



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Pada KUD Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto

Yulisharsasi^{1*}, Jun Surjanti², Anang Kistyanto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya

*Email Penulis Koresponden: harsasiyulis@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja Islam karyawan pada Koperasi Unit Desa Tani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam studi ini berjumlah 75 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dengan software Smart-PLS 3.0. Hasil penelitian menemukan bahwa transformational leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Transformational leadership berpengaruh positif kepada etika kerja Islam. Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam memediasi pengaruh positif transformational leadership terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini yaitu pentingnya melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional demi memajukan kualitas kinerja karyawan dengan harapan adanya peningkatan aktifitas kerja, meningkatkan dan mengembangkan faktor permodalan maupun strategi bisnis yang kuat, namun juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang beretika kerja Islam yang baik dan memiliki nilai sopan santun.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, etika kerja Islam

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership on employee performance through the Islamic work ethic of employees at the Cooperative Unit at Tani Bahagia Village, Gondang District, Mojokerto Regency, East Java, Indonesia. This type of research is quantitative research. The population in this study amounted to 75 employees. The data analysis technique used SEM-PLS with Smart-PLS 3.0 software. The results of the study found that transformational leadership has a positive effect on employee performance. Transformational leadership has a positive effect on Islamic work ethics. Islamic work ethic has a positive effect on employee performance. Islamic work ethic mediates the positive effect of transformational

leadership on employee performance. The implication of this research is the importance of implementing a transformational leadership style in order to advance the quality of employee performance in the hope of increasing work activities, increasing and developing capital factors and strong business strategies, but also having to pay attention to human resources with good Islamic work ethics and have the value of good manners. .

Keywords: transformational leadership, employee performance, Islamic work ethic

Pendahuluan

Tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan, keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja kerja telah dipelajari secara akademis sebagai bagian dari psikologi industri dan organisasi, serta merupakan komponen pengembangan dari manajemen sumber daya manusia (Na-Nan et al., 2018). Saat ini kepemimpinan transformasional bisa dikatakan gaya kepemimpinan yang menjadi pertimbangan sosok panutan yang mampu mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan, mewujudkan visi dengan memberikan wawasan tentang perubahan melalui cipta karya, serta perilaku positif untuk meningkatkan komitmen anggota dalam organisasi (Burns, 1978).

Menurut Bass (1997) budaya apapun mengakui bahwa kepemimpinan transformasional masih dianggap gaya kepemimpinan yang efektif dan fleksibel, karena kepemimpinan transformasional telah banyak para peneliti membuktikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan sudah banyak diterapkan dalam segala situasi yang diarahkan oleh manusia dari hari ke hari, terutama mengingat kemajuan teknologi dan revolusi informasi. Korespondensi dari gaya kepemimpinan diyakini menjadi kunci keberhasilan organisasi (Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan, 2017).

Meymand et al., (2016) menerangkan jika kepemimpinan transformasional dihubungkan dengan *islamic work ethic*

diharapkan etika kerja dapat mempengaruhi kinerja dengan pengaturan hubungan kepemimpinan yang lebih baik. Mengacu pada penelitian Wahibur Rokhman (2011) yang menghubungkan *transformational leadership* dengan *islamic work ethic* menghasilkan penelitian kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etika kerja Islam

KUD Tani Bahagia menerapkan gerakan budaya bersih (thaharah) dan lingkungan bersih, dimana dalam hadist yang diriwayatkan Al Bukhori & Ahmad, kebersihan adalah sebagian dari iman yang merupakan hakekat terwujudnya kesehatan, dimana kenikmatan yang paling utama di dunia ini adalah kesehatan. Kita bisa berbuat apa saja kalau jiwa raga sehat, kenikmatan termewah yang Allah anugerahi kepada manusia, sebagaimana hadits shahih, "Ada dua nikmat yang manusia sering dilalaikan (rugi) di dalamnya yaitu sehat dan waktu luang (kesempatan)" (HR. Al-Bukhari dan Ahmad). Selain itu, hadist lain menyebutkan: "Sesungguhnya Allah itu Maha Indah dan suka Keindahan". Melaksanakan shalat berjamaah dan berpakaian atau berbusana yang sopan dan rapih secara islami dimana ketiga pilar itu wajib dipatuhi oleh seluruh staff dan karyawan.

Sampai saat ini jumlah Kopersi di Indonesia mencapai 127.000, ini tergolong tinggi. Jumlah KUD saat ini 10.300 namun yang tidak aktif sekitar 3500 KUD, ketidakaktifan ini disebabkan beberapa faktor yaitu pelayanan yang kurang memuaskan, tidak percaya pada KUD, dan tidak merasakan manfaat dari KUD (Estu Suryowati, 2014). Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja islam pada KUD Tani Bahagia di Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur Indonesia.

Transformational leadership didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelaraskan kebutuhan dan keinginan

pengikut dengan kepentingan organisasi, yang juga dapat meningkatkan upaya ekstra di tempat kerja (Bass, 1999). Selain itu, transformational leadership terus merangsang pengikut untuk mengungkapkan pendapat dan ide, menginspirasi motivasi, mempertanyakan status quo dan mendorong perkembangan dan pertumbuhan individu (Basu & Green, 1997). *Transformational leadership* memiliki empat karakteristik utama, yang terdiri dari karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual (Bass, 1990). Dengan kata lain, mereka mengembangkan mekanisme yang menghasilkan perubahan berharga pada pengikut mereka, meningkatkan kompetensi pengikut, memahami kekuatan dan kelemahan pengikut individu dan secara kolektif menyelaraskan tujuan pengikut mereka sendiri dengan misi organisasi. Yang penting, gaya kepemimpinan ini berperilaku sebagai panutan bagi pengikut mereka dan kemudian menantang mereka untuk mencapai tujuan kerja yang lebih besar dan dapat dicapai

Etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap, dan cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *ta etha*, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini, kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak dan cara hidup (Sodiq, 2018). Dengan demikian, etika dapat dikontraskan dengan teknologi, agama atau seni. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak mengalami kerugian bagi individu atau lembaga yang lain (Sodiq, 2018). Rokhman (2010) memaparkan etika kerja islam sebagai sebuah implementasi karyawan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan sebagai kebajikan sebagai hamba Allah SWT,

EKI disadur dari sumber utama Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad SAW. Etika kerja Islam adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang dianjurkan di dalam Al-Qur'an dan As-sunah (Ahmad, 2011)

Kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2010: 228). Lebih lanjut Marwansyah menjelaskan kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan antara hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Petsri (2014) menjelaskan kinerja kerja mengacu pada perilaku karyawan terkait dengan tugas dan tujuan organisasi yang bertanggung jawab. Kinerja karyawan ialah suatu proses pencapaian atas prestasi kerja, baik itu secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dilakukan atas dasar tujuan pekerjaan, yang dalam hal ini telah ditetapkan oleh perusahaan (Rahman & Kistyanto, 2019; Rahman et al., 2020).

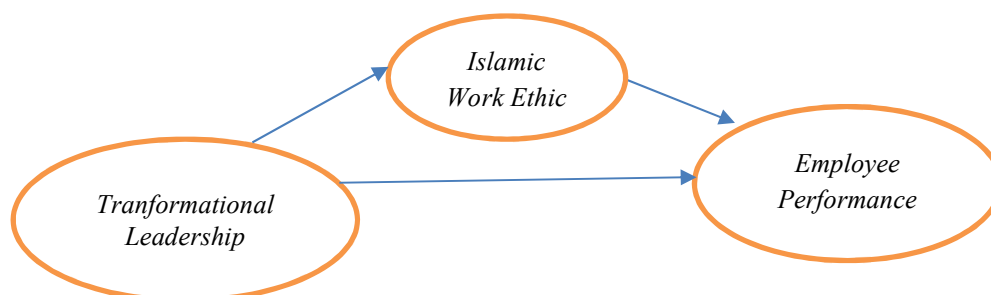
Berdasarkan latar belakang dan tinjauan literature di atas, berikut hipotesis dalam penelitian ini.

- H1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam
- H3. Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4. Etika kerja islam memediasi pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Memfokuskan pembahasan dengan menjelaskan pemaparan secara garis besar berdasarkan logika studi pustaka serta hasil penelitian terdahulu untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

melalui etika kerja Islam berikut adalah kerangka konseptual penelitian ini:

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



Metode

Desain dan Peserta

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, dengan pendekatan purposive sampling dan judgement sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dari kuesioner yang disebarakan secara langsung di lapangan dan data sekunder dikumpulkan dari artikel ilmiah, buku, dan sumber lain yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Metode ini dianggap tepat karena memenuhi kebutuhan penelitian berdasarkan unsur-unsur tertentu dan populasi yang diteliti (Malhotra et al., 2012). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Koperasi Unit Desa Tani Bahagia Gondang Mojokerto, Jawa Timur Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan tetap KUD Tani Bahagia Gondang Mojokerto.

Pengukuran dan Analisis Data

Penelitian ini mengembangkan kuesioner dalam bahasa Indonesia. Uji coba dan wawancara singkat dengan responden selama pra-tes ini mencerminkan pemahaman yang jelas tentang

kuesioner penelitian. Semua item dinilai pada skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju), dengan responden menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan mereka dengan setiap pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2016: 215).

Untuk mengestimasi hubungan model, penelitian ini menggunakan PLS-SEM. Analisis PLS-SEM secara umum terdiri dari dua submodel yaitu model pengukuran yang sering disebut outer model dan model struktural yang sering disebut inner model (Ghozali dan Latan, 2015). Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes atau yang diamati mewakili variabel laten yang akan diukur. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan pendugaan antara variabel laten atau konstruk. Model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Analisis PLS juga memberikan tiga indeks kualitas atau fit index, yaitu indeks komunalitas, indeks redundansi, dan indeks Goodness of Fit (GoF).

Hasil dan Pembahasan

Dari segi karakteristik responden penelitian, karyawan yang berusia antara 21 - 30 tahun berjumlah 20 orang (26,7%); karyawan yang berusia antara 31 - 40 tahun berjumlah 30 orang (40%); serta karyawan yang berusia antara 41 - 50 tahun berjumlah 25 orang (33,3%). Dari segi jenis kelamin secara menyeluruh sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang (68%) dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (32%). Karyawan KUD Tani Bahagia cenderung memiliki tingkat pendidikan menengah keatas yakni lulusan SMA sebanyak 42 orang (56%), menyusul SMP sebanyak 20 orang (26,7%), kemudian lulusan perguruan tinggi sebanyak 14,6 orang (11%), serta lulusan SD sebanyak 2 orang (2,7%). Berdasarkan masa kerja 2 - 5 tahun

sebanyak 7 orang (9,3%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang (16%), masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 35 orang (46,7%), serta masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 21 orang (28%).

Dari segi deskriptif jawaban responden berdasarkan variabel penelitian, Secara kesimpulan variabel kepemimpinan transformasi dalam kategori tinggi, dengan nilai rata-rata jawaban 4,39; hasil jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi, dengan nilai rata-rata jawaban 4,27; serta variabel etika kerja Islam juga dalam kategori tinggi, dengan nilai rata-rata jawaban 4,30.

Measurement Model

Tabel berikut menyajikan hasil model pengukuran (outer model). Berdasarkan Tabel 1, semua item 'dengan pemuatan luar berada di atas 0,50; CR masing-masing konstruk berkisar antara 0,867 hingga 0,953 dan berada di atas 0,70; alpha cronbach berkisar antara 0,816 hingga 0,948 dan lebih dari 0,70; dan AVE untuk setiap konstruk berkisar antara 0,502 hingga 0,536 dan lebih dari 0,50. Hasil ini menunjukkan bahwa langkah-langkah tersebut memiliki validitas konvergen yang baik. Saat data dimasukkan ke SmartPLS 3, di mana validitas konvergen dilakukan, tidak ada kesalahan data yang terdeteksi.

Tabel 1.
Specified measurement model

Variable and scale item all indicators	Loadings	AVE	CA	CR
Kepemimpinan Transformasional		0,536	0,903	0,920
KT.1	0,704			
KT.2	0,748			
KT.3	0,737			
KT.4	0,790			
KT.5	0,752			
KT.6.	0,718			
KT.7.	0,766			
KT.8.	0,642			
KT.9.	0,704			

KT.IO	0,705			
Etika Kerja Islam		0,524	0,897	0,915
EKI.1	0,748			
EKI.2	0,818			
EKI.3	0,777			
EKI.4	0,762			
EKI.5	0,748			
EKI.6	0,726			
EKI.7	0,693			
EKI.8	0,765			
EKI.9	0,619			
EKI.10	0,539			
Kinerja Karyawan		0,535	0,902	0,920
KK.1	0,769			
KK.2	0,786			
KK.3	0,825			
KK.4	0,776			
KK.5	0,779			
KK.6	0,675			
KK.7	0,597			
KK.8	0,697			
KK.9	0,667			
KK.10	0,716			

Sumber: Smart-PLS 3.0

Model struktural

Penelitian ini menilai model struktural (inner model) dengan melihat nilai R-Square dan Q-Square. Hasil perhitungan R-Square antara variabel kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam memiliki nilai yang relatif sama dan menunjukkan sedang. Nilai R-Square untuk variabel etika kerja islam adalah 0,732. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam yang dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 73,2%, adapun sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,819. Variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan etika kerja islam sebesar 81,9%, adapun yang sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Q-Square, dapat dinyatakan bahwa model memiliki nilai predictive relevansi sebesar 0.511 atau 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai relevansi prediktif yang kuat. Rumusan relevansi prediktif di atas:

$$Qp2 = 1 - (\sqrt{1 - R1^2}) \times (\sqrt{1 - R2^2})$$

$$Qp2 = 1 - (\sqrt{1 - 0,819^2}) \times (\sqrt{1 - 0,732^2})$$

$$Qp2 = 1 - (\sqrt{0,329}) \times (\sqrt{0,732})$$

$$Qp2 = 1 - (0,573 \times 0,855)$$

$$Qp2 = 0,511$$

Menilai inner model juga dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrap. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji-T (T-Statistics) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial dan simultanitas jalur pengaruh tidak langsung. Tabel 2 berikut menyajikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung:

Tabel 2.

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

Relationship	Coefficient	T-Stats	P-Value
Direct effect			
Kepemimpinan transormasional terhadap kinerja karyawan	0,261	2,189	0,029
Kepemimpinan transformasional terhadap etika kerja islam	0,856	11,014	0,000
Etika kerja islam terhadap kinerja karyawan	0,671	5,764	0,000
Indirect effect			
Kepemimpinan transormasional terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja islam	0,574	0,085	0,000
Level significace (5%): t-statistics ≥ 1.96 ; p-value ≤ 0.05			

Sumber: Smart-PLS 3.0

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan P-Value =

0,029 ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,261. Koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional; maka, semakin tinggi kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Pada pembahasan sebelumnya, kepemimpinan transformasional diduga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 didukung.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etika kerja islam dengan P-Value = 0,000 ($<0,05$) dengan nilai koefisien 0,856. Koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional; maka, semakin tinggi etika kerja islam mereka dan begitupun sebaliknya. Hipotesis ke 2 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan etika kerja islam, sehingga H2 ini didukung.

Etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan P-Value = 0,000 ($<0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,671. Koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi penerapan etika kerja islam; maka semakin tinggi kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya. Demikian juga, H3 berpendapat bahwa etika kerja islam berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hipotesis ini didukung.

Etika kerja islam memediasi kepemimpinan transformasional pada variabel kinerja karyawan dengan P-Value = 0,000 ($<0,05$) dengan nilai koefisien 0,574. Mengingat koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional; akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi; jika dimediasi oleh penerapan etika kerja islam yang juga lebih tinggi. Terakhir, H4 menyatakan bahwa

etika kerja islam akan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Hubungan ini didukung.

Indeks Kualitas

Setiap bagian dari model memerlukan model pengukuran, model struktural, dan model keseluruhan. Model fit dapat dilihat dengan menggunakan nilai GoF (Goodness of Fit) untuk mengukur seberapa baik model yang dihasilkan fit. Tabel 3 menyajikan hasil perhitungan GoF:

Tabel 3.
Index Goodness of Fit (GoF)

Variabel	Communality	R-Square
Kepemimpinan	0,536	
Kinerja Karyawan	0,535	0,819
Etika Kerja Islam	0,524	0,732
Jumlah	1,595	1,551
Rata-rata	0,531	0,775
Indeks (GoF)	0,656	

Sumber: Smart-PLS 3.0

Indeks GoF menunjukkan kekuatan prediksi atas model keseluruhan. GoF tidak dikeluarkan oleh SmartPLS tetapi harus dihitung secara manual. Goodness-of-Fit sama dengan akar kuadrat dari komunalitas rata-rata dikalikan dengan akar kuadrat dari R-Square rata-rata. Nilai GoF memiliki interval antara nol sampai satu. Nilai GoF yang baik mendekati 1, dan setidaknya 0,33 menunjukkan estimasi model jalur yang masuk akal. Indeks GoF untuk model penelitian ini adalah 0,65. Dengan demikian, Tabel 3 menunjukkan validitas model pengukuran, model struktural, dan model keseluruhan yang menjelaskan hubungan antara ketiga variabel dalam penelitian ini dengan daya prediksi (fit) yang baik.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan analisis statistik, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai pengaruh langsung ($OS = 0,261$; $t\text{-statistics} = 2,189$; $p\text{-values} = 0,029$) antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan.

Statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan narasumber pada variabel kepemimpinan transformasional secara umum memiliki nilai 4,39 yang dalam hal ini dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam hal ini yaitu memberikan motivasi semangat bekerja tetap bisa terwujud. Pemimpin harus mampu membuat rasa bangga terhadap bawahan selama dalam binaannya, menganggap karyawan sebagai partner dalam bekerja, mendorong karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan, menyampaikan pesan sebagai pengembangan diri pegawai, dan menghargai pegawai sebagai individu yang memiliki kapasitas bervariasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan KUD Tani Bahagia yang menjadi responden penelitian memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang dimiliki karyawan KUD Tani Bahagia paling tinggi pada pernyataan "pimpinan memotivasi rasa ingin tahu saya untuk melaksanakan tugas". Hasil ini sesuai dengan kondisi KUD karena karyawan akan bertahan di perusahaan lebih lama jika karyawan tersebut membutuhkan pekerjaannya seperti bagian admin, atau bagian pelayanan. Pernyataan tentang pemimpin berkoordinasi dan berkomunikasi dengan karyawan tentang pekerjaan memiliki nilai jawaban yang juga tinggi, hal ini menunjukkan terjalinnya komunikasi antara atasan dengan bawahan berjalan dengan sangat baik. Begitu sebaliknya jika tidak ada komunikasi di antaranya dapat

menyebabkan hubungan antar karyawan dan pimpinan menjadi ada jarak, timbul adanya rasa tidak percaya, dan saling curiga.

Dengan demikian hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, maka hal tersebut akan semakin terbukti memberikan dampak peningkatan terhadap kinerjanya.

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Etika Kerja Islam

Hasil temuan analisis statistik, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap etika kerja Islam. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil nilai total effect hubungan langsung ($OS = 0,856$; $t\text{-statistics} = 11,014$; $p\text{-values} = 0,000$) antara kepemimpinan transformasional dengan etika kerja islam karyawan KUD Tani Bahagia Gondang Mojokerto. Hasil observasi menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan etika bisnis serta kinerja karyawan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satu masalah paling kritis dalam bisnis adalah etika. Budaya etika yang diterapkan pada KUD Tani Bahagia memberikan arahan dan pedoman dalam berbagai hal terutama membangun karyawan untuk bersatu, harmonis dan etis walaupun sesungguhnya tidak ada pedoman etika atau standar yang mutlak, sesuai, dan berlaku. Berdasarkan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel etika kerja islam dalam kategori tinggi. Etika kerja Islam yang dimiliki karyawan KUD Tani Bahagia paling tinggi pada pernyataan dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan.

Dengan demikian hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, maka hal tersebut akan semakin terbukti memberikan dampak peningkatan terhadap etika kerja islam karyawan.

Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan analisis statistik, diketahui bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil nilai total effect hubungan langsung ($OS = 0,671$; $t\text{-statistics} = 5,764$; $p\text{-values} = 0,000$) antara etika kerja islam dengan kinerja karyawan KUD Tani Bahagia Gondang Mojokerto.

Dengan demikian hasil ini telah dapat diinterpretasikan. Semakin baik penerapan etika kerja islam, maka hal tersebut akan semakin terbukti memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Hasil penelitian menemukan bahwa transformational leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Transformatinal leadership berpengaruh positif kepada etika kerja Islam. Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam memediasi pengaruh positif transformational leadership terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kepemimpinan secara professional berkelanjutan, hendaknya ketua atau pimpinan KUD bergabung atau masuk forum-forum ketua KUD sebagai badan usaha yang indenpenden yang memiliki susunan organisasi mulai dari daerah, provinsi, dan pusat. Dalam menjalankan tugas sebagai ketua atau pimpinan KUD tersebut secara profesional lebih memahami karyawan serta memiliki kemampuan yang komprehensif untuk mengendalikan dan managerial supaya dapat memadukan antara strategi pendekatan yang sesuai untuk menyelesaikan persoalan yang di hadapi oleh karyawan. Kualitas etika kerja Islam disarankan tetap dipertahakan utamanya kualitasnya untuk mendorong semangat para karyawan pegawai untuk selalu bekerja dengan amanah dengan semangat kerja yang kooperatif,

kesadaran untuk bekerja serta bekerja dengan loyal dengan niat ibadah dan takwa kepada Allah SWT.

Daftar Pustaka

- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 850-859.
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*, Free Press, New York, NY.
- Bass, B.M. (1997). Personal selling and transactional/transformational leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(3), 19-28.
- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Basu, R. & Green, S.G. (1997). Pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku transformasional dalam kepemimpinan diad pemimpin-anggota: pemeriksaan empiris inovatif. *Jurnal Psikologi Sosial Terapan*, 27(6), 477-499.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Suryowati, Estu. (2014). Ada 3.500 KUD yang Tidak Aktif di Indonesia, *Kompas.com*.
- Ghozali, I. and Latan, H. (2015), *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications Using SmartPLS 3.0 (For Empirical Research)*, 2nd ed., Diponegoro University Publishing Agency, Semarang.
- Malhotra, N.K., Nunan, D. and Briks, F.D. (2012), *Marketing Research: An Applied Approach, Fourth*, Pearson Educated, Edinburgh.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Meymand, M. M., Hosseiny, F. S., Khani, A., & Hakimi, I. (2016). Studying the effect of transformational leadership on Islamic work ethics, case study: affiliated organization of Iran Khodro. *International Journal Of Humanities And Cultural Studies*. 520-533.
- Na-Nan, K., Chairasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management Factor*, 35(10), 2436-2449.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.

- Petsri, C. (2014). The follower characteristics and organizational climate influencing operational efficiency of employees: A case study of the information and communications technology business group. *Suthiparitha*, 28(85), 145–160.
- Rahman, M. F. W., & Kistyanto, A. (2019). Hubungan antara iklim psikologis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 410–429.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2020). Flexible work arrangements in COVID-19 pandemic era, influence employee performance: The mediating role of innovative work behavior. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 10–22.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 1-20.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016), *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 7th ed., John Wiley & Sons, Chichester.
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkms Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 6(1), 118-144.
- Rokhman, Wahibur. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus.

