

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi

Mohammad Yusuf Wijaya

Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang  
[yusuf.wijaya@iaiskjmalang.ac.id](mailto:yusuf.wijaya@iaiskjmalang.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengukur efek gaya kepemimpinan Islami dan beban kerja terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar Pasuruan. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang terlibat adalah seluruh pegawai KPSP Setia Kawan yang terdiri 354 pegawai. Dengan perhitungan menggunakan rumus slovin maka didapatkan ukuran sampel sebanyak 95 responden dengan menggunakan *proportionate stratified sampling*. Teknik analisa menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 23. Dari hasil uji statistik didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan Islami dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi. Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan Islami yang selaras dengan nilai-nilai *syura* (musyawarah), *rahmah* (kasih sayang), *'Adl* (keadilan) dan *ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan Islam) dan beban kerja yang sesuai dengan standar mampu meningkatkan kinerja pegawai koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan Islami, Beban kerja

**Abstract.** *This study aims to measure the effect of Islamic leadership style and workload on the performance of employees of KPSP Setia Kawan Nongkojajar Pasuruan. The research design uses quantitative methods. The population involved are all employees of KPSP Setia Kawan consisting of 354 employees. With calculations using the Slovin formula, a sample size of 95 respondents was obtained using proportionate stratified sampling. The analysis technique uses multiple linear regression with the SPSS version 23 application. From the results of statistical tests, it was found that Islamic leadership style and workload partially and simultaneously affect the performance of cooperative employees. The implication of the results of this study is that Islamic leadership style that is in line with the values of syura (deliberation), rahmah (compassion), 'Adl (justice) and ukhuwah Islamiyah (Islamic brotherhood) and workload that is in accordance with standards can improve the performance of employees of the KPSP Setia Kawan Nongkojajar cooperative.*

**Keywords:** *Employee performance, Islamic leadership style, Workload*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan memiliki peranan yang penting karena keberadaan SDM mampu menjadi penggerak bagi sumber daya yang lain. Faktor utama keberhasilan perusahaan diantaranya dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

yang dapat dinilai dari kinerja karyawan. Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja kepada pegawainya untuk mengetahui kontribusi pegawai dalam menghasilkan output bagi perusahaan. Model kepemimpinan adalah cara pemimpin perusahaan untuk mempengaruhi pegawainya supaya bertindak bersama untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Gaya kepemimpinan setiap pemimpin dalam memimpin perusahaannya berbeda-beda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya. Beberapa jenis gaya kepemimpinan diantaranya adalah kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan bebas terkendali.<sup>2</sup> Model kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai tindakan dalam mempengaruhi orang lain yang dalam hal ini adalah pegawai untuk bertindak sesuai arahan dari pimpinan demi mencapai visi perusahaan.

Seiring dengan perkembangan zaman perusahaan dihadapkan pada banyak tantangan agar mampu bertahan hidup (*sustainable*). Pemimpin memiliki peran yang besar dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah perusahaan karena pemimpin merupakan pengendali perusahaan yang akan membawa tujuan besar perusahaan akan diraih. Pemimpin yang bisa menjadi teladan adalah pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>3</sup> Pemimpin yang baik harus bisa mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis bagi pegawainya sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja dan mendapatkan hasil yang sesuai sehingga kinerja pegawai bisa meningkat dan mampu membantu perusahaan mencapai target yang dikehendaki.<sup>4</sup>

Pemimpin harus mampu memimpin pegawainya sesuai dengan kondisi perusahaan dan menyesuaikan kebutuhan perusahaan. Model kepemimpinan yang mampu menyesuaikan dengan keadaan lingkungan kerja cenderung lebih mudah dalam mencapai kesuksesan. Seorang pemimpin harus dapat mengkombinasikan secara serasi semua pegawainya agar bekerjasama dan memberi motivasi kepada karyawan agar mencapai

---

<sup>1</sup> Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, and M Tirtana Siregar, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance', *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2.1 (2019), 52-61 <<http://jurnal.poltekapp.ac.id/>>.

<sup>2</sup> Hanafi, Almy, and Siregar.

<sup>3</sup> Estika Paramita Sani and others, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1.4 (2021), 327-35 <<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.58>>.

<sup>4</sup> Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal EMA*, 6.1 (2021), 17-26 <<https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>>.

sasaran perusahaan.<sup>5</sup> Kepemimpinan dalam perspektif Islam memandang bahwa pemimpin harus mampu membimbing agar pegawainya beriman kepada Allah SWT.<sup>6</sup>

Koperasi Peternakan Sapi Perah (KPSP) Setia Kawan Nongkojajar merupakan salah satu bentuk usaha kolektif yang tumbuh dari semangat kebersamaan dan gotong royong antar peternak dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan bersama. Dalam konteks ekonomi Islam, koperasi seperti KPSP mencerminkan prinsip *ta'awun* (tolong-menolong) dan *maslahah* (kebaikan bersama), yang menjadi nilai dasar dalam aktivitas ekonomi yang adil, beretika, dan berkelanjutan. KPSP Setia Kawan dengan program pemberdayaan peternak sapi perah telah mewujudkan menjadi koperasi yang mampu menggerakkan ekonomi berbasis ekonomi kerakyatan, mampu membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran khususnya di daerah Tukur, Pasuruan<sup>7</sup>.

Namun demikian, untuk menjaga kesinambungan usaha dan memberikan manfaat yang optimal kepada seluruh anggotanya, koperasi memerlukan sistem manajemen yang profesional dan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam keberhasilan koperasi menjalankan fungsi sosial-ekonominya. Dalam ekonomi Islam, kinerja tidak hanya dinilai dari aspek output fisik, tetapi juga dari niat, integritas, dan kontribusinya terhadap kemaslahatan umat.

Kinerja pegawai diantaranya dipengaruhi oleh adalah gaya kepemimpinan. Dalam pandangan Islam, kepemimpinan bukan sekadar posisi struktural, tetapi merupakan amanah (tanggung jawab) yang harus dijalankan dengan adil (*'adl*), bijaksana (*hikmah*), dan penuh kasih sayang (*rahmah*)<sup>8</sup>. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang penuh kepercayaan, kejujuran, dan loyalitas, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai secara intrinsik.

Di sisi lain, beban kerja juga menjadi pertimbangan penting dalam menilai kinerja. Dalam ekonomi Islam, beban kerja harus ditakar secara adil dan proporsional agar tidak

---

<sup>5</sup> Kurnia Tri Jayanti and Lela Nurlaela Wati, 'Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ekobis 9 (1): 71-88. [Http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/51/32](http://ejournal.stiemj.ac.id/Index.php/Ekobis/Article/View/51/32). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan L', *Jurnal Ekobis*, 9.1 (2019), 71-88 <<http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>>.

<sup>6</sup> Sri Mulyani, 'Karakteristik Kepemimpinan Islami Menurut Prof Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar', *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 3.1 (2022), 65-73 <<https://doi.org/10.55210/arribhu.v3i1.809>>.

<sup>7</sup> Sri Mulyani and David Teguh Prasetyo, 'Peranan Koperasi Dalam Meningkatkan Pendapatan Dan Kesejahteraan Peternak Sapi Perah Dalam Tinjauan Ekonomi Syariah ( Studi Pada Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan Nongkojajar , Kabupaten Pasuruan )', *Al-Iqtishod : Jurnal Ekonomi Syariah*, 6.2 (2024), 300-320.

<sup>8</sup> Muhammad Olifiansyah and others, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14.1 (2020), 98-111 <<https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>>.

menimbulkan kezaliman (baik terhadap individu maupun organisasi). Islam mendorong keseimbangan antara kerja keras (*juhd*) dan kesejahteraan jiwa, serta mencegah eksploitasi tenaga kerja yang bisa menurunkan produktivitas dan berdampak negatif terhadap keberkahan usaha. Hasil studi sebelumnya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>9</sup>. Demikian juga pada penelitian yang lain ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan<sup>10</sup>. Namun, pada penelitian yang lain ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>11</sup>. Selain gaya kepemimpinan, beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>12</sup>. Penelitian terdahulu mendokumentasikan bahwa beban kerja fisik dan mental bisa mempengaruhi kinerja karyawan<sup>13</sup>. Namun, dalam penelitian yang lain ditemukan bahwa beban tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>14</sup>. Dari penelitian yang sudah ada, peneliti mengambil celah penelitian untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan karena sebagian besar penelitian yang sudah ada menggunakan variabel gaya kepemimpinan konvensional. Sedangkan dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan didekati dengan menggunakan pendekatan syariah.

Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam di KPSP Setia Kawan Nongkojajar menjadi sangat relevan. Kajian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam koperasi dapat ditingkatkan melalui pendekatan spiritual dan etika Islam, guna menciptakan organisasi yang produktif, adil, dan diridhai Allah SWT.

---

<sup>9</sup> Soulthan S. Batubara, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)', *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3.1 (2020), 40–58 <<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>>.

<sup>10</sup> Fahmi Kamal, Widi Winarso, and Edy Sulistio, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15.2 (2019), 38–49 <<http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>>.

<sup>11</sup> Anton Mulyono Aziz, 'Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja: Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 6.1 (2019), 69–80.

<sup>12</sup> Fernando Reinhard Tjibrata, Bode Lumanaw, and Dotulang, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado', *Jurnal EMBA*, 5 No.2.Juni (2017), 1570–80 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>>.

<sup>13</sup> Habibullah Al Haj Al Haddad, Ahmad Soleh, and Yudi Irawan Abi, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2.1 (2023), 48–57 <<https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>>.

<sup>14</sup> Ana Nur Aini and Gina Fauziah, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten', 4.1 (2024).

## Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya pengertian kinerja karyawan adalah hasil atau perolehan yang telah di dapat oleh karyawan yang mendapatkan pekerjaan dengan kriteria kriteria yang dipersyaratkan dalam penyelesaiannya. Selain itu kinerja karyawan juga dapat di maknai sebagai manfaat dari adanya perpaduan dari kemampuan dan juga motivasi dari karyawan. Pada pembelajaran di manajemen kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan pertimbangan yang sangat lah diperhitungkan karena individual seorang karyawan pada suatu lembaga bergaris lurus dengan berhasil dan tidaknya pencapaian dalam tujuan lembaga yang telah diinginkan. Dan pastinya juga akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja masing masi dari individual yang berperan maupun kelompok<sup>15</sup>.

Kinerja (*performance*) merupakan sebuah prestasi atau pencapaian dalam berkerja. Selain itu kinerja juga dapat berupa out put dari suatu proses. Sehingga kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut<sup>16</sup>.

Terdapat beberapa pandangan dan pegangan dalam kinerja karyawan pada saat berkerja pada umat islam. Seperti pada Al Qur'an QS PAAt-Taubah Ayat 105 dan QS Al-Jumuah ayat 10<sup>17</sup>. Kinerja pegawai dapat diukur sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a. Kualitas kerja, yang ditentukan oleh seberapa efektif dan efisien seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya.
- b. Kuantitas kerja yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan atau jumlah jam kerja seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya setiap hari.
- c. Pelaksanaan tugas, yang dapat dilihat dari seberapa baik pekerja dalam menjalankan tugasnya secara benr tanpa melakukan kesalahan.
- d. Tanggung jawab kerja yang dapat dilihat dari cara karyawan menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja.

---

<sup>15</sup> Eko Budiyanto and Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja, Evaluasi Kinerja SDM*, 2020.

<sup>16</sup> Fahrizi Josiah and Fahrizi, 'Membangun Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Dan Sistem Jaringan', *Bookchapter*, 2023, 173.

<sup>17</sup> Fahmi Umar, 'Etos Kerja Dalam Islam Dan Relevansinya Dengan SDM Unggul', *Edukasia*, 2.2 (2018), 7-17.

<sup>18</sup> P. A. A. A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019).

Selain empat indikator di yang telah di perhatikan, ada beberapa sudut pandang lain yang menyatakan sebagai tolak ukur kinerja karyawan dapat menggunakan ke-lima indikator berikut, diantaranya : <sup>19</sup>

- a. Kualitas Kerja, merupakan hal hal yang dicapai berdasarkan pada kesesuaian syarat dan kesiapan melakukan pekerjaan. Penghargaan yang tinggi pada pekerjaan yang secara tupoksi harus dilaksanakan akan membantu untuk meningkatkan profit organisasi atau perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, merupakan jumlah karyawan yang dibutuhkan pada suatu organisasi atau perusahaan. Bertujuan untuk memaksimalkan tercapainya hasil yang diinginkan dengan jumlah karyawan yang memadai,
- c. Ketepatan Waktu karyawan, berkaitan dengan kesesuaian waktu durasi penyelesaian suatu pekerjaan yang sesuai dengan target. Setiap pekerjaan diharapkan memiliki durasi waktu yang jelas agar terdapat tanggungjawab dengan pekerjaan lain yang berkaitan.
- d. Efektifitas karyawan, merupakan kemampuan dari karyawan dalam menghadapi suatu masalah dengan cepat, tanggap dan juga efisien. Hal tersebut akan sangat mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai target semaksimal mungkin.
- e. Komitmen karyawan, merupakan niat karyawan dalam kekonsistenan untuk menyelesaikan tugas dengan baik setiap tahapannya. Komitmen ini sangatlah diperlukan agar terciptanya motivasi kerja yang tinggi dalam organisasi maupun lembaga.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat didefinisikan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan pegawainya untuk bekerja sesuai dengan arahan dari pemimpin yang bersifata terstruktur guna mencapai tujuan perusahaan.<sup>20</sup> Kepemimpinan juga berkaitan erat dengan watak, sikap, perilaku atau model pemimpin untuk mempengaruhi orang yang berada dalam bawahannya agar bertindak sesuai dengan aturan yang ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kepemimpinan mempunyai urgensi yang sangat penting dalam perusahaan karena dengan kepemimpinan bisa mengarahkan dan mengendalikan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Urgensi kepemimpinan meliputi yaitu :

- 1) Kepemimpinan mengikutsertakan pemimpin dan pegawai

---

<sup>19</sup> Reni Chairunnisah, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti, 2021).

<sup>20</sup> Agus Putranto and Ratna Wijayanti, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1.1 (2018), 14–21 <<https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>>.

- 2) Dalam kepemimpinan terjadi pendistribusian tugas kepada pegawai
- 3) Dalam kepemimpinan terjadi proses mempengaruhi pegawai untuk bertindak sesuai dengan arahan dari pimpinan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan sadar dan tanpa terpaksa untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Teori Gaya Kepemimpinan**

Terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik, merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kewibawaan dari dalam diri pemimpin tersebut sehingga muncul rasa disegani oleh para bawahannya.<sup>21</sup> Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:
  - a. Pemimpin yang kharismatik memiliki visi yang jelas.
  - b. Adanya keberanian dalam berkorban dan menghadapi resiko
  - c. Mampu memahami lingkungan sekitar yang menjadi faktor pendorong perubahan.
  - d. Memiliki respon yang baik terhadap kemampuan orang lain.
  - e. Memiliki inovasi dalam bertindak
2. Model kepemimpinan transaksional<sup>22</sup>, merupakan model kepemimpinan yang mempunyai karakteristik yaitu:
  - a. Memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi pegawai.
  - b. Terus memperbaiki hal-hal yang tidak sesuai dengan standar
  - c. Bertindak jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai prosedur
3. Model kepemimpinan transformasional<sup>23</sup> merupakan gaya kepemimpinan mempunyai karakteristik:
  - a. Memiliki visi, misi dan tujuan dengan jelas serta memberikan penghargaan kepada pegawai.
  - b. Mampu menyederhanakan masalah yang rumit

---

<sup>21</sup>Risalatul Hasanah and Mohammad Kosim, 'Analisis Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dalam Memelihara Nilai-Nilai Tradisi Kepesantrenan Tradisional Di Pondok Pesantren Nurul Huda Kamundung Sampang', *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 4.1 (2021), 72-85 <<https://doi.org/10.19105/re-jiem.v4i1.4820>>.

<sup>22</sup>Burhanudin and Agus Kurniawan, 'Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo', *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11.1 (2020), 7-18 <<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>>.

<sup>23</sup>Putranto and Wijayanti.

- c. Rasional dalam menyelesaikan permasalahan
  - d. Meluangkan waktu untuk menasehati pegawai
4. Model kepemimpinan visioner, merupakan model kepemimpinan yang bisa mengejawantahkan visi dan misi perusahaan secara realistis untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan di masa yang akan datang.

### **Beban Kerja**

Beban kerja didefinisikan jumlah proyek atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang dalam lembaga atau organisasi dalam jangka periode tertentu. Apabila pegawai diberi terlalu banyak pekerjaan dan tanggung jawab, dapat menyebabkan kurang optimalnya hasil pekerjaan karena keterbatasan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan semua tugas tersebut. Jika beban kerja yang berlebihan terjadi secara terus-menerus, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Beban kerja *overload* yang mana telah ditugaskan kepada karyawan sangat tidak dianjurkan untuk dijalankan. Jika karyawan diberi tanggungjawab yang melebihi kemampuannya akan berakibat buruk kepada karyawan tersebut, berarti karyawan tersebut diperlakukan tidak adil.<sup>24</sup> Dalam ayat QS. An-Nahl ayat 90 dijelaskan bahwa dalam memberikan beban kerja, seorang atasan harus berlaku adil. Karena keadilan merupakan keadaan yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Jadi seorang atasan harus bersikap adil kepada semua bawahannya. Dalam memberikan target pada tugasnya harus disesuaikan dengan kompetensi masing-masing. Disamping itu para bawahan juga harus punya tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas terhadap target yang diberikan kepadanya.

Selain itu definisi beban kerja juga adalah jumlah besar pekerjaan yang wajib diemban pada suatu pangkat tertentu pada suatu lembaga dan juga merupakan ekspektasi hasil yang ingin diraih melalui komposisi perkuraan antara volume kerjad dan juga norma atau perkiraan waktu selesai. Maka dari itu jika kemampuan karyawan cenderung tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka dikhawatirkan muncul perasaan bosan dari karyawan tersebut. Namun jika kemampuan dari karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka juga akan menyebabkan karyawan menjadi sangat lelah. Terdapat 3 kateorei beban kerja pada karyawan yaitu kategori pertama beban kerja yang telah sama dengan standar

---

<sup>24</sup> Rusda Irawati and Dini Arimbi Carollina, 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia', *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5.1 (2017), 51 <<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>>.

yang ada, yang kedua adalah beban kerja yang didapat dikatakan terlalu tinggi (*over capacity*) dan yang ketiga adalah beban kerja yang dangat rendah (*under capacity*).<sup>25</sup>

### Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur Beban Kerja karyawan, diantaranya, yaitu:<sup>26</sup>

- a. Sasaran yang harus tercapai merupakan tujuan suatu pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan, seperti contohnya untuk menggiling, mengemas, menggulung, dan mengangkut. Tugas harus dikerjakan dalam rentang waktu yang ditentukan.
- b. Kondisi Pekerjaan merupakan pendapat seorang karyawan tentang syarat pekerjaannya seperti membuat keputusan dengan tepat dan cepat serta dapat menangani keadaan tak terduga seperti bekerja lebih lama dari jadwal.
- c. Standar Pekerjaan yang merupakan pemahaman dari karyawan mengenai tugasnya seperti emosi yang muncul karena adanya beban kerja yang harus dikerjakan dalam periode yang ditetapkan.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  = Gaya kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar  
 $H_1$  = Gaya kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar
2.  $H_0$  = Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar  
 $H_2$  = Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar
3.  $H_0$  = Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar  
 $H_3$  = Gaya kepemimpinan Islami dan Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar

---

<sup>25</sup> Jeky K.R. Rolos, Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', 6.4 (2018).

<sup>26</sup> E. Khomariah, "Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. Business Management', *Analysis Journal (BMAJ)*, 3.1 (2020), 35-45 <<https://doi.org/https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>>.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian yang telah dikerjakan perihal pengaruh peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif sedangkan data yang dikumpulkan bersumber langsung dari lapangan. Metode penelitian kuantitatif sendiri adalah sebuah metode pengerjaannya dilndasi filsafat positifisme yang di pakai dalam meneliti bagian dari sebuah jumlah yang terlibat. Bagian perihal mengumpulkan bukti hasil pada penelitian metode ini memakai banyakinstrumen sepertianalisa data data yang bersifat angka, tujuannya adalah membuktikan kebenaran dari beberapa jawaban hipotessis yang terlebih dahulu sudah dirumuskan sebelum penelitian dilakukan.<sup>27</sup>

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan KPSP Setia Kawan Nongkojajar Kabupaten Pasuruan yang mana berjumlah 354 karyawan. Sampel memiliki kesamaan sifat dan ciri dengan populasi sehingga sampel juga merupakan bagian dari keseluruhan sifat dan ciri yang melekat pada populasi.<sup>28</sup> Jumlah sampel ditentukan dengan penggunaan oleh rumus slovin. Berdasar perhitungan slovin didapat melalui semua sampel diperlukan saat meneliti sebesar 95 responden dari total 354 karyawan. Penentuan sampel pada studi memakai tekhnik *Propotionate stratified random sampling*. Sebetulnya tekhnik seperti diatas di pakai karena adanya anggota dari populasi yang tidak sama lalu memiliki strata berupa divisi yang berbeda-beda.<sup>29</sup>

### **Objek dan Waktu Penelitian**

Selanjutnya, objek saat meneliti ini melibatkan karyawan Koprasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar Kabupaten Pasuruan. Koperasi KPSP Setia Kawan tepatnya terletak di Jl. Raya Nongkojajar No. 38, Kec. Tuter Kab. Pasuruan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2023 sampai Januari 2024.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pada pengumpulan seluruh informasi yang diutuhkan, peneliti melakukan penggunaan teknik *survey*. Teknik instrumen *survey* ini digunakan dengan tujuan memperoleh data yang berdasarkan darilokasi tertentu yang berdasarkan pada tempatnya dan bukan buatan dengan peneliti memberikan perlakuan saat pengumpulan data. Perlakuan

---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).

<sup>28</sup> Intan Dwi Yuniar, DLXI.

<sup>29</sup> Sugiyono.

yang diberikan saat mengumpulkan berbagai data dengan memberikan angket atau kuesioner kepada responden yang menjadi sampel. Kuesioner yang diberikan berupa pernyataan atau pertanyaan berupa tulisan untuk para responden dalam memperoleh jawaban yang berkaitan dengan variabel penelitian yang telah diberikan skor pada setiap instrumen.<sup>30</sup>

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian dengan metode survey tidak bisa terlepas dari Instrumen Penelitian. Instrumen penelitian dengan metode survey biasanya berupa kuesioner yang berupa daftar pertanyaan maupun pernyataan. Perencanaan instrumen penelitian sangat penting, karena kesalahan pada instrumen penelitian akan mengakibatkan bias data. Kuesioner sebagai instrumen penelitian harus dibuat seakurat dan serelevan mungkin agar mendapatkan hasil yang maksimal.<sup>31</sup>

### **Teknik Analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang berfungsi dalam menemukan seberapa banyak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Analisis linier berganda dihitung dengan bantuan program SPSS versi 23 dengan persamaan seperti berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan

$X_1$  = Variabel Gaya Kepemimpinan

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja

$X_2$  = Variabel Beban Kerja

### **Uji Instrumen**

Pada penelitian kuantitatif, bagus tidaknya data tersedia sangat dipengaruhi bagi alat data yang ada. Melalui alat pengumpulan data yang berkualitas dapat

---

<sup>30</sup> Sugiyono.

<sup>31</sup> Diah I Fauzi, Fitriya., Dencik, A Basyith., Asiati, *Metode Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi* (Jakarta: Salemba Empat, 2019).

dipertanggungjawabkan penggunaannya jika sudah teruji validitas dan reliabelitasnya.<sup>32</sup> Uji validitas dilakukan dengan membandingkan skor pada setiap item pertanyaan dengan skor totalnya.<sup>33</sup> Jika hasil uji validitas didapat nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  mempunyai arti bahwa item setiap pertanyaan atau pernyataan yang disediakan oleh peneliti telah menghasilkan kata valid. Namun jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwasannya instrument yang tersedia tidak valid atau tidak dapat digunakan.<sup>34</sup> Pada pengujian-reliabilitas merupakan alat pengukuran yang cocok adalah *Alphacronbach*. Dengan nilai *alphacronbach*. yang mencapai 0,60 data sudah bisa dikatakan reliabel.<sup>35</sup>

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Agar mendapatkan model regresi yang layak, perlu data yang berdistribusi normal. Pada saat mencari tahu perhikal apakah hasil yang didapat telah berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Rasio skewness merupakan hasil dari skors skewnes dibagi dengan standard error skewness. Sedangkan rasio kurtosis hasil dari nilai kurtosis yang telah dibagi dengan standard error kurtosis. Data yang berdistribusi normal memiliki nilai rasio kurtosis dan skewness yang berada di antara -2 hingga +2.<sup>36</sup>

#### Uji Multikolinearitas

Saat ingin mengetahui tentang kemungkinan data memiliki gejala multikolinieritas atau tidak dapat menggunakan Uji VIF, yaitu dengan melihat berapa nilai dari VIF. Jika ditemukan bahwa  $VIF < 10$  atau nilai  $tolerance > 0,01$  tidak terjadi gejala multikolinieritas. Sedangkan bila nilai  $VIF > 10$  atau nilai  $tolerance < 0,01$ , maka terdapat gejala multikolinieritas.<sup>37</sup>

#### Uji Heterokedastitas

Uji Heterokedestitas digunakan untuk menguji keragaman sampel dan populasi yang diteliti. Informasi dari data yang baik merupakan telur SS yang bebas dari heteroskedastisitas atau data yang seragam dan memiliki karakteristik yang sama. Cara untuk mengetahui

<sup>32</sup> Fauzi, Fitriya., Dencik, A Basyith., Asiati.

<sup>33</sup> Fauzi, Fitriya., Dencik, A Basyith., Asiati.

<sup>34</sup> ANGGIE NURMALASARI, 'Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Minat Menabung Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2016 IAIN Ponorogo Di Bank BRI Syariah KCP Ponorogo', 2019, 1-96.

<sup>35</sup> B. Nurgiyantoro, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: BPFE, 2010).

<sup>36</sup> Ana Zahrotun Nihayah, *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*. (Semarang: UIN Walisongo, 2019).

<sup>37</sup> Ana Zahrotun Nihayah.

apakah data bebas heteroskedastisitas atau tidak dapat dengan menggunakan *Scatterplot*. Jika titik sebaran dari *Scatterplot* berserakan maka bebas heteroskedastisitas.<sup>38</sup>

### **Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi merupakan menguji dengan dalam menggunakan uji DW Test (Durbin-Watson). Uji Durbin-Watson dapat berguna hanya sebatas untuk pengujian gejala autokorelasi pada tingkat yang pertama saja dengan syarat tidak ada variabel lag diantara variabel dan harus terdapat intercept didalam regresinya. Jika nilai DW ada di antara  $dU$  hingga  $4 - dU$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien autokorelasi = 0, sehingga tidak terdapat gejala autokorelasi.<sup>39</sup>

### **Uji Hipotesis**

Terdapat 2 macam pengujian dalam uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F. Uji t adalah uji yang dipakai dalam mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau satu-persatu. Tingkat alpha atau signifikansi kesalahan yang telah di aplikasika pada data ini sebanyak 0,05 atau 5%. Maka jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai ( $p-value$ ) < 5%,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.<sup>40</sup> Sedangkan uji F di aplikasikan teruntuk melihat saat untuk menguji pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Jika hasil ditemukan nilai probabilitas yang terlebih besar dari 0,05 atau nilai F hitung dapat nilai yang lebih kecil dari nilai F tabel, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Sehingga terdapat banyak adanya secara Bersama sama variable bebas dan terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Data**

#### ***Hasil Uji Instrumen***

#### **Validitas**

Pengukuran uji Validitas dengan cara membandingkan nilai setiap indikator dengan nilai korelasinya (r tabel). Nilai r tabel productmoment pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 95$  serta variabel independen 2 variabel adalah sebesar 0,249. Hasil di atas menunjukkan dari 29 item yang diuji, semuanya berkorelasi positif dan nilai > r tabel, serta probabilitasnya  $\leq 5\%$ , Hal ini berarti terdapat korelasi yang kuat antara item dengan total skornya.

---

<sup>38</sup> Ana Zahrotun Nihayah.

<sup>39</sup> Ana Zahrotun Nihayah.

<sup>40</sup> imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21* (semarang: Badang Penerbit Universitas Diponegoro, 2009).

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan nilai *alpha cronbach* yang dihitung dengan program SPSS diperoleh semua hasil lebih dari 0,6. Dengan nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,6 dapat dikatakan bahawa data itu reliabel. Dengan demikian artinya kuisioner yang dipakai untuk instrumen penelitian bisa diyakini dan dijamin kebenarannya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

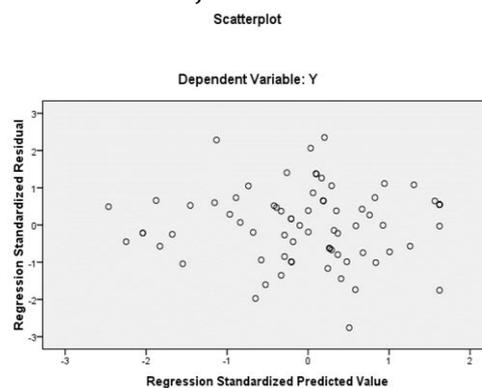
Hasil nilai rasio skewness adalah 0,375 dibagi dengan standard error 0,374 hasilnya adalah 1.0036. Sedang nilai rasio kurtosis sebesar 0,615 dibagi dengan nilai standard erornya yang sebesar 0,733 menghasilkan nilai sebesar 0.8398. Dengan demikian nilai rasio skewness dan rasio kurtosis masih berada diantara -2 sampai +2, Jadi dapat disimpulkan jika distribusi dari data tersebut normal.

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji VIF terlihat jika variabel kompetensi dan beban kerja mempunyai nilai VIF < 5, sehingga bisa dinyatakan kalau tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dengan hasil tidak adanya gejala multikolinieritas ini, maka tidak perlu mengilangkan variabel untuk memperbaiki model regresi yang telah ada.

#### Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan dari model scatterplot di atas, dilihat jika penyebaran titik tidak berada di garis lurus. Hali ini menunjukkan data tidak hetero. Sehingga dapat dikatakan jika data pada penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi diketahui bahwa nilai dari  $dW$  sebesar 2.208. Sedangkan nilai  $dU$  dengan responden 95 dan 2 variabel bebas adalah 1,710. Dengan demikian terpenuhi perhitungan  $dU < dW < 4-dU$  yaitu  $1,710 < 2.208 < 2,390$ . Hal tersebut disebabkan oleh nilai  $dW$  berada di antara  $dU$  dan  $4-dU$  maka kesimpulannya tidak adanya gejala Autokorelasi dalam penelitian ini.

### Analisis Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.028	.454		2.262	.030
	X1	.499	.152	.488	3.289	.002
	X2	.255	.117	.325	2.187	.035

a. Dependent Variable: Y

Persamaan dari regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{Kinerja} = 0,454 + 0,152X_1 + 0,117X_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 0,454 artinya, jika gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan juga beban kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai dari kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 0,454.
- 2) Koefisien Regresi Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,152.
- 3) Koefisien Regresi Variabel beban kerja ( $X_2$ ) pada karyawan sebesar 0,117

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t

a. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) KPSP Setia Kawan.

$H_0$  : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) KPSP Setia Kawan.

$H_1$  : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) KPSP Setia Kawan.

Berdasar pada perolehan Uji t, maka ditemukan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 3.289, angka tersebut terhitung lebih besar dari t tabel dari alfa 0,5 dan jumlah responden 95 yaitu sebesar 1.666 ( $3.289 >$

1.666) yang berarti bahwa  $H_0$  telah di tolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dengan secara positif dan juga signifikan pada Kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.

b. Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) KPSP Setia Kawan.

$H_0$  : Beban kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) KPSP Setia Kawan.

$H_2$  : Beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) KPSP Setia Kawan.

Berdasarkan yang di dapat pada hasil Uji t, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban Kerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan sebesar 2,87, angka tersebut lebih besar dari t tabel dari alfa 0,5 dan jumlah responden 95 yaitu sebesar 1.666 ( $2.187 > 1.666$ ) dengan signifikan 0.05 yang artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  diterima. Oleh karena itu disimpulkan bahwa beban kerja karyawan berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.

### Hasil Uji F

Tabel 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.565	2	1.282	23.458	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.023	37	.055		
	Total	4.588	94			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data SPSS 23

Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai karyawan (Y) KPSP Setia Kawan.

$H_0$  : Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) KPSP Setia Kawan.

$H_3$  : Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) KPSP Setia Kawan.

Berdasarkan dari hasil Uji F didapat nilai F hitung sebesar 23,458 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dari alfa 0,5 dengan jumlah responden 95 dan variabel dependen 2 yang sebesar 3.117 ( $23,458 > 3.117$ ) yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  dapat diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan

beban kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari Karyawan KPSP Setia kawan.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan KPSP Setia Kawan Nongkojajar

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi seseorang untuk bekerja.<sup>41</sup> Dalam sebuah perusahaan pemimpin harus memikirkan kemajuan perusahaan sebagai tujuannya.<sup>42</sup> Untuk mendorong perusahaan agar bisa mencapai kemajuan maka pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut harus meningkatkan kinerjanya. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai berdasarkan pada standar yang telah ditentukan.<sup>43</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sani bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat transformatif memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.<sup>44</sup> Demikian juga, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim yang menghasilkan hasil penelitian bahwa pemimpin yang tegas, suportif dan sesuai dengan standar aturan yang berlaku akan bisa meningkatkan kinerja pegawai.<sup>45</sup> Gaya kepemimpinan sangat menentukan kinerja dari pegawainya.<sup>46</sup> Gaya kepemimpinan di KPSP setia Kawan Nongkojajar termasuk dalam gaya kepemimpinan transformatif dan suportif yaitu gaya kepemimpinan yang selalu memberikan dukungan kepada para karyawannya dan dinamis sesuai dengan pekebembangan zaman sehingga mampu menjadikan KPSP Setia Kawan berkembang menjadi koperasi yang besar. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang sudah baik yang telah berjalan di KPSP Setia Kawan

---

<sup>41</sup> Maudy Rosalina and Lela Nurlaela Wati, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10.1 (2020), 18-32 <<https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>>.

<sup>42</sup> Jayanti and Wati.

<sup>43</sup> Putranto and Wijayanti.

<sup>44</sup> Paramita Sani and others.

<sup>45</sup> Ardiansyah Halim, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7.2 (2021), 92-104 <<https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>>.

<sup>46</sup> Syarif Hidayat, Abdul Rahman Lubis, and MSA Majid, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5.1 (2019), 84-98 <<https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>>.

perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar KPSP Setia Kawan terus tumbuh dan berkembang menjadi koperasi yang lebih besar lagi.

Kepemimpinan transformatif (*transformational leadership*) ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformatif tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan spiritual bawahannya. Dalam perspektif ekonomi Islam, kepemimpinan transformatif sangat sejalan dengan prinsip-prinsip berikut:

- a. Amanah (tanggung jawab): Pemimpin adalah wakil (khalifah) yang memikul tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya manusia dan organisasi. Ia harus memimpin dengan integritas dan niat yang lurus karena Allah SWT (QS. *Al-Anfal: 27*).
- b. Inspirasi melalui keteladanan (*uswah hasanah*): Pemimpin transformatif dalam Islam meneladani akhlak Rasulullah SAW, yang membangkitkan semangat para sahabat melalui akhlak, keadilan, dan kasih sayang (QS. *Al-Ahzab: 21*).
- c. Tarbiyah (pendidikan dan pembinaan): Seorang pemimpin transformatif Islam tidak hanya mengelola, tetapi juga membina bawahannya agar berkembang secara moral dan profesional.
- d. *Islah* (perbaikan berkelanjutan): Kepemimpinan transformatif mendorong perubahan ke arah yang lebih baik, yang dalam Islam disebut sebagai usaha terus-menerus melakukan *islah* (perbaikan), baik individu maupun sistem.

Gaya kepemimpinan suportif telah diterapkan di KPSP Setia Kawan yang memiliki karakteristik organisasi berbasis anggota dan erat dengan nilai-nilai kekeluargaan. Pemimpin yang suportif menempatkan dirinya sebagai mitra kerja yang peduli, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan pegawai dan anggota koperasi. Dalam kerangka ekonomi Islam, kepemimpinan suportif mencerminkan nilai-nilai seperti:

- a. *Syura* (musyawarah): Pemimpin mendengarkan aspirasi pegawai dan anggota secara terbuka dalam pengambilan keputusan, menciptakan suasana kerja partisipatif.
- b. *Rahmah* (kasih sayang): Kepedulian terhadap beban kerja pegawai, keseimbangan waktu kerja, dan kondisi emosional mereka merupakan bentuk implementasi kasih sayang dalam kepemimpinan.

- c. *'Adl* (keadilan): Pemimpin memastikan distribusi tugas dan hak pegawai dilakukan secara adil, tidak berat sebelah, serta mempertimbangkan kapasitas dan kebutuhan masing-masing individu.
- d. *Ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan Islam): Pemimpin membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai, memperkuat kohesi sosial di dalam koperasi.

Di KPSP Setia Kawan, penerapan kepemimpinan suportif dapat memperkuat loyalitas pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan menumbuhkan semangat kebersamaan. Ini sejalan dengan tujuan koperasi yang bukan hanya mengejar efisiensi ekonomi, tetapi juga memperkuat solidaritas dan kesejahteraan sosial seluruh anggota dan pegawai.

### **Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja justru berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, termasuk di lingkungan Koperasi Peternakan Sapi Perah (KPSP) Setia Kawan Nongkojajar. Dalam Islam, pekerjaan yang diberikan kepada seseorang merupakan amanah (tanggung jawab) yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Beban kerja yang terukur dan sesuai dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan komitmen, etos kerja, dan profesionalisme. Di KPSP Setia Kawan, di mana pegawai memiliki peran penting dalam pengelolaan susu perah, logistik, dan pelayanan anggota, pembagian beban kerja yang jelas akan menumbuhkan rasa kepemilikan dan motivasi untuk berkontribusi optimal. Hal ini sesuai dengan Hadist yang diriwayatkan oleh Haihaqi:

*"Sesungguhnya Allah menyukai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya." (HR. Al-Baihaqi)*

Beban kerja yang positif mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab karena ia sadar bahwa pekerjaan adalah bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Dalam ekonomi Islam, kinerja yang baik bukan sekadar dinilai dari output kuantitatif, tetapi juga dari niat yang ikhlas dan hasil kerja yang berkah (*barakah*). Beban kerja yang diberikan secara adil mendorong pegawai untuk:

- a. Mengatur waktu secara efektif,
- b. Mengasah keterampilan dan keahlian,
- c. Meningkatkan rasa disiplin dan produktivitas.

Pegawai KPSP Setia Kawan yang memiliki beban kerja yang sesuai akan lebih terarah dalam melaksanakan tugas, meminimalisasi waktu terbuang, dan menghasilkan pekerjaan

yang lebih bernilai. Semua itu, jika dilakukan dengan niat ibadah, akan bernilai pahala dan memberi manfaat bagi organisasi dan masyarakat.

Dalam Islam, bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur adalah bagian dari ibadah. Ketika pegawai dihadapkan pada beban kerja yang menantang namun realistis, maka mereka terdorong untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya. Jika disertai dengan niat karena Allah (ikhlas), maka setiap aktivitas kerja di KPSP akan menjadi amal sholeh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S At Taubah: 105

*“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu” (QS. At-Taubah: 105)*

Ayat ini menjadi landasan bahwa setiap pegawai harus memaknai beban kerja bukan sebagai beban semata, tetapi sebagai sarana kontribusi dan aktualisasi diri yang bernilai di sisi Allah SWT. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Setiyono sebelumnya yang menyebutkan jika beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>47</sup> Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Tjibrata bahwa beban kerja yang mencakup target pekerjaan, kecukupan waktu, maupun beban kerja sesuai standar berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>48</sup>. Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa KPSP Setia Kawan Nongkojajar bisa mempertahankan pembagian kerja karyawan yang selama ini sudah berjalan sesuai dengan standar kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dan juga pihak KPSP Setia Kawan.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dan beban kerja saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Di KPSP Setia Kawan, ketika seorang pemimpin menerapkan gaya transformatif dan suportif, serta membagi beban kerja secara adil dan bijaksana, maka pegawai akan:

- a. Merasa dihargai dan didukung secara emosional maupun spiritual,
- b. Lebih termotivasi untuk bekerja keras karena merasa bagian dari visi koperasi,

---

<sup>47</sup> Novalina Purba and Setiyono Setiyono, 'Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia', *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3.2 (2022), 369-77 <<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i2.547>>.

<sup>48</sup> Tjibrata, Lumanaw, and Dotulang.

- c. Menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan kesadaran moral,
- d. Meningkatkan kualitas layanan terhadap anggota koperasi dan mitra.

Dalam perspektif ekonomi Islam, hal ini menjadi cerminan dari organisasi yang sehat, di mana setiap individu bekerja tidak hanya untuk keuntungan material, tetapi juga untuk keberkahan (*barakah*), keadilan sosial, dan kemaslahatan umat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan beban kerja sesuai kemampuan pegawai akan lebih efisien dalam mengalokasikan sumber daya yang dimiliki sehingga tuntutan pekerjaan dapat tercapai.<sup>49</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Sehubungan pada beberapa rumusan masalah yang telah dicantumkan peneliti menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan Islami memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, memberikan peluang kepada pegawai untuk berkembang, memberikan apresiasi kepada pegawai dan membantu kesulitan karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan di KPSP Setia Kawan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yaitu *syura* (musyawarah), *rahmah* (kasih sayang), *'Adl* (keadilan) dan *ukhuwah Islamiyah* (persaudaraan Islam). Hal ini dapat mendorong kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.
2. Beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan membuat pekerjaan terdistribusi secara efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan Islami ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

---

<sup>49</sup> V Rivai dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006).

4. Berdasarkan hasil Uji t, variabel gaya kepemimpinan ataupun beban kerja masing-masing secara parsial berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai KPSP Setia Kawan.
5. Karena nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari beban kerja, maka variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **Saran**

Adanya hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai KPSP Setia Kawan. Terdapat faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini masih terdapat celah untuk penelitian selanjutnya misalnya dengan menambahkan variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang bisa dilakukan pada penelitian selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Ana Nur, and Gina Fauziah, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten', 4.1 (2024)
- Ana Zahrotun Nihayah, *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0*. (Semarang: UIN Walisongo, 2019)
- Aziz, Anton Mulyono, 'Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 6.1 (2019), 69–80
- B. Nurgiyantoro, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: BPFE, 2010)
- Batubara, Soulthan S., 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero)', *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3.1 (2020), 40–58 <<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>>
- Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja, Evaluasi Kinerja SDM*, 2020
- Burhanudin, and Agus Kurniawan, 'Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo', *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11.1 (2020), 7–18 <<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>>
- Chairunnisah, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti, 2021)
- Fauzi, Fitriya., Dencik, A Basyith., Asiati, Diah I, *Metode Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi* (Jakarta: Salemba Empat, 2019)
- Ghozali, imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (semarang: Badang Penerbit Universitas Diponegoro, 2009)
- Haddad, Habibullah Al Haj Al, Ahmad Soleh, and Yudi Irawan Abi, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2.1 (2023), 48–57 <<https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>>
- Halim, Ardiansyah, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7.2 (2021), 92–104 <<https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>>
- Hanafi, Andhi Sukma, Chairil Almy, and M Tirtana Siregar, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance', *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2.1 (2019), 52–61 <<http://jurnal.poltekapp.ac.id/>>
- Handoko, Setyo Dwi, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati, 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja', *Jurnal EMA*, 6.1 (2021), 17–26 <<https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>>
- Hasanah, Risalatul, and Mohammad Kosim, 'Analisis Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dalam Memelihara Nilai-Nilai Tradisi Kepesantrenan Tradisional Di Pondok Pesantren Nurul

- Huda Kamundung Sampang', *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 4.1 (2021), 72–85 <<https://doi.org/10.19105/re-jiem.v4i1.4820>>
- Hidayat, Syarif, Abdul Rahman Lubis, and MSA Majid, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5.1 (2019), 84–98 <<https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>>
- Intan Dwi Yuniar, *Pengaruh Pengetahuan Dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Nasabah Menabung Di Bank Bri Syariah Kc Madiun, Skripsi*, 2019, DLXI
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carrollina, 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia', *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5.1 (2017), 51 <<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>>
- Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati, 'Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. [Http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/51/32](http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/51/32). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan L', *Jurnal Ekobis*, 9.1 (2019), 71–88 <<http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>>
- Josiah, Fahrizi, and Fahrizi, 'Membangun Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Dan Sistem Jaringan', *Bookchapter*, 2023, 173
- Kamal, Fahmi, Widi Winarso, and Edy Sulistio, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15.2 (2019), 38–49 <<http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>>
- Khomariah, E., 'Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management*', *Analysis Journal (BMAJ)*, 3.1 (2020), 35–45 <<https://doi.org/https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>>
- Mangkunegara, P. A. A. A., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019)
- Mulyani, Sri, 'Karakteristik Kepemimpinan Islami Menurut Prof Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar', *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 3.1 (2022), 65–73 <<https://doi.org/10.55210/arrribhu.v3i1.809>>
- Mulyani, Sri, and David Teguh Prasetyo, 'Peranan Koperasi Dalam Meningkatkan Pendapatan Dan Kesejahteraan Peternak Sapi Perah Dalam Tinjauan Ekonomi Syariah ( Studi Pada Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan Nongkojajar , Kabupaten Pasuruan )', *Al-Iqtishod : Jurnal Ekonomi Syariah*, 6.2 (2024), 300–320
- NURMALASARI, ANGGIE, 'Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Minat Menabung Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2016 IAIN Ponorogo Di Bank BRI Syariah KCP Ponorogo', 2019, 1–96
- Olifiansyah, Muhammad, Wahyu Hidayat, Bimansyah Putra Dyaning, and Muhammad Dzulfiqar, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam', *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14.1 (2020), 98–111 <<https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>>

- Paramita Sani, Estika, Yolla Komala, Feymi Damayanti, and Deny Hadi Saputra, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Traya Tirta Cisadane', *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1.4 (2021), 327–35 <<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.58>>
- Purba, Novalina, and Setiyono Setiyono, 'Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia', *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3.2 (2022), 369–77 <<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i2.547>>
- Putranto, Agus, and Ratna Wijayanti, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 1.1 (2018), 14–21 <<https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>>
- Rolos, Jeky K .R., Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota', 6.4 (2018)
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10.1 (2020), 18–32 <<https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>>
- Sagala, V Rivai dan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Tjibrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, and Dotulang, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado', *Jurnal EMBA*, 5 No.2.Juni (2017), 1570–80 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>>
- Umar, Fahmi, 'Etos Kerja Dalam Islam Dan Relevansinya Dengan SDM Unggul', *Edukasia*, 2.2 (2018), 7–17