suatu Telaah Analisis Atas Tesa Sosiologi Weber*, terj. G. A. Ticoalu. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Triuwono, Iwan. (2000). *Organisasi dan Akutansi Syariah*. Yogyakarta: LkiS.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta
- Yafie, Ali, dkk, 2003, *Fiqh Perdagangan Bebas*, Bandung: Teraju kelompok Mizan.
- Zainal, Veithzal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- (et. Al). 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Daftar Pustaka Jurnal

- Ali, Abbas J. Dan Abdullah Al-Owaihian. 2008. "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 Iss: 1 pp. 5 – 19
- Cook, S., & Macaulay, S. (1997). *Practical steps to empowered complaint management*. *Managing Service Quality: An International Journal*, 7(1), 39-42.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JBRI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Sugiyono, Sugeng, dkk. 1993. "Etos Kerja Wanita Bakul di Kotamadia Yogyakarta dan Kabupaten Sleman" dalam *Jurnal Penelitian Agama, Bo*, 3. Januari-April 1993.

Parwanto dan Wahyudin, 2006. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawam Pusat Pendidikan Komputer Akutansi IMKA Surakarta*. Jurnal Daya Saing : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pranowo, M. Bambang. "Tarekat dan Perilaku Ekonomi." *Pesantren* 9; no. 1 (1992): 15-21.

Tjiptoherijanto, Prijono, "Etos Kerja dan Moral Pembangunan dalam Islam", makalah tidak diterbitkan, 1988.

Daftar Pustaka Skripsi

George R. Terry (2005), *Principles of Management*, Alexander Hamilton Institute, New York.

Islamiyah, Nurul. 2011. Skripsi "Pengaruh Gaya Kemampuan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Di Kabupaten Bangkalan" Surabaya: UNTAG Surabaya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Skripsi. Fakultas Ekonomi Univesitas Diponegoro

Ahmad Sunawari Long. 2006. *Sejarah Falsafah*. Bangi: Universitas Kebangsaan Malaysia.

Datar Pustaka Website

Akhmad Khadafi. 2017. Saat Islam Menjadi Agama Mayoritas di Dunia di <https://tirto.id/saat-islam-menjadi-agama-mayoritas-di-dunia-cmdV> (diakses 1 Januari)

Biro Hubungan Masyarakat. 2016. Ekspor Tembus USD 4,5 Miliar, Indonesia Targetkan Jadi Kiblat Busana Muslim Dunia 2020 di www.kemendag.go.id (diakses 1 Januari)

Dini Hariyanti. 2018. Tumbuh 8,7%, Busana Muslim Jadi Andalan Eskpor Tekstil Indonesia di <https://katadata.co.id/berita/2018/10/01/gaya-busana-muslim-kekuatan-baru-industri-fesyen-di-kancah-global> (diakses 1 Januari)

BPS Jatim. 2016. Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota dan Agama yang Dianut di Provinsi Jawa Timur, 2016 di <https://jatim.bps.go.id/dynamictable/2017/10/09/120/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota-dan-agama-yang-dianut-di-provinsi-jawa-timur-2016.html> (diakses 1 Januari)

Aprillins. 2009. Filsafat Moral George Edward Moore di <https://www.apaitu.net/2009/522/filsafat-moral-george-edward-moore/> (diakses 19 Desember)