

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN
ETHICAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA
PELAKU UMKM STADION MAGUWO HARJO**



Disusun Oleh

Nurul Atikah (17423107)

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurul Atikah
NIM : 17423107
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Fakultas Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan *Ethical Leadership*
Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Stadion
Maguwoharjo”

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya akan bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 23 Oktober 2023



Nurul Atikah

NOTA DINAS

Yogyakarta, 8 Rabiul Akhir 1445H

23 Oktober 2023

Hal : Skripsi
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan penunjukan Dekan Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 842/DEK/60/DAATI/FIAI/V/2023 tanggal 26 Mei 2023 atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama	: Nurul Atikah
No. Mahasiswa	: 17423107
Fakultas	: Ilmu Agama Islam
Program Studi/Konsentrasi	: Ekonomi Islam/Bisnis Islam
Tahun Akademik	: 2023/2024
Judul Skripsi	: “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan <i>Ethical Leadership</i> Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Stadion Maguwoharjo”

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, sudah dapat diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana. Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas untuk di munaqasahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta 23 Oktober 2023
Dosen Pembimbing,



Muhammad Iqbal, SEI., MSI

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa : Nurul Atikah
No. Mahasiswa : 17423107
Judul Skripsi : “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan *Ethical Leadership* Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Stadion Maguwoharjo”

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 23 Oktober 2023



Muhammad Iqbal, SEI., MSI

LEMBAR PENGESAHAN



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898463
E. fia@uii.ac.id
W. fia.uii.ac.id

PENGESAHAN

Tugas Akhir ini telah diujikan dalam Sidang Munaqasah Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Senin
Tanggal : 27 November 2023
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Etika Kerja Islami dan Ethical Leadership terhadap Kinerja Pelaku UMKM Stadion Maguwoharjo
Disusun oleh : NURUL ATIKAH
Nomor Mahasiswa : 17423107

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Soya Sobaya, SEI, MM (.....)

Penguji I : Tulasmi, SEI, MEI (.....)

Penguji II : Dr. Siti Achiria, SE, MM (.....)

Pembimbing : Muhammad Iqbal, SEI, MSI (.....)

Yogyakarta, 27 November 2023



Dr. Irsi Asmuni, MA

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur atas ke hadirat Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan rasa hormat kepada keluarga terutama Ayah Abdul Hadi, Ibu Jumirah, Mbak Luluk, Mas Sofyan, Adik Maulana Atho'illah dan Adik Maulana Firdaus yang selalu memanjatkan doa, memberi dukungan dan dorongan untuk penyelesaian skripsi ini.

Kemudian peneliti ucapkan banyak terima kasih kepada para dosen Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan, terutama Bapak Muhammad Iqbal yang saat ini menjadi dosen pembimbing peneliti yang selalu memberikan arahan untuk pengerjaan skripsi ini.

Terima kasih kepada teman terdekat saya terutama Ainaya, Ula, Umi, Salsawa, Firda, Wafda dan Rafika. Terima kasih untuk segala dukungan dan doanya hingga skripsi ini bisa terselesaikan. Semoga teman-teman sekalian diberikan kesehatan, keselamatan, dan diberkahi setiap langkahnya sehingga dapat mewujudkan cita-cita yang diimpikan.

MOTTO

“Maka datanglah sesudah mereka, pengganti (yang jelek) yang menyia-nyiakan salat dan memperturutkan hawa nafsunya, maka mereka kelak akan menemui kesesatan. Kecuali orang yang bertaubat, beriman dan beramal saleh, maka mereka itu akan masuk surga dan tidak dianiaya (dirugikan) sedikitpun.”

[QS. Maryam (19): 59-60]

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN *ETHICAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM STADION MAGUWOHARJO

NURUL ATIKAH

17423107

Abstrak

Etika kerja merupakan topik yang banyak dibahas dalam literatur terkini. Disisi lain permasalahan dalam pengelolaan SDM pada UMKM menitikberatkan pada etika. Di Indonesia dengan mayoritas penduduk beragama Islam etika kerja Islam merupakan konsep yang sangat relevan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan *ethial leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi UMKM di kawasan Stadion Maguwoharjo Yogyakarta. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 100 responden. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuersioner pada responden. Hasil perolehan data dianalisis menggunakan metode *strutural equation model* dengan software Smart-PLS Hasil analisis menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Selanjutnya ditemukan juga bahwa *ethial leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Oleh karena itu penelitian ini merekomendasikan kepada pelaku UMKM di Maguwoharjo pada khususnya dan pelaku UMKM lain pada umumnya untuk meningkatkan dan mengoptimalkan etika kerja Islam pada para pelaku UMKM dan *ethial leadership* pada pimpinan UMKM agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Etika kerja Islam, *ethial leadership*, UMKM, kinerja karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS AND ETHICAL LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF MSME ACTORS IN THE MAGUWOHARJO STADIUM

NURUL ATIKAH

17423107

Abstract

Work ethics is a topic that is widely discussed in current literature. On the other hand, problems in MSMEs HR management focus on ethics. In Indonesia, with a majority Muslim population, Islamic work ethics is a very relevant concept to be discussed. Therefore, this research aims to analyze the effect of Islamic work ethics and ethical leadership on the performance of MSME employees. This research is a quantitative study with a population of MSMEs in the Maguwoharjo Stadium area, Yogyakarta. The sample in this research was taken using a non-probability sampling method with purposive sampling with a sample size of 100 respondents. The data in this research is primary data obtained through distributing questionnaires to respondents. The results of the data obtained were analyzed using the structural equation model method with Smart-PLS software. The results of the analysis found that Islamic work ethics had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, it was also found that ethical leadership had a positive and significant influence on employee performance. Because of this, this research recommends to MSME actors in Maguwoharjo in particular and other MSME actors in general to improve and optimize Islamic work ethics in employees and ethical leadership in MSME leaders in order to improve employee performance.

Keywords: Islamic work ethics, ethical leadership, MSMEs, employee performance

PEDOMAN LITERASI
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor: 158 Th. 1987
Nomor: 0543b/U/1987
TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Pendahuluan

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/ 1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di-pergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang meru-pakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-

Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H. Sawabi Ihsan MA, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahan tanggal 10 Maret 1986 pada semi nar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelekturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

B. Pengertian Transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

C. Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fonem satu lambang”.
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

D. Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha

ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
◌َ و	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	-kataba
فَعَلَ	- fa'ala

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat Dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ىَ ...	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
ى...ى	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
وُ...و	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	- qāla	قِيلَ	- qīla
رَمَى	- ramā	يَقُولُ	- yaqūlu

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah 't'.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	- raudah al-atfāl - raudatul atfāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- al-Madīnah al Munawwarah - al-Madīnatul-Munawwarah
طَلْحَةَ	- talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu

- الشَّمْسُ asy-syamsu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, is dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wa innallāha lahuwa khair arr āziqīn Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wa auf al-kaila wa-almīzān Wa auf al-kaila wal mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	Ibrāhīm al-Khalīl Ibrāhīmūl-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	Bismillāhi majrehā wa mursahā
سَبِيلًاو إِلَيْهِ اسْتَطَاعَ مِنَ الْبَيْتِ حِجُّ النَّاسِ	Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīla

	Walillāhi‘alan-nāsihijjul-baiti manistatā’a ilaihi sabīlā
--	--

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muhammadun illā rasl
إِنَّ أَوْلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا	Inna awwala baitin wudi’alinnāsi lallażi bibakkata mubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	Syahru Ramadān al-lażi unzila fih al-Qur’ānu Syahru Ramadān al-lażi unzila fihil Qur’ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ	Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīn
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	Alhamdu lillāhi rabbil al-‘ālamīn Alhamdu lillāhi rabbilil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau har-kat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِّنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	Nasrun minallāhi wa fathunqarīb
الْأَمْرُ جَمِيعًا	Lillāhi al-amru jamī'an Lillāhil-amru jamī'an
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	Wallāha bikulli syai'in'alīm

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ
يَنْ أَجْمَعِ وَصَحْبِهِ إِلَيْهِ وَعَلَى وَالْمُرْسَلِينَ الْأَنْبِيَاءِ أَشْرَفِ عَلَى وَالسَّلَامِ وَالصَّلَاةَ الْعَالَمِينَ رَبِّ اللَّهُ لِحَمْدًا
وَرَسُولُهُ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ
وَسَلَّمَ إِلَيْهِ وَعَلَى مُحَمَّدٍ عَلَى صَلِّ إِلَيْهِمْ

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan *Ethical Leadership* Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Stadion Maguwoharjo”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Indonesia. Selain itu skripsi ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi yang membacanya maupun peneliti dalam hal memberikan kontribusi pengetahuan terutama dalam etika berbisnis sesuai syariat Islam.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis pastinya mengalami hambatan dalam berbagai hal. Namun berkat bantuan, bimbingan, motivasi, dan arahan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, M.A selaku dekan Fakultas Ilmu Agama Islam.
3. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho selaku ketua Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam.
4. Bapak Rheyza Virgiawan, Lc., M.E. selaku ketua Program Studi Ekonomi Islam.
5. Bapak Muhammad Iqbal, SEI., MSI selaku dosen pembimbing skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Ayah Abdul Hadi dan Ibu Jumirah selaku kedua orangtua saya yang selalu memberikan penulis semangat, doa yang selalu dipanjatkan, serta motivasi untuk kelancaran penyusunan skripsi penulis.
8. Mbak Luluk dan Mas Sofyan selaku kakak, Adik Maulana Atho' dan Firda selaku adik saya yang selalu memberikan penulis semangat, doa yang selalu dipanjatkan, serta motivasi untuk kelancaran penyusunan skripsi penulis.
9. Sahabat kuliah Salsawa, Ainaya, Ula, Umi, Firda, Wafda dan Rafika yang menemani penulis dalam menyelesaikan masa studi selama di Jogja dan banyak memberikan dukungan dalam menyelesaikan masa studi dan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi teman penulis yang baik, selalu membuat bahagia, dan sabar.
10. Sahabat Kost Rumah Kita Mbak Ismi yang selalu menemani dan memotivasi penulis dari mahasiswa baru hingga menjadi mahasiswa akhir. Terimakasih telah memberikan segala bantuan serta *support* untuk penulis.
11. Seluruh teman-teman Ekonomi Islam 2017 yang selalu kompak. Semoga kita akan sukses dikemudian hari dan menjadi orang yang bermanfaat untuk sekitar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak terkait.

Yogyakarta, 23 Oktober 2023



Nurul Atikah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS	iii
REKOMENDASI PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
PEDOMAN LITERASI	x
KATA PENGANTAR	xx
DAFTAR ISI.....	xxii
DAFTAR TABEL.....	xxiv
DAFTAR GAMBAR	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Telaah Pustaka.....	7
B. Landasan Teori	16
1. Etika Kerja Islami	16
2. <i>Ethical Leadership</i>	20
3. Kinerja Pelaku UMKM.....	22
C. Hipotesis	24
D. Kerangka Berfikir	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	27
C. Waktu Penelitian.....	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27

E. Sumber Data.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	29
G. Definisi Operasional Variabel	29
H. Teknik Analisis Data	31
I. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	33
J. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	35
K. Sistematika Penulisan.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	37
1. Jenis Kelamin Responden	37
2. Usia Responden	37
3. Pendidikan Terakhir Responden.....	38
4. Usia UMKM.....	39
B. Statistik Deskriptif Penelitian	39
C. Analisis Hasil PLS.....	42
1. <i>Outer Model</i>	42
2. <i>Inner Model</i>	48
D. Pembahasan	51
BAB V.....	55
KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	62
KUESIONER PENELITIAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.....	1
Tabel 2. 1 Perbedaan dan Persamaan Antara Penelitian	12
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	38
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	38
Tabel 4. 4 Kategori Responden.....	39
Tabel 4. 5 Penilaian Responden Terhadap Variabel	40
Tabel 4. 6 <i>Loading Factor</i>	43
Tabel 4. 7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	45
Tabel 4. 8 <i>Cross Loading</i>	46
Tabel 4. 9 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's alpha</i>	47
Tabel 4. 10 <i>R-Square</i>	49
Tabel 4. 11 Hasil <i>Goodness of Fit Model (GoF)</i>	50
Tabel 4. 12 <i>Path Coefficients</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4. 1 Diagram Jalur <i>Outer Model PLS</i>	45
Gambar 4. 2 Diagram Jalur <i>Inner Model PLS</i>	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 memberikan dampak buruk bagi perekonomian baik dalam skala regional, nasional hingga global. Diantara berbagai sektor ekonomi, salah satu sektor yang pulih secara cepat pasca pandemi Covid-19 adalah sektor UMKM. Di Yogyakarta omset UMKM mengalami peningkatan pesat pasca pandemi Covid-19. Pada tahun 2020 omset Usaha Mikro di Yogyakarta sebesar 26.063.802 dan meningkat pada tahun 2021 sebesar 62.331.364 dan meningkat lagi pada tahun 2022 sebesar 141.477.203 (Bappeda, 2022).

Perkembangan UMKM yang begitu cepat menunjukkan bahwa UMKM merupakan sektor bisnis yang dapat diandalkan untuk memperbaiki dan mengembangkan perekonomian daerah hingga nasional. Oleh karena itu, UMKM harus selalu dikembangkan agar menciptakan perekonomian yang baik. Akan tetapi, jika kita lihat lebih dalam lagi UMKM di Yogyakarta memiliki beberapa permasalahan. Pertama UMKM di Yogyakarta kurang berkembang khususnya dalam dua tahun terakhir ini. Data dari Bappeda Yogyakarta (2022) menunjukkan bahwa jumlah usaha mikro dari tahun 2021 dan 2022 mengalami peningkatan. Akan tetapi pada usaha kecil dan menengah dalam tiga tahun terakhir ini tidak ada peningkatan sama sekali. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir ini tidak ada UMKM yang berkembang dari level mikro ke kecil atau dari level kecil ke menengah.

Tabel 1.1 Jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Jenis Usaha	2021	2022
Mikro	311.549	324.745
Kecil	16.069	16.069
Menengah	2.110	2.110

Sumber: (Bappeda, 2022)

Permasalahan selanjutnya adalah terkait SDM (Sumber Daya Manusia) pada UMKM di Yogyakarta. SDM merupakan permasalahan yang banyak dialami oleh UMKM. Di Yogyakarta SDM UMKM memiliki pendidikan rata-rata SD dan SMP dimana masih tergolong tingkat pendidikan yang rendah (krjogja.com, 2021). Reformasi ekonomi memiliki salah satu faktor kunci yakni sumber daya manusia, dengan maksud bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki ketertampilan, dan bisa berdaya saing dalam lingkup persaingan global. Suatu produktivitas sendiri dipengaruhi oleh sumber daya manusia, dimana manusia sendiri yang melakukan pendayagunaan. Manusia memiliki ciri khas unik dan memiliki perbedaan antar manusia yang lain dalam berinteraksi. Karena hal tersebut, maka manusia perlu dikelola dengan baik guna mencapai tujuan organisasi dengan bekerjasama dan membentuk satu kesatuan (Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2020).

Terkait etika kerja juga merupakan suatu permasalahan pada UMKM di Yogyakarta. Definisi etika kerja adalah tindakan kerja berdasarkan kerja sama, kepercayaan disertai dengan komitmen optimal terhadap pandangan kerja integral. Paradigma atau pandangan yang dipermasalahkan adalah mengenai konsep utama pekerjaan termasuk idealisme, prinsip, nilai, sikap, dan standar yang harus dicapai (Marbun & Purba, 2021). Dalam perspektif Islam, etika kerja adalah prinsip moral yang berkesatuan serta dapat membedakan antara yang benar dan salah dalam konteks Islam (Sudarmanto, 2023). Dalam Al-Qur'an dan Hadist tertulis bahwa etika kerja islami sebagai pegangan hidup umat Muslim. Hal yang ditekankan dalam etika kerja Islami yaitu ketekunan, kolaborasi, kreativitas, serta tingkah laku yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral (Widyarini, 2021).

Dalam praktik penerapan etika kerja di UMKM, BPOM Yogyakarta menyatakan bahwa masih beredar banyak makanan yang mengandung zat berbahaya (BPOM Yogyakarta, 2020). Oleh karena itu, kesadaran terkait etika harus ditingkatkan dan kinerja terbaik dapat diwujudkan salah satunya melalui etika kerja Islami (Al-Douri, Aldabbagh, Mohammad, & Qawasmeh, 2020; Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2020).

Salah satu aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah etika. Perusahaan hendaknya menjaga dan mengembangkan penerapan etika bagi semua pihak yang terkait dalam keberlangsungan perusahaan baik dari karyawan maupun pimpinan. Etika karyawan merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Etika dan moral merupakan pembahasan yang banyak disinggung oleh banyak peneliti. Lebih lanjut lagi peneliti membahas etika secara lebih spesifik dan salah satu pembahasannya adalah terkait etika kerja Islami.

Permasalahan penerapan etika kerja khususnya etika kerja berbasis Islam dalam dunia bisnis banyak terjadi pada UMKM. Hal tersebut disebabkan oleh minimnya pengawasan dan kurangnya kesadaran serta pengetahuan dari pelaku UMKM. (Sudarsono, 2023) menemukan bahwa penyimpangan etika yang dilakukan oleh UMKM disebabkan beberapa faktor meliputi ketidak tahuan, misinformasi, tekanan ekonomi, tuntutan kerja dari atasan/ bos/pasar, ikut-ikutan, serta tidak melihat langsung akibat buruk dari perbuatan pelanggaran. Alasan tersebut juga menyebabkan para pelaku tidak merasa bersalah ketika melakukan penyimpangan etika.

Penyimpangan etika merupakan hal yang fatal dan sangat merugikan baik bagi perusahaan maupun konsumen. Penyimpangan etika yang terjadi dalam berbagai bentuk seperti penggunaan bahan makanan yang dilarang, penipuan atau ketidak jujuran pedagang hingga ketidak sopanan dalam melayani pelanggan akan menurunkan kepercayaan konsumen dan mengakibatkan kinerja UMKM menurun (Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2020). Lebih buruk lagi, pelanggaran yang dilakukan oleh satu UMKM dapat menurunkan citra UMKM lain yang beroperasi disekitarnya (Sudarsono, 2023).

Pembahasan dan penelitian terkait UMKM menarik dilakukan pada daerah yang potensi perkembangan UMKMinya tinggi salah satunya yaitu Yogyakarta. Yogyakarta memiliki jumlah UMKM yang sangat tinggi. Dalam rangka menerapkan peraturan pemerintah nomor 2 tahun 2011, Yogyakarta menambahkan kawasan ekonomi khusus (KEK) di beberapa daerah, salah satu yang menjadi perhatian dan sudah mulai ramai pengunjung adalah kawasan stadion

Maguwoharjo, Sleman Yogyakarta yang menjadi pasar UMKM (jogja.idntimes.com, 2021)

Etika kerja islami menekankan pada ketekunan, kolaborasi, kreativitas, dan tingkah laku yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral (Saban, Basalamah, Gani, & Rahman, 2020). Etika kerja Islami erat hubungannya dengan seorang muslim dalam aktivitas di kehidupannya, termasuk dalam menentukan keputusan pekerjaannya dan bagaimana kegiatan tersebut dilihat dari sisi agama Islam (Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2020). Seorang muslim memaknai pekerjaan dengan suatu niat yang kuat untuk mewujudkan hasil kerja yang optimal atau *outstanding performance* (kinerja luar biasa). Makna pekerjaan dalam Islam sangat dihargai, karena setiap pekerjaan yang dilakukan memberi makna atau niat yang baik dengan tujuan untuk memuliakan dihadapan Allah SWT (Marsudi, Febriani, Sa'diyah, & Pratika, 2019). Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marsudi, Febriani, Sa'diyah, & Pratika, 2019; Al-Douri, Aldabbagh, Mohammad, & Qawasmeh, 2020; Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2020; Saban, Basalamah, Gani, & Rahman, 2020) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dalam etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Selain etika yang harus ditekankan pada karyawan etika juga sangat penting bagi pimpinan perusahaan. Sejalan dengan teori *social learning*, karyawan cenderung mengikuti pemimpinnya dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu pemimpin yang beretika akan mampu membentuk karyawan yang beretika dan bekerja lebih baik (AlShehhi, Alshurideh, Kurdi, & Salloum, 2021). Abbas & Kowang (2020) menyatakan bahwa etika khususnya etika kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Freire & Bettencourt (2020) berpendapat bahwa *ethical leader* memiliki beberapa karakter meliputi perhatian, *justice*, *reliable* dan jujur. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *ethical leadership* tidak hanya berkaitan dengan karakter etika secara murni akan tetapi juga berkaitan dengan hubungan sosial. *Ethical leader* juga dicirikan dengan pemimpin yang benar, jujur, baik dan penuh perhatian, yang mampu membuat keputusan yang adil berdasarkan seperangkat nilai yang dimiliki organisasi (Qing, Asif, Hussain, & Jameel, 2020). Adapun Cansoy, Parlar, &

Türkoğlu (2021) mengungkapkan beberapa atribut *ethical leadership* yaitu integritas, akuntabilitas, kesadaran, memotivasi orang lain, dan membuat keputusan etis untuk memengaruhi orang lain.

Beberapa penelitian terdahulu sudah cukup banyak yang membahas etika kerja Islami pada UMKM di Indonesia akan tetapi penelitian yang dilakukan di UMKM kawasan ekonomi khusus Yogyakarta termasuk di Maguwoharjo masih belum dilakukan. Disisi lain, pembahasan kepemimpinan memang sudah banyak dianalisis pada UMKM, akan tetapi masih sangat jarang penelitian *ethical leadership* pada UMKM di Indonesia. Penelitian terkait *ethical leadership* oleh Madanchian, Hussein, Noordin, & Taherdoost (2018) dilakukan di UMKM Malaysia, Aftab, Sarwar, Amin, & Kiran (2021) dilakukan di UMKM Italia dan penelitian oleh Fatoki (2020) dilakukan di UMKM Afrika. Sehingga terdapat gap penelitian dalam yaitu masih jarang penelitian *ethical leadership* pada UMKM di Indonesia. Gap lain yang ditemukan adalah masih jarangnyanya penelitian yang secara bersamaan dalam satu model menganalisis etika kerja Islami dan *ethical leadership* pada UMKM. Oleh karena itu penelitian ini membahas hubungan antara etika kerja Islami dan *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat ditemukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Pengaruh Etika Kerja Islami dan *Ethical Leadership* Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Stadion Maguwoharjo diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pelaku UMKM Stadion Maguwoharjo?
2. Bagaimana pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM Stadion Maguwoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas maka secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pelaku UMKM di Stadion Maguwoharjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM di Stadion Maguwoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan adanya manfaat kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan (segi teori) yang ditujukan bagi:

1. Bagi Peneliti, manfaat yang diterima sebagai pengetahuan terkait kepemimpinan dan kinerja pelaku UMKM.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi di penelitian selanjutnya dan untuk menambah wawasan.
3. Bagi Masyarakat, penelitian ini bisa dijadikan salah satu sarana dalam mengambil keputusan terkait kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain. Terkait penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jurnal yang dituliskan oleh Marsudi, Febriani, Sa'diyah, & Pratika (2019) yang berjudul “*The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace*” melakukan analisis terkait hubungan etika kerja Islami dengan kinerja karyawan restoran muslim di Jawa Timur. Analisis dalam penelitian tersebut menggunakan analisis kuantitatif dengan metode *structural equation model software Smart PLS* dan Uji Sobel. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah 138 responden dari karyawan pada restoran muslim di Jawa Timur. Hasil penelitian mengungkapkan nilai Islami dalam hal etika kerja islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak ada analisis pada variabel *ethical leadership* sedangkan pada skripsi dilakukan analisis *ethical leadership*
- 2) Jurnal yang dituliskan oleh Al-Douri, Aldabbagh, Mohammad, & Qawasmeh (2020) dengan judul “*The Impact of Islamic Work Ethic on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation*” bertujuan menganalisis hubungan antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi instrinsik. Populasi dalam penelitian tersebut adalah karyawan pada universitas di Malaysia. Adapun sampel dalam penelitian tersebut adalah berjumlah 310 responden dari karyawan pada 13 kampus di Malaysia. Analisis penelitian tersebut menggunakan metode regresi linier berganda dengan software SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdapat

peran dari mediasi motivasi terhadap etika kerja Islami dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak adanya analisis *ethical leadership* sedangkan dalam skripsi dilakukan analisis *ethical leadership*.

- 3) Jurnal yang dituliskan oleh Saban, Basalamah, Gani, & Rahman (2020) dengan judul “*Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels*” menganalisis hubungan antara etika kerja Islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan hotel bintang 4 di Sulawesi selatan. Sampel dalam penelitian tersebut adalah 345 karyawan dari total populasi sebanyak 2.491 karyawan. Analisis dalam penelitian tersebut menggunakan metode *structural equation model* dengan software AMOS. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara langsung terdapat sembilan hipotesis yang memberikan pengaruh positif dan signifikan, yaitu; Etos kerja islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, selanjutnya etos kerja islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam objek penelitian dan pada variabel *ethical leadership*
- 4) Jurnal yang dituliskan oleh Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres (2020) yang berjudul “*The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study On BTPN Syariah, Kupang)*” juga menganalisis hubungan antara etika kerja Islam dalam konteks spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BTPN syariah Kupang. Analisis tersebut menggunakan sampel berjumlah 39 karyawan pada bank BTPN syariah Kupang dan metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan regresi linier sederhana. Hasil analisa menunjukkan adanya hubungan positif antara Bekerja dengan spiritual (Etika kerja Islami) terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaannya adalah penelitian ini menganalisis peran *ethical leadership*. Disisi lain Fanggidae et al. (2020) menganalisis *workplace spirituality*

- 5) Jurnal yang dituliskan oleh Permana A. , Aima, Ariyanto, & Nurmahdi (2019) yang berjudul “*The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics*” menganalisis peran moderasi etika kerja Islami terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada koperasi di Banten dengan sampel sebanyak 97 responden. Analisis dalam penelitian tersebut menggunakan metode *structural equation model software Smart PLS*. Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja Islami mampu memoderasi dengan signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah analisis pada *ethical leadership* yang tidak dibahas oleh Permana et al. (2019)
- 6) Jurnal yang dituliskan oleh Qiu, Dooley, Deng, & Li (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Does ethical leadership boost nurses’ patient-oriented organizational citizenship behaviours? A cross-sectional study*” menghasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memediasi *Ethical Leadership* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *ethical leadership* dan kinerja. Perbedaaan dalam penelitian ini adalah analisis pada peran etika kerja Islami. Disisi lain Qui et al. (2020) menganalisis *Organizational Citizenship Behavior*
- 7) Jurnal yang dituliskan oleh Yang & Wei (2018) melakukan penelitian dengan judul “*The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism*”. *Leadership & Organization* menghasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memediasi *Ethical Leadership* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen

organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *ethical leadership* dan kinerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah analisis pada peran etika kerja Islami. Disisi lain Yang & Wei (2018) menganalisis peran moderasi *workplace ostracism*

- 8) Jurnal yang dituliskan oleh Fu, Long, He, & Liu (2020) yang berjudul “*Can ethical leadership improve employees’ well-being at work? Another side of ethical leadership based on organizational citizenship anxiety*”, menghasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memediasi *Ethical Leadership* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *ethical leadership* dan kinerja. Adapaun perbedaan ada dalam analisis peran etika kerja Islami dimana Fu et al. (2020) tidak menganalisis variabel tersebut. Disisi lain Fu et al. (2020) menganalisis peran mediasi *Organizational Citizenship Anxiety*.
- 9) Jurnal yang dituliskan oleh Kaffashpoor & Sadeghian (2020) yang berjudul “*The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad)*”. Penelitian ini menghasilkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih khusus, temuan menunjukkan bahwa *ethical leadership* mempengaruhi kesejahteraan subjektif perawat melalui kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbedaan dalam penelitian ini adalah Kaffashpoor & Sadeghian (2020) menganalisis peran moderasi *job satisfaction* sedangkan penelitian ini tidak. Disisi lain penelitian ini menganalisis *Islamic work ethic*.
- 10) Jurnal yang dituliskan oleh Alshehhi, Alshurideh, Al Kurdi, & Salloum (2020) dengan judul “*The impact of ethical leadership on employee’s performance: A systematic review*” yang menganalisis hubungan antara *ethical leadership*, kinerja karyawan dan organisasi bisnis. Hasil dari

penelitian tersebut menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja bisnis. Perbedaan dalam penelitian ini adalah analisis pada peran etika kerja Islami.

- 11) Jurnal yang dituliskan oleh Freire & Bettencourt (2020) yang berjudul “*Impact of ethical leadership on job satisfaction: the mediating effect of work-family conflict*” menganalisis hubungan antara *ethical leadership* dan kepuasan kerja serta *work-family conflict* dan menemukan bahwa terdapat pengaruh positif *ethical leadership* terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta terdapat hubungan negatif antara *ethical leadership* terhadap *work-family conflict*. Serta adanya peran mediasi *work-family conflict* serta kepuasan kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya analisis pengaruh mediasi dari variabel *work family conflict* pada penelitian Freire & Bettencourt (2020). Selanjutnya penelitian pada skripsi ini menganalisis *Islamic work ethic* sedangkan Freire & Bettencourt (2020) tidak.
- 12) Jurnal yang dituliskan oleh Abbas & Kowang (2020) dengan judul “*Impact of Ethical Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Commitment and Job Satisfaction*” penelitian yang menganalisis 200 karyawan dengan metode analisis regresi dengan software spss menghasilkan bahwa *Ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Islamic work ethics on employee commitment and job satisfaction*. *Job satisfaction* juga ditemukan memiliki peran mediasi. Perbedaan dalam penelitian ini adalah menganalisis komitmen dan kepuasan karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan menganalisis kinerja pelaku UMKM. Selanjutnya penelitian ini menganalisis karyawan Bank di Pakistan sedangkan penelitian penulis menganalisis UMKM.

Tabel 2. 1 Perbedaan dan Persamaan Antara Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Akan Dilakukan

No	Nama, Tahun, Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Marsudi (2019), <i>The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace</i>	Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak ada analisis pada variabel <i>ethical leadership</i> sedangkan pada skripsi dilakukan analisis <i>ethical leadership</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis etika kerja Islami
2.	Saban et al (2020), <i>Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels</i>	Perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam objek penelitian dan pada variabel <i>ethical leadership</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis pengaruh <i>Islamic work ethic</i> terhadap <i>job performance</i>
3.	Rolland Epafraas Faggidae et al (2020), <i>The Effect Of Workplace Spirituality And Employee Performance (Perspective Of Islamic Work Ethics</i>	Perbedaannya adalah penelitian ini menganalisis peran <i>ethical leadership</i> . Disisi lain Faggidae et al. (2020) menganalisis <i>workplace spirituality</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas <i>Islamic work ethic</i>

No	Nama, Tahun, Judul	Perbedaan	Persamaan
	<i>Case Study On BTPN Syariah, Kupang)</i>		
4.	Angrian Permana et al (2019), <i>The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics</i>	Perbedaan dalam penelitian ini adalah analisis pada <i>ethical leadership</i> yang tidak dibahas oleh Permana et al. (2019)	Persamaan dalam penelitian ini adalah analisis pada etika kerja islami dalam mengembangkan kinerja karyawan
5.	Qiu, et al. (2020), <i>Does ethical leadership boost nurses' patient-oriented organizational citizenship behaviours? A cross-sectional study</i>	Perbedaan dalam penelitian ini adalah analisis pada peran etika kerja Islami. Disisi lain Qui et al. (2020) menganalisis <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah menganalisis peran <i>ethical leadership</i> dalam mengembangkan karyawan
6.	Yang and Wei. (2018), <i>The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism</i>	Perbedaan dalam penelitian ini adalah analisis pada peran etika kerja Islami. Disisi lain Yang & Wei (2018) menganalisis peran moderasi <i>workplace ostracism</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah menganalisis peran <i>ethical leadership</i> dalam mengembangkan karyawan

No	Nama, Tahun, Judul	Perbedaan	Persamaan
7.	Fu, et al. (2017), <i>Can ethical leadership improve employees' well-being at work? Another side of ethical leadership based on organizational citizenship anxiety</i>	Adapaun perbedaaan ada dalam analisis peran etika kerja Islami dimana Fu et al. (2020) tidak menganalisis variabel tersebut. Disis lain Fu et al. (2020) menganalisis peran mediasi <i>Organizational Citizenship Anxiety</i>	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis <i>ethical leadership</i> dan perannya dalam mengembangkan karyawan.
8.	Kaffashpoor & Sadeghian (2020), <i>The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad)</i>	Perbedaaan dalam penelitian ini adalah Kaffashpoor & Sadeghian (2020) menganalisis peran moderasi <i>job satisfaction</i> sedangkan penelitian ini tidak. Disis lain penelitian ini menganalisis <i>Islamic work ethic</i>	Persamaan dengan penelitian ini adalah dalam analisis variabel <i>ethical leadership</i> dan pengaruhnya dalam mengembangkan kinerja karyawan.
9.	AlShehhi et al. (2020), <i>The impact of ethical leadership on employee's performance: A systematic review</i>	Perbedaan dalam penelitian ini adalah analisis pada peran etika kerja Islami	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis peran <i>ethical leadership</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan

No	Nama, Tahun, Judul	Perbedaan	Persamaan
10.	Freire & Bettencourt (2020), <i>Impact of ethical leadership on job satisfaction: the mediating effect of work-family conflict</i>	Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya analisis pengaruh mediasi dari variabel <i>work family conflict</i> pada penelitian Freire & Bettencourt (2020). Selanjutnya penelitian pada skripsi ini menganalisis <i>Islamic work ethic</i> sedangkan Freire & Bettencourt (2020) tidak	Persamaan dalam penelitian ini adalah analisis dilakukan pada variabel <i>ethical leadership</i> .
11.	Abbas & Kowang (2020), <i>Impact of Ethical Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Commitment and Job Satisfaction</i>	Perbedaan dalam penelitian ini adalah menganalisis komitmen dan kepuasan karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan menganalisis kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini menganalisis karyawan Bank di Pakistan sedangkan penelitian penulis menganalisis UMKM	Persamaan dalam penelitian ini adalah terkait pembahasan <i>ethical leadership</i> dan etika kerja Islami

B. Landasan Teori

1. Etika Kerja Islami

Etika kerja islami merupakan sebuah kesatuan prinsip moral yang membedakan antara benar dan salah dan konteks keislaman (Sudarmanto, 2023). Dalam Al-Qur'an dan Hadist tertulis bahwa etika kerja islami sebagai pegangan hidup umat Muslim. Etika kerja islami menekankan ketekunan, kolaborasi, kreativitas, seta tingkah laku yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral (Widyarini, 2021). Seorang muslim erat hubungannya dengan etika kerja Islami dalam melakukan akitvitas kehidupan, membuat keputusan dalam pekerjaan, serta bagaimana pekerjaan tersebut dilihat dari sisi agama Islam (Abidin & Prananta, 2019).

Al-Qur'an dengan tegas melarang aktivitas-aktivitas perdagangan dan bisnis yang bertentangan dengan etika (Abidin & Prananta, 2019). Islam sangat menjunjung etika sebagaimana dituliskan dalam beberapa Ayat Al-Qur'an dan Hadist Rosulullah SAW sebagai berikut:

1. Pada surah Al-Baqarah ayat 188:

النَّاسِ مَوَالِيَ مِنْ فَرِيْقًا لِيَتَّكِلُوا الْحُكَّامَ إِلَىٰ بِهَا وَتُدَلُّوا بِالْبَاطِلِ بَيْنَكُمْ أَمْوَالَكُمْ تَأْكُلُوا وَلَا
ء تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ بِالْإِثْمِ

yang artinya “*Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui*” ayat tersebut menjelaskan bahwa tidak diperbolehkan mengambil hak orang lain dan berbuat kebathilan dalam perdagangan. Islam mengedepankan etika yang baik dalam berdagang dengan menjaga hak-hak manusia.

2. Surah An-Nahl ayat 90 :

لَعَلَّكُمْ عَظُمْتُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيُنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِتْيَائِي وَالْإِحْسَانِ بِالْعَدْلِ يَاْمُرُ اللهُ إِنَّ تَذَكَّرُونَ

yang artinya “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” Ayat tersebut menekankan bahwa termasuk etika perdagangan adalah berlaku adil dalam berdagang dan senantiasa berbuat kebajikan.

3. Surah Al-Isra’ ayat 35 :

تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْمُسْتَقِيمِ بِالْقِسْطِ وَزِنُوا كَلْتُمْ إِذَا الْكَيْلَ وَأَوْفُوا

yang artinya “*Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*” ayat tersebut melarang umat muslim untuk tidak bersikap jujur dalam perdagangan seperti mengurangi takaran dalam jual beli. Peringatan tersebut demi menekankan etika dan menjaga hak sesama manusia.

4. Surah Hud ayat 84 :

يُرَانِ وَالْمُكْتَبَاتِ تَنْقُصُوا ۗ وَلَا غَيْرُهُ إِلَهٌ مِّنْ لَّكُمْ مَا اللَّهُ اَعْبُدُوا يَقَوْمٍ ۗ قَالَ شُعَيْبًا أَخَاهُمْ مَدْيَنَ وَالِي مُّحِيطٍ يَوْمَ عَذَابِ عَلَيْنِكُمْ أَخَافُ يَوْمًا يَخِيرُ أَرْبَابَكُمْ لِيَّ

yang artinya “*Dan kepada (penduduk) Mad-yan (kami utus) saudara mereka, Syu'aib. ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tiada Tuhan bagimu selain Dia. Dan janganlah kamu kurangi takaran dan timbangan, Sesungguhnya aku melihat kamu dalam keadaan yang baik (mampu) dan Sesungguhnya aku khawatir terhadapmu akan azab hari yang membinasakan (kiamat)*” ayat ini juga menekankan agar tidak berlaku curang dalam jual beli dan mengingatkan bahwa Allah maha melihat dan barang siapa berbuat bathil Allah akan membalasnya dengan azab.

5. Selanjutnya hadist yang menyebutkan secara spesifik beberapa jenis jual beli yang dilarang karena menyalahi etika yaitu hadist diriwayatkan dari Anas bin Malik yang artinya “*Dari Anas bin Malik r.a. ia berkata:*

Rasulullah saw melarang jual beli muhaqalah (yaitu; jual beli buah yang masih di atas pohonnya), dan muhadharah (jual beli buah yang belum matang/masih hijau dan belum jelas kualitasnya), jual beli raba (yaitu; jual beli dengan tidak mengetahui ukuran, jenis dan kualitas barang), jual beli lempar dan jual beli muzabanah”. (HR. Al-Bukhari)

Penelitian terdahulu menemukan hasil yang positif dalam penerapan etika kerja Islami, dimana melakukan komitmen tinggi terhadap organisasi, adanya kesetiaan, terlibat dalam pekerjaan, adanya inovasi, serta kepuasan kerja (Abidin & Prananta, 2019). Dalam Al-Quran adanya larangan tegas bagi pengikut-Nya untuk tidak produktif, berfikir negatif, dan tidak memanfaatkan waktu (Abidin & Prananta, 2019). Beberapa penelitian terdahulu menentukan aspek-aspek yang termasuk dalam etika kerja Islami seperti kerja keras, berdedikasi pekerjaannya, kreativitas, dan kooperasi. Bekerja dalam konteks Islam adalah hal yang penting untuk dilakukan, adanya sabda Nabi Muhammad terkait kerja keras yang dapat meringankan dosa seseorang dan memperoleh makanan terbaik dari hasil kerja keras (Widyarini, 2021). Islam juga menekankan kooperasi atau kerjasama dalam bekerja sebagai bentuk kesuksesan dan kooperasi antar karyawan dapat memberi lingkungan kerja positif dan produktif (Sudarmanto, 2023).

a. Konsep Kerja Islam

Pekerjaan adalah tugas wajib dilakukan bagi seseorang yang membutuhkan. Pekerjaan merupakan aktualisasi sebagai hamba Allah SWT dalam bentuk usaha yang sungguh-sungguh, mengerahkan aset, pikiran, serta dzikirnya untuk menempatkan diri sebagai masyarakat terbaik. Seorang muslim, memaknai pekerjaan adalah bentuk niat yang kuat dengan tujuan mewujudkan hasil kerja optimal dan tidak hanya memberikan nilai rata-rata. Makna pekerjaan dalam Islam sangat besar, sehingga tiap pekerjaan yang dilakukan dengan memberi niat baik yang akan memuliakan pelakunya dihadapan Allah SWT (Zamzam & Aravik, 2020).

b. Macam-macam Etika Kerja Islami

Menurut Zamzam & Aravik (2020) Etika kerja Islami memiliki beberapa sifat yang terdapat pada diri seseorang, seperti:

1) Niat mendapatkan ridho Allah SWT

Dalam kegiatan ekonomi pekerjaan yang terpuji adalah bentuk dari perbuatan baik dalam melakukan suatu pekerjaan dan memiliki niat karena Allah SWT dengan tujuan mencapai ridho Allah SWT. Dalam etika kerja Islam, niat merupakan dimensi penting dan sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan tuhan-Nya.

2) Menjalankan tugas dengan amanah

Sifat amanah atau dapat dipercaya (jujur) merupakan suatu kewajiban bagi seorang Muslim dalam hubungan sosial, dalam aspek ekonomi, dan aspek kehidupan. Islam memberi contoh sifat amanah yang dilakukan Nabi Muhammad SAW saat diberikan gelar *Al-Amin*. Oleh sebab itu, adanya sifat amanah pada diri seorang dapat memberikan tanggungjawab dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan.

3) Kedisiplinan

Sifat pada seseorang karyawan dalam kesadarannya serta kesediannya untuk menepati peraturan yang telah ada di suatu perusahaan dan adanya norma sosial yang berlaku.

4) Kerjasama

Islam menganjurkan adanya kerjasama sebagai bentuk saling membantu dan bekerjasama (*teamwork*), karena memberikan hal positif untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan.

5) Hasil dari bekerja

Hasil dari bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan dan tidak adanya keuntungan secara spesifik bagi umat Islam atau merugikan saudara beragama lain maka hal yang dianjurkan Islam dalam suatu pekerjaan. Pernyataan tersebut akan membenarkan kegiatan

perekonomian yang memberi keuntungan dan memberi kekuatan untuk umat Islam.

c. Indikator Etika Kerja Islami

Pada dimensi Ukhrawi, ditekankan pentingnya niat untuk melakukan pekerjaan untuk sesuatu yang dicapai dengan tujuan mendapatkan rahmat dari Allah SWT. Dalam aspek duniawi, bekerja dengan dasar berprinsip pada agama akan menunjukkan fitrah seorang muslim seperti amanah menjalankan tugas, disiplin, dan adanya kerjasama tim untuk mengangkat martabat seseorang sebagai hamba Allah SWT agar dapat dipercaya (Syahputra, 2019).

2. *Ethical Leadership*

Dalam teori kepemimpinan, etika didefinisikan sebagai sebuah elemen. Secara khusus, itu diintegrasikan sebagai elemen ke dalam teori kepemimpinan transformasional, otentik, spiritual, dan pelayan (Zaim, Demir, & Budur, 2021). Para peneliti telah mulai memeriksa kepemimpinan etis sebagai gaya kepemimpinan yang berbeda (Zaim, Demir, & Budur, 2021). Puyo (2022) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. Anser, Ali, Usman, Rana, & Yousaf (2021) juga mendefinisikan kepemimpinan etis dalam perspektif altruistik, yaitu niat untuk memberi manfaat bagi orang lain.

Ethical leadership adalah demonstrasi perilaku yang sesuai norma melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan (Schwepker Jr & Dimitriou, 2021). Shakeel, Kruyen, & Van Thiel (2019), mengkonseptualisasikan kepemimpinan etis sebagai seperangkat perilaku atau gaya kepemimpinan yang terpisah dalam dirinya sendiri daripada hanya berfokus pada komponen etis dari gaya kepemimpinan lainnya. Anser, Ali, Usman, Rana, & Yousaf (2021) membahas kepemimpinan etis sebagai tekanan yang diberikan

kepada pejabat untuk memilih antara yang baik dan yang buruk, yang disebut sebagai motif altruistik dan egoistik. Pemimpin dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mempengaruhi kinerja bawahannya melalui perilaku, seperti mengungkapkan visi yang meyakinkan, memimpin dengan memberi contoh, dan penggunaan simbol, ritual, upacara, dan cerita (Yuan, Chia, & Gosling, 2022). Wang, Xing, Xu, & Hannah (2021) menggambarkan pemimpin etis sebagai model perilaku etis yang menjadi target identifikasi dan emulasi pengikut.

Ethical Leadership sangat penting untuk kredibilitas pemimpin dan potensinya untuk memberikan pengaruh yang berarti. Kredibilitas pemimpin etis ini kemungkinan besar memiliki pengaruh signifikan terhadap kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Berdasarkan studi kualitatif, Amghar (2022) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai "pertunjukan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan". Bagian pertama dari definisi ini berkaitan dengan aspek "manusia bermoral" dari *Ethical Leadership* dan bagian kedua dengan aspek "manajer moral" (Amghar, 2022).

Menurut Zhu, Zheng, He, Wang, & Zhang (2019) bahwa pemimpin yang menganut perspektif moral orang menghargai integritas dan dapat dipercaya, peduli, jujur, dan adil. Manajer moral atau aspek "*Ethical Leadership*" secara proaktif mengelola moralitas dan mengacu pada upaya pemimpin untuk memengaruhi bawahan dan membimbing perilaku etis mereka, seperti mengomunikasikan standar etika dan mendisiplinkan karyawan yang menunjukkan perilaku tidak etis. Perilaku ini lebih lanjut termasuk membuat keputusan yang adil dan berprinsip, bertindak sebagai panutan untuk perilaku etis, dan mengakui dan menghargai perilaku etis. Oleh karena itu menganggap aspek manajer moral sebagai yang paling unik untuk membangun *Ethical Leadership*.

Selanjutnya Schwepker Jr & Dimitriou (2021) merangkum beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *ethical leadership* dalam suatu organisasi. Aspek-aspek tersebut meliputi:

1. Pemimpin yang mendengarkan pendapat dan masukan dari karyawan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Pemimpin mampu mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika yang berlaku di perusahaan atau organisasi.
3. Pemimpin menerapkan gaya hidup yang beretika baik dalam organisasi maupun diluar organisasi.
4. Pemimpin mengutamakan kepentingan karyawan diatas kepentingan pribadi
5. Pemimpin mampu memberikan keputusan yang adil bagi perusahaan dan karyawan
6. Pemimpin menepati janji dan dapat dipercaya
7. Pemimpin mengembangkan budaya beretika di perusahaan dan organisasi
8. Pemimpin dapat dijadikan teladan bagi anggotanya
9. Pemimpin menghargai proses dan tidak hanya melihat hasil

3. Kinerja Pelaku UMKM

Kata kinerja didefinisikan sebagai bentuk mencapai tujuan dengan terukur. Tidak hanya mencakup tujuan yang sudah tercapai, tetapi bagaimana mencapai tujuannya. Kinerja juga diartikan bentuk perilaku dari karyawan dan ditransformasikan pada keahliannya guna mencapai tujuan suatu organisasi (Maley, Dabic, & Moeller, 2021). Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh karakter, lingkungan kerja, dan faktor lainnya yang membentuk individu seseorang tersebut (latar belakang pendidikan, pemasalahan keluarga, dan permasalahan lainnya) (Hewagama, Boxall, Cheung, & Hutchison, 2019). Faktor-faktor lain yang hubungannya dengan kinerja seperti motivasi kerja serta adanya peningkatan produktivitas guna menciptakan lingkungan kerja dapat memaksimalkan faktor-faktor dari kinerja (Song, Wang, Chen, Benitez, & Hu, 2019). Faktor-faktor ini mudah untuk dimengerti, diukur, dan diaplikasikan yang akan memberikan efek besar ke organisasi.

Riset yang dilakukan Kuswati (2020) motivatir terbesar untuk memicu kinerja yang baik adalah penghargaan. Penelitian Maley, Dabic, & Moeller (2021)

mengkorfirasi kinerja dapat ditentukan dari kemampuan, pengetahuan, keahlian, usaha, dan kepuasan dari bekerja seseorang. Penghargaan dari kinerja dapat merujuk pada ekstrinsik dan intrinsik.

Dalam penelitian ini kinerja pelaku UMKM menggunakan teori kinerja karyawan karena pada dasarnya pelaku UMKM berperan juga sebagai karyawan. Kondisi kinerja karyawan harus dipahami dan diinformasikan kepada pihak terkait untuk menentukan tingkat pencapaian *Firm Performance* dengan visi yang diimplementasikan oleh organisasi serta memahami dampak positif dan negatif dari kegiatan utama dan tanggung jawab utama organisasi instansi terhadap bahan untuk perencanaan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu tindakan oleh instansi. Menurut Mujhiyat, Abdullah, & Akbar (2019), kinerja karyawan adalah bentuk perilaku dari karyawan untuk ditransformasikan sebagai keahlian guna mencapai tujuan dari organisasi.

Teori kinerja karyawan dapat digunakan sebagai penilaian terhadap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Bentuk dari prestasi kerja sebagai bagian dari psikologi industri serta organisasi, dan sebagai bagian manajemen sumber daya manusia. Prestasi kerja merupakan variabel individu atau sesuatu yang dilakukan oleh satu orang dan dapat dibedakan dari segi *Firm Performance* atau *National Performance* sebagai variabel tingkat yang lebih tinggi (Peesker, Ryals, Rich, & Boehnke, 2019).

Deng, Duan, & Wibowo (2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan. Konsep ini dapat dijadikan sebagai pembeda kinerja dari hasil, dimana hasil merupakan kinerja individu tetapi juga merupakan hasil dari pengaruh lain. Terdapat banyak faktor yang menentukan hasil daripada perilaku dan tindakan karyawan.

Adapun Manzoor, et al. (2019) memberikan pengukuran kinerja karyawan dengan beberapa pengukuran sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas secara konsisten
2. Bekerja sesuai SOP yang ditentukan
3. Bertanggung jawab
4. Memenuhi segala kewajiban dengan baik

Ada beberapa indikator pengukuran kinerja karyawan menurut Swanson, Kim, Lee, Yang, & Lee (2020) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: adanya jumlah kerja yang dilakukan dalam periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*: adanya kualitas kerja dicapai sesuai dengan syarat-syarat kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: merupakan pengetahuan yang luas terhadap pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*: gagasan-gagasan asli yang dimunculkan dari tindakan guna menyelesaikan persoalan yang ada.
5. *Cooperation*: ketersediaan kerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative*: melaksanakan tugas baru dan memperbesar tanggungjawab dengan semangat.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

C. Hipotesis

1. Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pelaku UMKM

Permasalahan penerapan etika kerja khususnya etika kerja berbasis Islam dalam dunia bisnis banyak terjadi pada UMKM. Hal tersebut disebabkan oleh minimnya pengawasan dan kurangnya kesadaran serta pengetahuan dari pelaku UMKM. Sudarsono (2023) menemukan bahwa penyimpangan etika yang dilakukan oleh UMKM disebabkan beberapa faktor meliputi ketidaktahuan, mis-informasi, tekanan ekonomi, tuntutan kerja dari atasan/bos/pasar, ikut-ikutan, serta tidak melihat langsung akibat buruk dari perbuatan pelanggaran. Alasan tersebut juga menyebabkan para pelaku tidak merasa bersalah ketika melakukan penyimpangan etika.

Penyimpangan etika merupakan hal yang fatal dan sangat merugikan baik bagi perusahaan maupun konsumen. Penyimpangan etika yang terjadi dalam berbagai bentuk seperti penggunaan bahan makanan yang dilarang, penipuan atau ketidakjujuran pedagang hingga ketidak sopanan dalam melayani pelanggan akan menurunkan kepercayaan konsumen dan mengakibatkan kinerja UMKM menurun (Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2020). Lebih buruk lagi, pelanggaran yang dilakukan oleh satu UMKM dapat menurunkan citra UMKM lain yang beroperasi disekitarnya Al-Douri, Aldabbagh, Mohammad, & Qawasmeh, 2020; Fanggidae, Kurniawati, & Bahweres, 2020; Saban, Basalamah, Gani, & Rahman 2020). Oleh karena itu penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM

2. *Ethical Leadership* terhadap Kinerja Pelaku UMKM

Freire & Bettencourt (2020) berpendapat bahwa *ethical leader* memiliki beberapa karakter meliputi perhatian, *justice*, *reliable* dan jujur. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *ethical leadership* tidak hanya berkaitan dengan karakter etika secara murni akan tetapi juga berkaitan dengan hubungan sosial. *Ethical leader* juga dicirikan dengan pemimpin yang benar, jujur, baik dan penuh perhatian, yang mampu membuat keputusan yang adil berdasarkan seperangkat nilai yang dimiliki organisasi (Qing, Asif, Hussain, & Jameel, 2020). Adapun Cansoy, Parlar, & Türkoğlu (2021) mengungkapkan beberapa atribut *ethical leadership* yaitu integritas, akuntabilitas, kesadaran, memotivasi orang lain, dan membuat keputusan etis untuk memengaruhi orang lain.

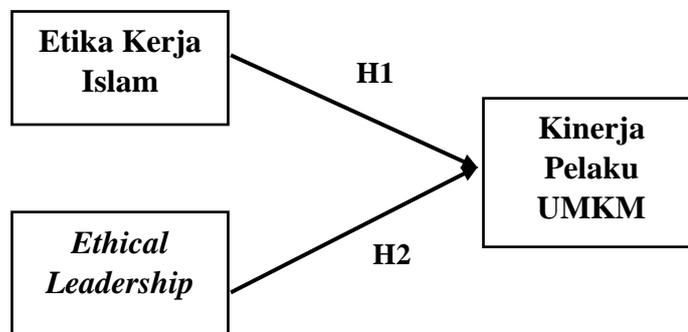
Beberapa penelitian terdahulu sudah cukup banyak yang membahas etika kerja Islami pada UMKM di Indonesia akan tetapi penelitian yang dilakukan di UMKM kawasan ekonomi khusus Yogyakarta termasuk di Maguwoharjo masih belum dilakukan. Disisi lain, pembahasan kepemimpinan memang sudah banyak dianalisis pada UMKM, akan tetapi masih sangat jarang penelitian *ethical leadership* pada UMKM di Indonesia. Penelitian terkait

ethical leadership oleh Madanchian, Hussein, Noordin, & Taherdoost (2018) dilakukan di UMKM Malaysia, Aftab, Sarwar, Amin, & Kiran (2021) dilakukan di UMKM Italia dan penelitian oleh Fatoki (2020) dilakukan di UMKM Afrika. Sehingga terdapat gap penelitian dalam yaitu masih jarang penelitian *ethical leadership* pada UMKM di Indonesia. Gap lain yang ditemukan adalah masih jarangnya penelitian yang secara bersamaan dalam satu model menganalisis etika kerja Islami dan *ethical leadership* pada UMKM. Oleh karena itu penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Ethical Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan studi literatur dan pembahasan teoritis terkait peran etika kerja Islam dan *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM, maka dibentuk rumusan kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah alat utama untuk membangun hubungan empiris (Stockemer, 2019). Proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif didorong oleh teori, dimulai dan diakhiri dengan teori. Sebelum memulai proyek penelitian apa pun, mahasiswa ilmu politik harus mengetahui literatur yang relevan (Stockemer, 2019). Penelitian Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Stadion Maguwoharjo Jl. Kepuhsari, Jenengan, Maguwoharjo, kecamatan Depok kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta

C. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari Februari 2023 hingga Maret 2023.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM di kawasan Stadion Maguwoharjo Yogyakarta. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel sesuai dengan pengetahuan peneliti terhadap penelitian (berdasarkan tujuan atau masalah dari penelitian). Sampel yang dipilih dianggap sesuai untuk penelitian tersebut dan dapat memberikan

informasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu dalam *purposive sampling* terdapat kriteria sampel yang menjadi acuan dalam pemilihan sampel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran etika kerja Islam dan *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM di wilayah stadion Maguwoharjo Yogyakarta. Untuk mencapai tujuan penelitian maka ditentukan beberapa kriteria yaitu:

1. UMKM beroperasi di wilayah stadion Maguwoharjo
2. UMKM memiliki minimal 1 Karyawan atau tanpa karyawan akan tetapi penjaga UMKM bukan sebagai pemilik usaha atau UMKM dengan beberapa pemilik dengan 1 orang diangkat sebagai pimpinan
3. Responden bukan pimpinan dan pemilik UMKM
4. UMKM beroperasi minimal 3x dalam seminggu untuk menyaring sampel yang merupakan benar-benar pelaku UMKM dan bukan hanya sampingan di hari libur

Dari kriteria pengambilan sampel tersebut maka penentuan jumlah sampel dapat digambarkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Pemilihan Sampel

Jenis Paguyuban	Jumlah Pelaku UMKM	Kesesuaian Dengan Kriteria	Sesuai Kriteria
UMKM Karangsari (Beroperasi Setiap Sore Hari)	100	23 pelaku UMKM tidak sesuai kriteria karena tidak memiliki karyawan	77
UMKM Jenengan (Beroperasi pagi - sore)	20	9 pelaku UMKM tidak sesuai kriteria karena tidak memiliki karyawan	11
UMKM Sunmor (Beroperasi Hanya Minggu Pagi)	500	Tidak sesuai kriteria karena tidak rutin dan hanya minggu	0
UMKM Karangsari Puasa	124	Tidak sesuai kriteria karena tidak rutin dan hanya waktu bulan Ramadhan	0

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa sari populasi yang ada dan disaring dengan beberapa kriteria untuk pemilihan sampel maka ditemukan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden pelaku UMKM.

E. Sumber Data

Penelitian ini mendapatkan sumber data dari dua jenis data, yaitu:

- a. Data primer adalah data langsung dari subjek penelitian yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden terpilih yaitu pelaku UMKM di Stadion Maguwoharjo sebanyak 120 responden.
- b. Data sekunder adalah data pendukung dari data primer yang didapatkan dari buku, jurnal, perusahaan, dan internet yang kaitannya dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan data dengan menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun. Metode ini guna memperoleh data primer dengan cara meminta responden mengisi kuesioner untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai Pengaruh Etika Kerja Islami dan *Ethical Leadership* terhadap Pelaku UMKM di Stadion Maguwoharjo.

G. Definisi Operasional Variabel

Ethical leadership adalah demonstrasi perilaku yang sesuai norma melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan (Schwepker Jr & Dimitriou, 2021). Adapun pengukuran *ethical leadership* mengacu dan mengadaptasi dari (Schwepker Jr & Dimitriou, 2021) dengan indikator sebagai berikut:

1. EL1 Pelaku UMKM mendengarkan masukan dari orang lain.
2. EL2 Pelaku UMKM memberlakukan dan menerapkan standar etika.
3. EL3 Pelaku UMKM menjalani kehidupannya dengan cara yang beretika.

4. EL4 Pelaku UMKM mempertimbangkan kepentingan terbaik karyawan.
5. EL5 Pelaku UMKM membuat keputusan yang adil dan seimbang.
6. EL6 Pelaku UMKM dapat dipercaya.
7. EL7 Pelaku UMKM membahas etika atau nilai bisnis dengan karyawan.
8. EL8 Pelaku UMKM memberi contoh dalam hal bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika.
9. EL9 Pelaku UMKM mendefinisikan kesuksesan tidak hanya dengan hasil tetapi juga cara mendapatkannya.

Etika kerja Islam adalah tindakan sikap dan perilaku yang ditentukan oleh Islam untuk pengikutnya mencapai kualitas hidup yang tinggi. Dalam Islam etos kerja adalah dedikasi dan usaha tulus yang mendorong individu untuk keuntungan bagi diri sendiri dan lingkungannya (Ahmad, Zahid, Wahid, & Ali, 2021). Adapun pengukuran etika kerja Islam mengacu dan mengadaptasi dari (Ahmad, Zahid, Wahid, & Ali, 2021) dengan indikator sebagai berikut:

1. IWE1 Kemalasan adalah sifat buruk.
2. IWE2 Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan
3. IWE3 Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.
4. IWE4 Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah suatu kondisi yang diperlukan guna yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat
5. IWE5 Memproduksi lebih dari cukup guna memenuhi kebutuhan seseorang untuk kontribusi kepada keseluruhan kemakmuran masyarakat.
6. IWE6 Pekerjaan bukanlah tujuan akhir melainkan sarana untuk ibadah

Kinerja pelaku UMKM atau kinerja karyawan adalah perilaku dari karyawan dan ditransformasikan sebagai keahlian guna mencapai tujuan dari organisasi (Mujhiyat, Abdullah, & Akbar, 2019). Adapun pengukuran kinerja karyawan mengacu dan mengadaptasi dari (Swanson, Kim, Lee, Yang, & Lee, 2020) dengan indikator sebagai berikut:

1. KK1: Karyawan tidak pernah membolos kerja melebihi toleransi yang diberikan
2. KK2: Pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai SOP yang ditetapkan

3. KK3: Pelaku UMKM paham dengan produk yang dijual
4. KK4: Pelaku UMKM memiliki kreativitas yang baik
5. KK5: Pelaku UMKM mampu bekerjasama dengan baik
6. KK6: Pelaku UMKM merupakan orang-orang yang dapat dipercaya
7. KK7: Pelaku UMKM selalu bertanggungjawab atas pekerjaannya
8. KK8: Pelaku UMKM memiliki kepribadian yang baik seperti bersih, rapi dan ramah

H. Teknik Analisis Data

Metode analisis adalah suatu metode dengan serangkaian tindakan dan pemikiran yang disengaja untuk menelaah sesuatu hal yang secara mendalam ataupun terinci terutama dalam mengkaji bagian-bagian dari suatu totalitas. Tujuan metode analisis untuk mengetahui ciri masing-masing bagian, hubungan satu sama lain, serta peranannya dalam totalitas yang dimaksud.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Model* (SEM). SEM adalah teknik analisis yang memungkinkan hubungan-hubungan yang kompleks dan rumit secara simultan. Dalam pengertian yang sederhana, SEM menyediakan teknik estimasi yang memadai dan paling efisien untuk serangkaian persamaan *multiple regression* dan terpisah dan diestimasi secara simultan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Selain itu juga, dalam penelitian sering kali seorang peneliti akan dihadapkan pada kondisi dimana ukuran sampel cukup besar, namun landasan teori yang dimiliki lemah dalam hal hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Tetapi tidak jarang juga ditemukan hubungan antar variabel yang sangat kompleks, namun ukuran sampel data kecil, maka *Partial Least Square* (PLS) dapat dipakai untuk mengatasi masalah tersebut (Haryono, 2017).

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan metode analisis jalur atau *Path Analisis* dengan menggunakan *software Smart PLS 4.0*. Menurut Ghazali (2014) PLS merupakan metode analisis yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS digunakan untuk semua jenis skala data (nominal, urutan, interval, dan rasio) maupun asumsi yang lebih fleksibel. Terdapat beberapa

pertimbangan dalam menggunakan Smart-PLS dalam analisis penelitian ini yaitu (Ramli et al. 2018; Harahap, 2020):

1. *SmartPLS* atau *Smart Partial Least Square* adalah software statistik yang sama tujuannya dengan SPSS, Lisrel dan AMOS yaitu untuk menguji hubungan antara variabel.
2. Pendekatan *smartPLS* dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi.
3. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil. Penggunaan *Smart PLS* sangat dianjurkan ketika kita memiliki keterbatasan jumlah sampel.
4. Data dalam analisis *smartPLS* tidak harus tidak harus berdistribusi normal, karena *Smart PLS* menggunakan metode *bootstrapping* atau pengandaan secara acak. Oleh sebab itu asumsi normalitas tidak menjadi masalah bagi PLS, selain terkait dengan normalitas data melalui *bootstrapping* maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel.
5. *SmartPLS* dapat menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala (rasio kategori, *likert*, dan lain-lain) dapat diuji dalam satu model. Kelemahan dari *smart PLS* hanya bisa membaca data *Excel* dalam bentuk CSV.
6. *SmartPLS* dalam analisis melakukan dua tahap yaitu *outer* model dan *inner* model dalam satu kali analisis. Sedangkan dalam regresi hasil tersebut harus dilakukan dalam berbagai langkah secara terpisah.
7. *SmartPLS* dapat menghitung *goodness of fit* atau uji kelayakan model dimana dalam analisis regresi tidak dapat dilakukan.
8. Analisis *smartPLS* dapat menguji *multiple data* atau *multi group* analisis dimana dalam regresi tidak dapat dilakukan.
9. Analisis *smartPLS* lebih mendukung dalam memberikan kebaruan atau *novelty* dalam penelitian.

PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan antara setiap indikator dan strukturnya. Pengujiannya dapat dilakukan dengan dua evaluasi model pengukuran dalam uji analisis yaitu model eksternal (*outer model*) dengan tujuan

menguji validitas dan realibilitas. Model internal (*inner model*) bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji model prediksi). Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Squares* (PLS) untuk analisis jalur/*path analysis*) untuk mengolah data yang diperoleh dari hasil penelitian.

PLS menggunakan dua evaluasi model pengukuran dalam uji analisis yaitu 1) *Outer Model* bertujuan untuk menguji validitas dan realibilitas; 2) *Inner Model* bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi).

I. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model disebut *outer relation* atau *measurement model* bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. *Outer model* untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas guna mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Uji realibilitas guna mengukur konsistensi suatu konsep atau mengukur konsistensi responden untuk menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composit Reability* adalah sebagai berikut:

a. *Convergent validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten dengan melihat *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* mendeskripsikan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator pada kuesioner) dengan variabel laten (Haryono, 2017).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Abdillah & Jogiyanto, 2015). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross*

loading kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antar indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk (Solimun & Fernandes, 2017).

c. *Composit Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan Cronbach's Alpha sebab Cr tidak mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indikator. Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan *composite reliability*. Interpretasi *Composite Reliability* sama dengan Cronbach's Alpha. Nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima dan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk lainnya.

J. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) adalah yang disebut *Inner Model* atau disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

a. *R-Square* (R_2)

Untuk mengevaluasi model structural adalah dengan cara melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai R-Square (R_2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel tren dependen. Kriteria R_2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu: nilai R_2 0,67; 0,33; dan 0,19 sebagai substansial, sedang dan lemah.

b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli 66 untuk melakukan re-sampling kembali. Hair, et al (2010) dalam Ghazali dan Latan (2015) menyarankan *number of bootstrap* sampel sebesar 5000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur menyarankan *number of bootstrap* sampel sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghozali & Latan, 2015). Dalam *re-sampling bootstrap*, nilai signifikan yang digunakan *t-values* sebesar 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%) dan 2,58 (*significance level* = 1%).

K. Sistematika Penulisan

Untuk menjadikan penelitian ini lebih sistematis dan terarah, maka penulis membagi menjadi beberapa bab. Adapun rencana rancangan sistematika penulisan yang diterapkan dalam penulisan penelitian ini, meliputi:

BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini akan diuraikan tentang pendahuluan penelitian yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian yaitu Etika kerja Islami, *Ethical Leadership*, Kinerja Pelaku UMKM, hipotesis, serta kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yaitu desain penelitian, waktu dan lokasi penelitian, objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, pada bab ini akan diuraikan tentang data temuan dan pembahasan penelitian yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam Bab III. Bab ini juga memuat gagasan peneliti, serta penafsiran atau penjelasan dan temuan atau teori yang diungkap dari lapangan tentang pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja pelaku UMKM, pengaruh *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM.

BAB V PENUTUP, pada bab ini akan diuraikan tentang temuan pokok penelitian yaitu kesimpulan, dan saran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan alat ukur statistik yang penting dalam suatu populasi. Karakteristik responden dalam penelitian ini digambarkan mengenai usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Pada bagian ini dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan, hasil dari jenis kelamin responden disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	29	33%
Perempuan	59	67%
Total	88	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel diatas diketahui responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki dengan perempuan mencakup 67% sedangkan laki-laki 33% dari total responden.

2. Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan dari yang berusia < 20 tahun, antara 21 dan 30 tahun, antara 31 – 40 tahun, usia 41 – 50 tahun, dan responden usia > 50 tahun. Hasil dari pengelompokkan usia responden disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
<20	0	0%
21-30	25	28%
31-40	11	13%
41-50	41	47%
>50	11	13%
Total	88	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel tersebut maka dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berusia diatas 41 - 50 tahun dengan jumlah 41 responden, responden dengan usia 21 - 30 tahun sebanyak 25 responden dan tidak ada responden dengan usia <20 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden dari hasil penelitian akan dikelompokkan menjadi SMP, SMA, D3, dan S1. Hasil dari pengelompokkan responden disajikan dalam tabel dibawah in:

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	15	17%
SMA	48	55%
D3	3	3%
S1	22	25%
Total	88	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil pengelompokkan pada tabel diatas, maka diketahui responden paling banyak pada pendidikan terakhir adalah SMA dengan presentase 55%, dan responden paling sedikit pada pendidikan terakhir adalah D3 dengan persentase 3%.

4. Usia UMKM

Analisis selanjutnya adalah terkait usia UMKM atau lama berdiri UMKM. Penelitian ini membagi responden dalam 3 rentang usia yaitu < 1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun dan > 5 tahun. Pengelompokan lebih detail ditunjukkan pada tabel:

Tabel 4. 4 Kategori Responden

Usia UMKM	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	9	10%
3 - 5 tahun	10	11%
1 - 3 tahun	64	73%
> 5 tahun	5	6%
Total	88	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa rata-rata atau paling banyak responden telah mengelola dan bekerja di UMKM selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 73%. Sedangkan paling sedikit usia UMKM adalah > 5 tahun yang hanya 6%.

B. Statistik Deskriptif Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul, penelilain responden terhadap variabel penelitian yang terdiri dari Profesionalisme (PRO), Kompetensi Pegawai (KP) dan Kualitas Pelayanan (KUP). Kriteria penilaian menggunakan Interval Skala dengan rumus (Sudjana, 2005: 79):

Nilai Maksimum Ideal - Nilai Minimum Ideal

Kelas Interval

Sehingga interval dalam penelitian adalah $= (5-1 / 5) = 0,8$

Jangkauan	Keterangan
0 - 1,8	Sangat Buruk
1,81-2,61	Buruk
2,62-3,42	Cukup
3,43-4,23	Baik
4,24- 5	Sangat Baik

Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel dengan 20 indikator. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 200 responden dengan hasil penilaian sebagaimana tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Penilaian Responden Terhadap Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
EKI1	88	2	5	3,97	Baik
EKI2	88	1	5	3,59	Baik
EKI3	88	1	5	3,22	Cukup
EKI4	88	1	5	3,74	Baik
EKI5	88	2	5	3,68	Baik
EKI6	88	1	5	3,19	Cukup
EL1	88	2	5	3,58	Baik
EL2	88	2	5	3,72	Baik
EL3	88	1	5	3,70	Baik
EL4	88	1	5	3,48	Baik
EL5	88	1	5	3,70	Baik
EL6	88	1	5	3,91	Baik
EL7	88	1	5	3,49	Baik
EL8	88	1	5	3,26	Cukup
EL9	88	1	5	3,65	Baik
KK1	88	1	5	3,26	Cukup
KK2	88	1	5	3,38	Cukup

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
KK3	88	1	5	3,74	Baik
KK4	88	2	5	3,77	Baik
KK5	88	1	5	3,48	Baik
KK6	88	2	5	3,75	Baik
KK7	88	2	5	3,83	Baik
KK8	88	1	5	3,51	Baik
Valid N (listwise)	88				

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada variabel etika kerja Islami dari 6 indikator terdapat 2 indikator bernilai cukup dan 4 indikator bernilai baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam pada UMKM di Maguwoharjo sudah cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah EK11 yaitu tentang ketekunan dan kerajinan dengan rata-rata 3,97. Adapun indikator dengan nilai paling rendah adalah EK16 yaitu niat ibadah dalam bekerja dengan rata-rata 3,19. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaku UMKM di Maguwoharjo telah memiliki ketekunan dan kerajinan yang baik, mereka tidak malas dalam bekerja. Akan tetapi niat ibadah dalam bekerja masih kurang. Oleh karena itu perlu ditingkatkan pemahaman agama bagi mereka. Pemerintah atau pihak-pihak lain dapat mengadakan acara keagamaan pagi paguyuban pelaku UMKM sehingga motivasi ibadah dalam bekerja semakin meningkat.

Selanjutnya pada *ethical leadership*, semua indikator memiliki nilai > 3,43 yang menunjukkan penilaian baik kecuali EL8 dengan penilaian cukup karena memiliki rata-rata 3,26. Hasil tersebut menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini sudah menerapkan *ethical leadership* dengan baik akan tetapi masih belum sangat baik sehingga perlu ditingkatkan lagi. Indikator dengan penilaian tertinggi adalah EL6 yaitu tingkat kepercayaan pada pimpinan dengan rata-rata 3,97 dan indikator terendah adalah EL8 yaitu keteladanan pimpinan dalam hal etika dengan nilai rata-rata 3,26. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaku UMKM sudah memiliki kepercayaan tinggi kepada pimpinan, artinya pimpinan di UMKM sudah mampu menanamkan kepercayaan dengan baik. Akan tetapi keteladanan

dalam aspek etika masih kurang. Hal ini disebabkan oleh dua hal yaitu pertama pimpinan tidak terlibat langsung dalam penjualan sehingga interaksi antara karyawan dan pimpinan kurang dan kedua pimpinan tidak mengajarkan dan menunjukkan etika jual beli yang baik terhadap karyawannya. Oleh karena itu perlu ditingkatkan interaksi dan komunikasi pimpinan terhadap karyawan serta perlu perhatian pimpinan dalam mengajarkan dan mencontohkan etika jual beli yang baik.

Adapun pada kinerja pelaku UMKM dari 8 indikator 2 memiliki penilaian cukup dan 6 memiliki penilaian baik. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa kinerja pelaku UMKM masih perlu dikembangkan lagi. Indikator dengan penilaian tertinggi adalah KK7 yaitu tanggungjawab atas pekerjaan dengan rata-rata penilaian 3,83. Adapun indikator terendah adalah KK1 sikap terlambat atau bolos kerja dengan rata-rata penilaian 3,26. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap tanggungjawab dalam bekerja sudah diterapkan dengan baik oleh pelaku UMKM akan tetapi masih kurang dalam hal ketepatan waktu jam buka dan seringnya terlambat atau bolos kerja. Dari pemaparan pelaku UMKM keterlambatan diakibatkan beberapa faktor yaitu cuaca, agenda lain yang bersamaan dan sakit. Oleh karena itu untuk meningkatkan ketepatan waktu pelaku UMKM perlu diberikan pemahaman tentang koordinasi kerja dan sistem kerja yang baik. Artinya perlu dibuat SOP dalam pelaksanaan bisnis seperti harus izin ketika ada acara lain atau sakit kemudian perlu meningkatkan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan ketika ada agenda lain yang bersamaan.

C. Analisis Hasil PLS

Penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan uji model dan hipotesis dengan teknik PLS, dalam analisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*) yang terdiri dari evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi dari hasil penelitian tersebut akan dijelaskan oleh masing-masing model.

1. Outer Model

Evaluasi *outer model* bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument pengukuran pada model penelitian. Hal ini bertujuan

untuk mengetahui seberapa baik item kuesioner mengukur sifat dan konsep variabel yang diukur dan mengetahui konsistensi item kuesioner dalam mengukur variabel yang sama dalam waktu dan tempat yang berbeda. *Outer model* disajikan sebagai berikut:

a) *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dalam PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai dari masing-masing *loading factor*. Suatu item indikator akan memenuhi *convergent validity* apabila skor loading pada tiap jalur (*path*) antara komponen (variabel laten) dan variabel manifes sebaiknya $\geq 0,7$ (Jogiyanto, 2016). Hasil uji validasi berdasarkan nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

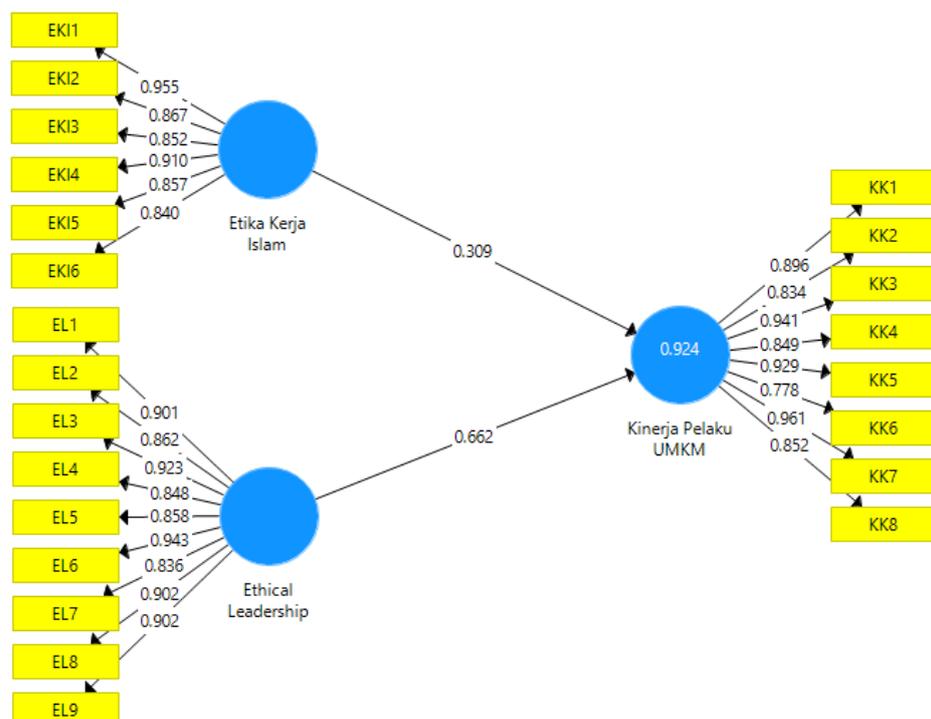
Tabel 4. 6 Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Etika Kerja Islam	EKI1	0.955	Valid
	EKI2	0.867	Valid
	EKI3	0.852	Valid
	EKI4	0.910	Valid
	EKI5	0.857	Valid
	EKI6	0.840	Valid
<i>Ethical Leadership</i>	EL1	0.901	Valid
	EL2	0.862	Valid
	EL3	0.923	Valid
	EL4	0.848	Valid
	EL5	0.858	Valid
	EL6	0.943	Valid
	EL7	0.836	Valid
	EL8	0.902	Valid

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
	EL9	0.902	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.896	Valid
	KK2	0.834	Valid
	KK3	0.941	Valid
	KK4	0.849	Valid
	KK5	0.929	Valid
	KK6	0.778	Valid
	KK7	0.961	Valid
	KK8	0.852	Valid

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Dari hasil tabel 4.6 diatas ditunjukkan semua indikator penelitian ini dapat dikatakan valid secara statistic dan dapat digunakan dalam konstruk penelitian. Gambar 4.1 menunjukkan gambar model penelitian hasil olah dengan *Smart PLS*.



Gambar 4. 1 Diagram Jalur *Outer Model* PLS

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa hubungan etika kerja Islam terhadap kinerja pelaku UMKM memiliki hubungan positif dengan nilai 0,446 dan hubungan *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM memiliki nilai positif dengan nilai 0,528.

b) *Construct Validity*

Analisis *outer model* pada tahap kedua adalah *Construct validity*. Konstruk dikatakan memiliki *construct validity* yang baik jika nilai *average variance extracted* (AVE) harus $\geq 0,5$ (Jogiyanto, 2016). Nilai AVE $\geq 0,5$ memiliki arti bahwa probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain yang lebih rendah (kurang 0,5) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu di atas 50% (Jogiyanto, 2016). Hasil pengujian *construct validity* disajikan pada tabel 4.7

Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Ethical_Leadership</i>	0.787
Etika Kerja_Islam	0.776
Kinerja Karyawan	0.778

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Berdasarkan Tabel 4.7, maka dapat diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel dalam model analisis penelitian ini telah memiliki nilai *construct validity* yang baik, yaitu nilai AVE lebih besar dari 0,5.

c) *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah setiap indikator yang menyusun suatu variabel laten memiliki nilai loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator untuk variabel

laten lainnya. Parameter yang digunakan *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten tersebut atau dengan melihat nilai *cross loading* (Jogiyanto, 2016). Pada tabel *cross loading* akan terlihat bahwa masing-masing indikator di suatu konstruk akan berbeda dengan indikator di konstruk lain dan mengumpul pada konstruk yang dimaksud. Berikut akan disajikan hasil penelitian pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Cross Loading

	Etika Kerja Islam	Ethical Leadership	Kinerja Pelaku UMKM
EKI1	0.955	0.954	0.913
EKI2	0.867	0.783	0.795
EKI3	0.852	0.822	0.806
EKI4	0.910	0.865	0.858
EKI5	0.857	0.794	0.723
EKI6	0.840	0.793	0.733
EL1	0.864	0.901	0.844
EL2	0.873	0.862	0.846
EL3	0.890	0.923	0.867
EL4	0.822	0.848	0.842
EL5	0.873	0.858	0.829
EL6	0.899	0.943	0.891
EL7	0.742	0.836	0.794
EL8	0.799	0.902	0.864
EL9	0.821	0.902	0.852
KK1	0.831	0.809	0.896
KK2	0.823	0.824	0.834

	Etika Kerja Islam	Ethical Leadership	Kinerja Pelaku UMKM
KK3	0.847	0.900	0.941
KK4	0.731	0.770	0.849
KK5	0.851	0.895	0.929
KK6	0.743	0.709	0.778
KK7	0.905	0.931	0.961
KK8	0.825	0.879	0.852

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Tabel 4.8 ditunjukkan nilai masing-masing dari indikator suatu konstruk yang lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain dan terkumpul pada satu konstruk tersebut. Penelitian dapat dikatakan memiliki *discriminat validity* yang baik.

d) *Composite Reliability*

Uji realibilitas dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ dan nilai *Composite reliability* harus $\geq 0,7$ (Jogiyanto, 2016). *Composite reliability* mengukur nilai reliabilitas dari suatu variabel sedangkan *Cronbach's alpha* mengukur nilai terendah (*lower bound*) (Abdillah & Hartono, 2016). Tabel 4.9 akan menyajikan hasil penelitian dengan melihat Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Composite Reliability dan Cronbach's alpha

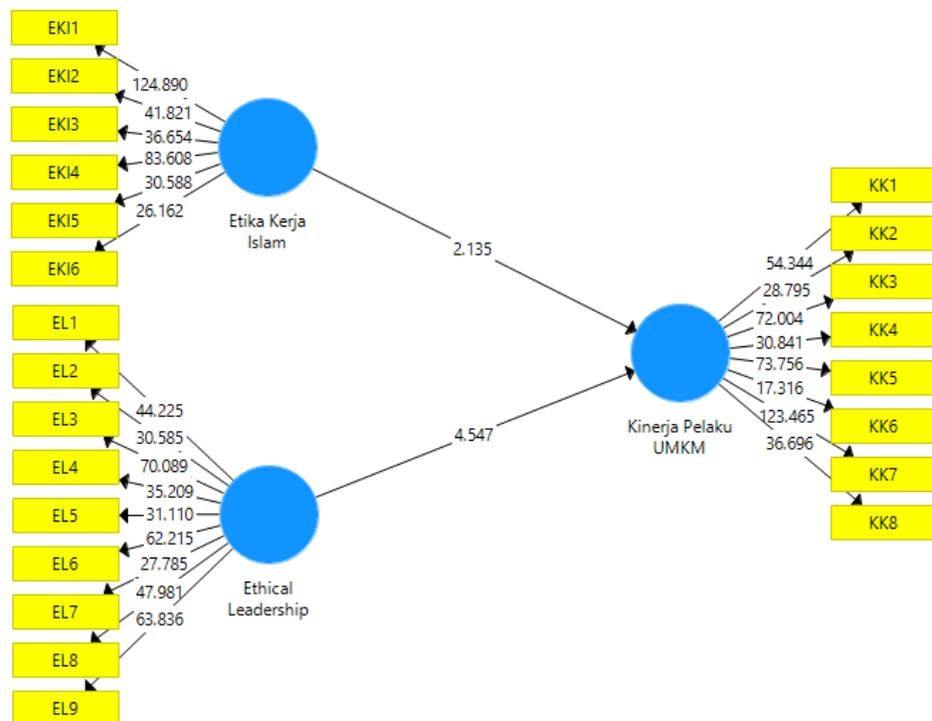
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Ethical_Leadership</i>	0.966	0.971
Etika Kerja_Islam	0.942	0.954
Kinerja Karyawan	0.958	0.965

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Dari hasil tabel 4.9 diketahui seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ dan nilai *Composite reliability* $\geq 0,7$ maka semua *construct* adalah *reliable*. Dapat diartikan masing-masing konstruk dalam model penelitian ini memiliki konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrument.

2. Inner Model

Inner model atau *model structural* pengujian yang dilakukan guna memprediksi hubungan kasual antar variable atau disebut pengujian hipotesis. Hasil pengujian ini dilihat dari nilai keefisien determinasi, koefisien jalur, dan koefisien parameter. Jika hubungan antar variabelnya sudah signifikan, maka dapat disimpulkan hipotesis yang terkait variable dalam penelitian. Pada gambar 4.2 dibawah ini akan disajikan hasil output dari pengujian hipotesis dengan *bootstrapping*.



Gambar 4. 2 Diagram Jalur *Inner Model* PLS

a) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali & Fuad, 2008) yang memiliki nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Penjelasan nilai tersebut jika *R-square* semakin kecil maka variasi variabel dependen sangat terbatas, jika nilai mendekati satu berarti variabel independent mampu memberi informasi yang dibutuhkan guna menjelaskan serta memprediksi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dilihat dari tabel *R-square* yang kemudian nilai tersebut dikalikan dengan 100%. Jika nilai dari *R-square* lebih dari 67% mengindikasikan koefisien determinasi baik, jika nilai yang didapat kurang dari 67% dan lebih dari 33% mengindikasikan koefisien determinasi bersifat moderat. Jika nilai *R-square* kurang dari 33% dan lebih dari 19% mengindikasikan koefisien determinasi lemah (Chin (1998); Ghozali, 2008). Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 4.10

Tabel 4. 10 *R-Square*

	<i>R Square</i>
Kinerja	0.924

Sumber: Hasil olah data dengan PLS

Nilai *R-square* dari variabel kinerja didapatkan 0.924 setelah dikalikan 100%. Hasil dari nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 92.4%, dan sisanya 7.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

b) *Goodness of Fit*

Analisis menggunakan PLS sebagai indentifikasi dari *global optimization* guna mengetahui *goodness of fit model* (GoF). Nilai indeks dari GoF dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-square*. Jika nilai GoF = 0.1 adalah kecil, GoF = 0.25 adalah medium, GoF = 0.36 adalah besar, yang diketahui perhitungan melalui rumus dibawah ini:

$$\text{Goodness of fit} = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

Tabel 4. 11 Hasil Goodness of Fit Model (GoF)

Konstruk	<i>R Square</i>	Communality
Kinerja	0,924	0.706
Gof	0.807	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai GoF model mencapai 0,807 yang lebih besar dari 0,36 sehingga model termasuk dalam kategori besar. Dari hasil nilai tersebut bahwa data empiris sesuai dengan model atau dengan kata lain tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dikatakan *fit* (Ghozali, 2011).

c) Pengujian Hipotesis

Dilakukan pengujian hipotesis menggunakan koefisien jalur yang dilihat dari nilai *T-statistics*. Pengujian koefisien jalur guna melihat nilai estimasi yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan prosedur *bootstrapping*. Panduan pengukuran yang digunakan apabila *T-statistics* lebih besar dari 1.96 dan *p-value* kurang dari 0.05 maka dikatakan signifikan, kemudian koefisien parameter guna menunjukkan arah pengaruh dengan melihat positif atau negative original dari sampel dan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali & Fuad, 2008). Hasil pengujian disajikan dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Etika Kerja_Islam -> Kinerja Karyawan	0.309	2.135	0.017
<i>Ethical_Leadership</i> -> Kinerja Karyawan	0.662	4.547	0.000

Sumber: Hasil olah data primer dengan PLS

Dari nilai hasil uji *path coefficient* maka ditarik kesimpulan pada penelitian ini memiliki nilai *original sample* bersifat positif sehingga hubungan antar variabel dalam penelitian ini hubungannya positif. Nilai dari hasil uji *path* dapat digunakan membuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pelaku UMKM. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji nilai t-statistik $2.135 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.017 < 0.05$. Hasil uji tersebut maka H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel *Ethical leadership* adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pelaku UMKM. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji nilai t-statistik $4,547 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. Hasil uji tersebut maka H2 dalam penelitian ini diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM pada UMKM di lingkungan stadion Maguwoharjo Sleman Yogyakarta. Dalam analisis ini dirumuskan dua hipotesis yaitu adanya pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja pelaku UMKM sebagai hipotesis satu dan adanya pengaruh signifikan *ethical leadership* terhadap kinerja karyawan sebagai hipotesis dua. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik hipotesis satu dan hipotesis dua dalam penelitian ini terdukung dengan penjabaran sebagai berikut.

Hipotesis satu dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis satu dalam penelitian ini terdukung sehingga semakin baik etika kerja Islam yang diterapkan pada UMKM maka semakin baik juga kinerja pelaku UMKM yang dihasilkan. Hasil tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu meliputi Marsudi (2019; Al Dauri, 2020; Saban et al. 2020; Fanggidae et al. 2020).

Marsudi et al. (2019) mendukung adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pelaku UMKM. Temuan tersebut menekankan bahwa nilai

Islam yang diterapkan dalam pekerjaan dapat mengoptimalkan kinerja menjadi lebih baik dan lebih produktif. Begitu juga dengan Al Douri et al. (2020) menekankan bahwa karyawan khususnya di Universitas di Malaysia yang menerapkan etika kerja Islami memiliki kinerja yang lebih baik. Adapun Saban et al. (2020) menemukan bahwa etika kerja Islami selain dapat meningkatkan kinerja pelaku UMKM juga mampu membuat karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut karena ada nilai Islam yang diperoleh karyawan ketika bekerja dengan etos kerja Islam.

Bertanggungjawab secara moral, etika kerja Islami menekankan pada ketekunan, kreativitas, kolaborasi, dan tingkah laku (Widyarini, 2021). Etika kerja Islami erat hubungannya dengan seorang muslim melakukan aktivitas di kehidupannya, termasuk membuat keputusan, dan kegiatan tersebut dipandang dari segi agama Islam (Abidin & Prananta, 2019). Islam memandang bekerja adalah hal penting dilaksanakan, karena dianjurkan dalam sabda Nabi Muhammad bahwa kerja keras dapat meringankan dosa seseorang dan makanan terbaik yang diperoleh seseorang dari berkerja keras (Widyarini, 2021). Bentuk dari kooperasi atau kerjasama dalam bekerja juga ditekankan dalam Islam, hal tersebut merupakan nilai untuk mencapai kesuksesan (Sudarmanto, 2023).

Penelitian ini menekankan pada pelaku UMKM untuk meningkatkan implementasi etika kerja Islam dalam bekerja. Etika kerja Islam dapat dioptimalkan dengan memenuhi beberapa aspek diantaranya menghilangkan sifat malas, dedikasi yang tinggi dalam bekerja, menerapkan prinsip keadilan dan keramahan dan berkontribusi secara optimal terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Hipotesis dua dalam penelitian ini adalah *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dua dalam penelitian ini terdukung sehingga terbukti bahwa semakin baik penerapan *ethical leadership* pada UMKM maka semakin baik juga kinerja pelaku UMKM pada UMKM tersebut. Hasil tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu meliputi Qiu et al. 2020; Yang & Wei, 2018; Fu et al. 2017; AlShehhi et al. 2020).

AlShehhi et al. (2020) menemukan bahwa *ethical leadership* mampu mengembangkan kinerja karyawan dan kinerja bisnis dengan signifikan. Temuan lain oleh Qiu et al. (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan berbasis etika dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disisi lain Qiu et al. (2020) juga menambahkan adanya peran mediasi kepuasan kerja. Selanjutnya Fu et al. (2017) juga menemukan adanya peran *ethical leadership* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian tersebut mendukung hasil analisis dalam penelitian ini yang menemukan bahwa *ethical leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ethical Leadership sangat penting untuk kredibilitas pemimpin dan potensinya untuk memberikan pengaruh yang berarti. Kredibilitas pemimpin etis ini kemungkinan besar memiliki pengaruh signifikan terhadap kepercayaan antara pemimpin dan pengikut. Berdasarkan studi kualitatif, Amghar (2022) mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai "pertunjukan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan". Bagian pertama dari definisi ini berkaitan dengan aspek "manusia bermoral" dari *Ethical Leadership* dan bagian kedua dengan aspek "manajer moral" (Amghar, 2022).

Menurut Zhu et al. (2019) bahwa pemimpin yang menganut perspektif moral orang menghargai integritas dan dapat dipercaya, peduli, jujur, dan adil. Manajer moral atau aspek "*Ethical Leadership*" secara proaktif mengelola moralitas dan mengacu pada upaya pemimpin untuk memengaruhi bawahan dan membimbing perilaku etis mereka, seperti mengomunikasikan standar etika dan mendisiplinkan karyawan yang menunjukkan perilaku tidak etis. Perilaku ini lebih lanjut termasuk membuat keputusan yang adil dan berprinsip, bertindak sebagai panutan untuk perilaku etis, dan mengakui dan menghargai perilaku etis. Oleh karena itu menganggap aspek manajer moral sebagai yang paling unik untuk membangun *Ethical Leadership*.

Freire & Bettencourt (2020) berpendapat bahwa ethical leader memiliki beberapa karakter meliputi perhatian, *justice*, reliable dan jujur. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *ethical leadership* tidak hanya berkaitan dengan karakter etika secara murni akan tetapi juga berkaitan dengan hubungan sosial. *Ethical leader* juga dicirikan dengan pemimpin yang benar, jujur, baik dan penuh perhatian, yang mampu membuat keputusan yang adil berdasarkan seperangkat nilai yang dimiliki organisasi (Qing, Asif, Hussain, & Jameel, 2020). Adapun Cansoy et al. (2021) mengungkapkan beberapa atribut *ethical leadership* yaitu integritas, akuntabilitas, kesadaran, memotivasi orang lain, dan membuat keputusan etis untuk memengaruhi orang lain.

Penelitian ini menekankan pada pelaku UMKM khususnya UMKM di wilayah stadion Maguwoharjo untuk mengembangkan dan meningkatkan implementasi *ethical leadership* dalam pengelolaan UMKM agar tercipta kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk membangun *ethical leadership* terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan yaitu pimpinan yang mendengarkan keluhan dan pendapat karyawan, pimpinan yang menegakkan etika pada lingkungan kerja, pimpinan selalu bersikap dengan etika yang baik, pimpinan yang adil, pimpinan yang dapat dipercaya dan pimpinan yang mengedepankan keteladanan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh etika kerja Islam dan *ethical leadership* terhadap kinerja pelaku UMKM pada UMKM di lingkungan stadion Maguwoharjo Sleman Yogyakarta. Dalam analisis ini dirumuskan dua hipotesis. Hasil analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pelaku UMKM. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji nilai t-statistik $2.135 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.017 < 0.05$. Hasil uji tersebut maka H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel *Ethical leadership* adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pelaku UMKM. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji nilai t-statistik $4,547 > 1.96$ dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. Hasil uji tersebut maka H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Penelitian ini bermakna bahwa dengan penerapan etika kerja Islam yang baik dan penerapan *ethical leadership* yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pelaku UMKM.

B. Saran

Dari hasil analisis dalam penelitian ini maka diusulkan beberapa saran yaitu:

1. Diharapkan para pelaku UMKM untuk meningkatkan implementasi etika kerja Islam dalam bekerja. pada variabel etika kerja Islami dari 6 indikator terdapat 2 indikator bernilai cukup dan 4 indikator bernilai baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam pada UMKM di Maguwoharjo sudah cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah EK11 yaitu tentang ketekunan dan kerajinan dengan rata-rata 3,97. Adapun indikator dengan nilai paling rendah adalah EK16 yaitu niat ibadah dalam bekerja dengan rata-rata 3,19. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa pelaku UMKM di Maguwoharjo telah memiliki ketekunan dan kerajinan yang baik, mereka tidak malas dalam bekerja. Akan tetapi niat ibadah dalam bekerja masih kurang. Oleh karena itu perlu ditingkatkan pemahaman agama bagi mereka. Pemerintah atau pihak-pihak lain dapat mengadakan acara keagamaan pagi paguyuban pelaku UMKM sehingga motivasi ibadah dalam bekerja semakin meningkat.

2. Diharapkan para pelaku UMKM di wilayah stadion Maguwoharjo untuk mengembangkan dan meningkatkan implementasi *ethical leadership* dalam pengelolaan UMKM agar tercipta kinerja pelaku UMKM yang lebih baik. Pada *ethical leadership*, semua indikator memiliki nilai > 3,43 yang menunjukkan penilaian baik kecuali EL8 dengan penilaian cukup karena memiliki rata-rata 3,26. Hasil tersebut menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini sudah menerapkan *ethical leadership* dengan baik akan tetapi masih belum sangat baik sehingga perlu ditingkatkan lagi. Indikator dengan penilaian tertinggi adalah EL6 yaitu tingkat kepercayaan pada pimpinan dengan rata-rata 3,97 dan indikator terendah adalah EL8 yaitu keteladanan pimpinan dalam hal etika dengan nilai rata-rata 3,26. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaku UMKM sudah memiliki kepercayaan tinggi kepada pimpinan, artinya pimpinan di UMKM sudah mampu menanamkan kepercayaan dengan baik. Akan tetapi keteladanan dalam aspek etika masih kurang. Hal ini disebabkan oleh dua hal yaitu pertama pimpinan tidak terlibat langsung dalam penjualan sehingga interaksi antara karyawan dan pimpinan kurang dan kedua pimpinan tidak mengajarkan dan menunjukkan etika jual beli yang baik terhadap karyawannya. Oleh karena itu perlu ditingkatkan interaksi dan komunikasi pimpinan terhadap karyawan serta perlu perhatian pimpinan dalam mengajarkan dan mencontohkan etika jual beli yang baik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengeksplorasi lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelaku UMKM. Selanjutnya diharapkan analisis dilakukan pada sampel UMKM yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. A., & Kowang, T. O. (2020). Impact of Ethical Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Research in Psychology*, 2(2), 47-58.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2016). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis.
- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abidin, Z., & Prananta, A. W. (2019). Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri. *Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(2).
- Aftab, J., Sarwar, H., Amin, A., & Kiran, A. (2021). Does CSR Mediate The Nexus of Ethical Leadership and Employee's Job Performance? Evidence from North Italy SMEs. *Social Responsibility Journal*.
- Ahmad, J., Zahid, S., Wahid, F. F., & Ali, S. (2021). Impact of Role Conflict and Role Ambiguity On Job Satisfaction the Mediating Effect of Job Stress and Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 41-50.
- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. A. (2020). The Impact of Islamic Work Ethics On Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2).
- Alshehhi, H., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2020, October). The Impact of Ethical Leadership on Employee's Performance: A Systematic Review. *In International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics*, 1(1), 417-426.
- AlShehhi, H., Alshurideh, M., Kurdi, B. A., & Salloum, S. A. (2021). The Impact of Ethical Leadership on Employees Performance: A Systematic Review. *In Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020*, 417-426.
- Amghar, A. (2022). Ethical Leadership: Implications for Enhancing Quality in Higher Education. *Journal: La revue marocaine de la pensee contemporaine-IMIST-ma*, 3, 10.

- Anser, M. K., Ali, M., Usman, M., Rana, M. L., & Yousaf, Z. (2021). Ethical Leadership and Knowledge Hiding: an Intervening and Interactional Analysis. *The Service Industries Journal*, 41(5-6), 307-329.
- Bappeda. (2022). *Bappeda Yogyakarta*. Retrieved from Master Data UMKM: http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/107-umkm
- BPOM Yogyakarta. (2020). *Laporan Kinerja 2020. Badan Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta*. Kumparan.com.
- Cansoy, R., Parlar, H., & Türkoğlu, M. (2021). The Effect of School Principals' Ethical Leadership on Teacher Job Satisfaction: The Mediating Role of School Ethical Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(4), 210-222.
- Deng, H., Duan, S., & Wibowo, S. (2022). Digital Technology Driven Knowledge Sharing for Job Performance. *Journal of Knowledge Management*.
- Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2020). The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study On BTPN Syariah, Kupang). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 143.
- Fatoki, O. (2020). Ethical Leadership and Sustainable Performance of Small and Medium Enterprises in South Africa. *Journal of Global Business and Technology*, 16(1), 62-79.
- Freire, C., & Bettencourt, C. (2020). Impact of Ethical Leadership on Job Satisfaction: the Mediating Effect of Work–Family Conflict. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(2), 319-330.
- Fu, J., Long, Y., He, Q., & Liu, Y. (2020). Can Ethical Leadership Improve Employees' Well-being at Work? Another Side of Ethical Leadership Based on Organizational Citizenship Anxiety. *Frontiers in Psychology*, 11, 1478.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 3 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Fuad, M. (2008). *Structural Equation Modeling*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). Issues in Measuring Generic Skills Using Self-Administered Questionnaire in a Community College in Hong Kong. *Open Access Library Journal*, 3(7).
- Haryono. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxsima Metro Media.
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service Recovery Through Empowerment? HRM, Employee Performance and Job Satisfaction in Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 73-82.
- jogja.idntimes.com. (2021). *Area Stadion Maguwoharjo Bakal Jadi Kawasan Ekonomi Khusus*. Retrieved from <https://jogja.idntimes.com/business/economy/siti-umaiyah/area-stadion-maguwoharjo-bakal-jadi-kawasan-ekonomi-khusus/3>
- Kaffashpoor, A., & Sadeghian, S. (2020). The Effect of Ethical Leadership on Subjective Wellbeing, Given the Moderator Job Satisfaction (A Case Study of Private Hospitals in Mashhad). *BMC nursing*, 19(1), 1-8.
- krjogja.com. (2021). *Dampak Pandemi Corona, Jumlah UMKM Melonjak*. Retrieved February 3, 2022, from <https://www.krjogja.com/berita-lokal/jateng/solo/dampak-pandemi-corona-jumlah-umkm-melonjak/>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2018). The Impact of Ethical Leadership on Leadership Effectiveness among SMEs in Malaysia. *Procedia Manufacturing*, 22, 968-974.
- Maley, J., Dabic, M., & Moeller, M. (2021). Employee Performance Management: Charting The Field from 1998 to 2018. *International Journal of Manpower*, 42(1), 131-149.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Shah, S., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436.
- Marbun, I., & Purba, C. (2021). The Effect of Work Ethic, Work Discipline, And Work From Home Motivation on Performance During the Pandemic at Pd Dharma Jaya. *International Journal of Innovation Science and Research Technology*, 6(6), 841-848.

- Marsudi, Febriani, R., Sa'diyah, C., & Pratika, Y. (2019). The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace. *KnE Social Sciences*, 559-575.
- Mujhiyat, A., Abdullah, T., & Akbar, M. (2019, March). The Effect of Leadership, Organization Culture, and Work Motivation on Job Performance of Principal of State Primary School in South Tangerang Banten. *In ICTES 2018: Proceedings of the First International Conference on Technology and Educational Science, ICSTES 2018, November 21-22 2018*, 145.
- Peesker, K., Ryals, L., Rich, G., & Boehnke, S. (2019). A Qualitative Study of Leader Behaviors Perceived to Enable Salesperson Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(4), 319-333.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098-1106.
- Puyo, J. (2022). Ethical Leadership in Education: A Uniting View Through Ethics of Care, Justice, Critique, and Heartful Education. *Journal of Culture and Values in Education*, 5(2), 140-151.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring The Impact of Ethical Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Public Sector Organizations: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405-1432.
- Qiu, S., Dooley, L., Deng, R., & Li, L. (2020). Does Ethical Leadership Boost nurses' Patient-oriented Organizational Citizenship Behaviours? A cross-sectional study. *Journal of advanced nursing*, 76(7), 1603-1613.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business & Management Research*, 5(1).
- Schwepker Jr, C., & Dimitriou, C. (2021). Using Ethical Leadership to Reduce Job Stress and Improve Performance Quality in The Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860.
- Shakeel, F., Kruyen, P., & Van Thiel, S. (2019). Ethical Leadership As Process: A Conceptual Proposition. *Public Integrity*, 21(6), 613-624.
- Solimun, & Fernandes, A. (2017). Investigate the instrument validity consistency between criterion validity and unidimensional validity (case study in

- management research. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1-10.
- Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J., & Hu, J. (2019). Impact of The Usage of Social Media in The Workplace on Team And Employee Performance. *Information & Management*, 56(8), 103160.
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative Methods for The social Sciences A Practical Introduction With Examples in SPSS And Stata*. by The Registered Company Springer Nature Switzerland AG.
- Sudarmanto, E. (2023). *BAB III ETIKA EKONOMI ISLAM. Ekonomi Syariah*.
- Sudarsono, S. (2023). Implementasi Etika Bisnis Islam pada Pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Kudus. *TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law*, 5(2), 274-291.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S., Yang, J., & Lee, Y. (2020). The Effect of Leader Competencies on Knowledge Sharing And Job Performance: Social Capital Theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88-96.
- Syahputra, A. (2019). Etika Berbisnis Dalam Pandangan Islam. *At-Tijarah: Jurnal Penelitian Keuangan dan Perbankan Syariah*, 1(1), 21-34.
- Wang, Z., Xing, L., Xu, H., & Hannah, S. (2021). Not All Followers Socially Learn from Ethical Leaders: The Roles of Followers' Moral Identity and Leader Identification in The Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 170, 449-469.
- Widyarini, Y. Y. (2021). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Bank Jateng Syariah Se-Jawa Tengah).
- Yang, Q., & Wei, H. (2018). The Impact of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Workplace Ostracism. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(1), 100-113.
- Yuan, L., Chia, R., & Gosling, J. (2022). Confucian Virtue Ethics and Ethical Leadership in Modern China. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical Leadership, Effectiveness and Team Performance: An Islamic Perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42-66.
- Zamzam, H., & Aravik, H. (2020). *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*. Deepublish.
- Zhu, W., Zheng, X., He, H., Wang, G., & Zhang, X. (2019). Ethical Leadership With Both "Moral Person" And "Moral Manager" Aspects: Scale

Development And Cross-Cultural validation. *Journal of Business Ethics*, 158, 547-565.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Usia : tahun
3. Pendidikan :
4. Usia UMKM :

II. Beri jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda \surd salah satu skor yang ada, yaitu 1 sampai dengan 5 untuk setiap pernyataan dengan ketentuan:

1. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1
2. Tidak Setuju diberi skor 2
3. Ragu-Ragu diberi skor 3
4. Setuju diberi skor 4
5. Sangat Setuju diberi skor 5

A. Etika Kerja Islam

Pernyataan		1	2	3	4	5
1	Saya tidak malas dalam bekerja					
2	Saya mendedikasikan kemampuan saya untu bekerja					
3	Pekerjaan saya bermanfaat bagi diri saya, keluarga dan orang lain					

Pernyataan		1	2	3	4	5
4	Saya menerapkan prinsip keadilan dan keramahan dalam bekerja.					
5	Saya memberikan kontribusi yang optimal pada pekerjaan.					
6	Saya bekerja untuk ibadah.					

B. Ethical Leadership

Pernyataan		1	2	3	4	5
7	Kami mendengarkan apa yang dikatakan rekan kerja.					
8	Kami mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika.					
9	Kami menjalani kehidupan pribadinya dengan cara yang beretika.					
10	Kami mempertimbangkan kepentingan terbaik karyawan.					
11	Kami membuat keputusan yang adil dan seimbang.					
12	Kami dapat dipercaya.					
13	Kami membahas etika atau nilai bisnis dengan karyawan.					
14	Kami memberi contoh dalam hal bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika.					
15	Kami mendefinisikan kesuksesan tidak hanya dengan hasil tetapi juga cara mendapatkannya.					

C. Kinerja UMKM

Pernyataan		1	2	3	4	5
16	Saya tidak pernah membolos kerja melebihi toleransi yang diberikan					
17	Pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai SOP yang ditetapkan					
18	Saya paham dengan produk yang dijual					
19	Saya memiliki kreativitas yang baik					
20	Saya mampu bekerjasama dengan baik					
21	Saya merupakan orang-orang yang dapat dipercaya					
22	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan					
23	Saya memiliki kepribadian yang baik seperti bersih, rapi dan ramah					

Catatan:.....
.....

* Jika ada catatan yang perlu disampaikan.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

OLAH DATA

JENIS KELAMIN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	29	33.0	33.0	33.0
Valid Perempuan	59	67.0	67.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

USIA (Tahun)

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20	0	0.0	0.0	0.0
>50	11	13.0	13.0	13.0
Valid 21-30	25	28.0	28.0	41.0
31-40	11	13.0	13.0	53.0
41-50	41	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	3	3.0	3.0	3.0
Valid S1	22	25.0	25.0	28.0
SMA	48	55.0	55.0	83.0
SMP	15	17.0	17.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

USIA UMKM (Tahun)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	9	10.0	10.0	10.0
> 5 tahun	5	6.0	6.0	16.0
Valid 1 - 3 tahun	64	73.0	73.0	89.0
3 - 5 tahun	10	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
EL1	88	2	5	3.58
EL2	88	2	5	3.72
EL3	88	1	5	3.70
EL4	88	1	5	3.48
EL5	88	1	5	3.70
EL6	88	1	5	3.91
EL7	88	1	5	3.49
EL8	88	1	5	3.26
EL9	88	1	5	3.65
EK11	88	2	5	3.97
EK12	88	1	5	3.59
EK13	88	1	5	3.22
EK14	88	1	5	3.74
EK15	88	2	5	3.68
EK16	88	1	5	3.19
KK1	88	1	5	3.26
KK2	88	1	5	3.38
KK3	88	1	5	3.74

KK4	88	2	5	3.77
KK5	88	1	5	3.48
KK6	88	2	5	3.75
KK7	88	2	5	3.83
KK8	88	1	5	3.51
Valid N (listwise)	88			

OUTER MODEL

	Ethical_Leadership	Etika Kerja_Islam	Kinerja Pelaku UMKM
EKI1		0,955	
EKI2		0,867	
EKI3		0,852	
EKI4		0,910	
EKI5		0,857	
EKI6		0,840	
EL1	0,901		
EL2	0,862		
EL3	0,923		
EL4	0,848		
EL5	0,858		
EL6	0,943		
EL7	0,836		
EL8	0,902		
EL9	0,902		
KK1			0,896
KK2			0,834
KK3			0,941
KK4			0,849
KK5			0,929
KK6			0,778
KK7			0,961
KK8			0,852

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Ethical_Leadership	0,966	0,966	0,971	0,787

Etika Kerja_Islam	0,942	0,947	0,954	0,776
Kinerja Pelaku UMKM	0,958	0,962	0,965	0,778

	Ethical Leadership	Etika Kerja_Islam	Kinerja Pelaku UMKM
EKI1	0,954	0,955	0,913
EKI2	0,783	0,867	0,795
EKI3	0,822	0,852	0,906
EKI4	0,865	0,910	0,858
EKI5	0,794	0,857	0,723
EKI6	0,793	0,840	0,733
EL1	0,901	0,864	0,844
EL2	0,862	0,873	0,846
EL3	0,923	0,890	0,867
EL4	0,848	0,822	0,842
EL5	0,858	0,873	0,829
EL6	0,943	0,899	0,891
EL7	0,836	0,742	0,794
EL8	0,902	0,799	0,864
EL9	0,902	0,821	0,852
KK1	0,809	0,831	0,896
KK2	0,824	0,823	0,834
KK3	0,900	0,847	0,941
KK4	0,770	0,731	0,849
KK5	0,895	0,851	0,929
KK6	0,709	0,743	0,778
KK7	0,931	0,905	0,961
KK8	0,879	0,875	0,852

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pelaku UMKM	0,924	0,922

INNER MODEL

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Ethical_Leadership	792,000	211,095	0,733
Etika Kerja_Islam	528,000	167,400	0,683
Kinerja Pelaku UMKM	704,000	209,102	0,703

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Ethical_Leadership -> Kinerja Pelaku UMKM	0,662	0,638	0,146	4,547	0,000
Etika Kerja_Islam -> Kinerja Pelaku UMKM	0,309	0,333	0,145	2,135	0,017