

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN DENGAN *ISLAMIC WORK ETHIC* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

Titi Junengsih

Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta

E-mail: titi.junengsih21@gmail.com

ABSTRACT

This research is aimed to identify the side effect of emotional intelligence toward the leadership style using Islamic work ethic as the variable moderation. The subject of this research consist of all faculty permanent employees of University of Muhammadiyah Yogyakarta. The collecting data method done by giving questionnaire as the tools of survey towards 74 respondents. The collected data then being analyzed using multiple linear regression.

The result of the research indicates that the emotional intelligence has a positive and significant effect toward leadership style. Moreover, the result also shows that Islamic work ethic has moderation effect toward tge relation between emotional intelligence and leadership style.

Key Words: Emotional Intelligence, Leadership Style, Islamic Work Ethic.

Pendahuluan

Dewasa ini telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan di berbagai bidang khusus sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk kemajuan organisasi, sehingga sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Peran

sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang dapat mempengaruhi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) dalam Indica (2013) bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan untuk memberikan peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia. Selain itu Mangkunegara menambahkan bahwa pendekatan yang dimaksud yaitu pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.

Islamic work ethic atau etika kerja Islam (dan seterusnya akan disebutkan dengan etika kerja Islam) yang dimiliki seorang pemimpin akan mempengaruhi tingkat kecerdasan emosi dan gaya kepemimpinan seseorang. Di dalam sebuah organisasi seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengatur dan dapat mempengaruhi bawahannya agar organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika seorang pemimpin memiliki etika kerja Islam yang baik maka hubungan kecerdasan emosi dan gaya kepemimpinan akan baik dan begitu pula sebaliknya. Etika kerja Islam seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi tentu menjadi hal penting, oleh karena itu perilaku seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi selalu menjadi panutan dan inspirasi bagi setiap bawahannya. Tingkah laku beretika seorang pemimpin lebih tertuju kepada tindakan yang benar dan adil kepada bawahannya, seperti pemberian insentif, pemberian gaji serta perlakuan yang adil antar semua bawahannya.

Peran pemimpin merupakan faktor yang dapat mengarahkan daya dan usaha seorang karyawan serta dapat mendukung sebuah organisasi dalam mengembangkan organisasinya. Gaya kepemimpinan seseorang adalah ciri khas yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran tercapai, dengan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan. Tanpa banyak disadari gaya kepemimpinan seseorang akan mengarahkan bawahannya untuk dapat mematuhi segala bentuk peraturan dan tanggung jawab yang diberikan. Pemimpin merupakan salah satu faktor kritis

yang menuntukan kejayaan dalam usaha transformasi pendidikan tinggi di seluruh dunia.

Goleman dalam Melandry RM & Aziza (2006) menyatakan bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan prediksi kelulusan pendidikan tinggi tidak akan memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup. Sebaliknya Ia menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja. Selain kecerdasan akal yang dapat mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja, kecerdasan emosi menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan keterampilan yang dimilikinya.

Kecerdasan emosi yang dimiliki seorang pemimpin mempunyai pengaruh terhadap gaya kepemimpinan seseorang. Di mana kecerdasan emosi dicirikan dengan kecerdasan diri, pengetahuan diri, empati, motivasi, dan mampu membina hubungan sosial yang baik. Jika seorang pemimpin memiliki ke lima indikator tersebut, maka gaya kepemimpinan seseorang sangat baik. Menurut George dalam Shukor *et. al* (2014) perasaan bukan semata-mata sebagai sebagian daripada kepemimpinan, sebaliknya hal itu merupakan gabungan dari *mood* dan emosi yang turut mempengaruhi keefektifan kepemimpinan seseorang.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu kampus swasta yang terkemuka di Indonesia serta menjadi kampus swasta nomor 1 Se-Jawa Tengah dan DIY. Keberhasilan UMY semata-mata bukan ditentukan oleh jumlah mahasiswanya, akan tetapi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan-karyawan yang bekerja di UMY, baik karyawan pendidik maupun kependidikan. Peran pemimpin mempunyai potensi besar dalam menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya dalam organisasi, hubungan pemimpin dengan karyawan menjadi penentu bagaimana suatu organisasi dapat berkembang. Kecerdasan emosional yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin

mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi, namun tidak semua hal tersebut mempunyai dampak yang positif bagi karyawan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja seorang pemimpin, salah satunya bagaimana etika kerja seorang pemimpin mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan seseorang. Pemimpin yang memiliki etika kerja Islam dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kualitas organisasi, karena memiliki integritas, keadilan, kejujuran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi.

Melihat dari penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian modifikasi dari peneliti sebelumnya, yaitu dari Shukor, Hamzah & Abdullah (2014). Oleh karena penelitian sebelumnya masih memiliki kekurangan, selain itu, penelitian terdahulu rata-rata memilih karyawan pendidik dibanding karyawan kependidikan serta memiliki hasil penelitian yang bermacam-macam sehingga peneliti memilih untuk meneliti karyawan kependidikan sebagai objek penelitian.

Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan?
2. Apakah etika kerja Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hubungan kecerdasan emosi dan gaya kepemimpinan?

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kecerdasan Emosi

Menurut Salvoy & Mayer (1990) dalam Tikollah, Triyuwono & Ludigdo (2006) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran

dan perilaku seseorang. Sejalan dengan hal tersebut. Goleman (2003) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Goleman (2003) membagi kecerdasan emosi ke dalam lima unsur yang meliputi: kecerdasan diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kelima unsur tersebut dikelompokkan ke dalam dua kecakapan, yaitu: a) kecakapan pribadi; yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi. b) kecakapan sosial; yang meliputi empati dan keterampilan sosial.

Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Zainal *et al.* (2014) dalam bukunya “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang kebijakan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki tiga tipe pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Definisi Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) merupakan harapan Islam sehubungan dengan perilaku seseorang di tempat kerja yang meliputinya usaha, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, sikap dan perilaku seseorang akan cenderung konsisten dengan aturan dan ketentuan agama. Rahman *et al.* (2006) dalam Hayati & Caniago (2012).

Kerangka Konseptual dan Penurunan Hipotesis

Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Gaya Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi hubungan pemimpin dengan bawahan menjadi salah satu faktor penting mengingat akan visi dan misi organisasi. Pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar semua tujuan organisasi tercapai serta agar kinerja karyawan terus meningkat. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mempunyai gaya kepemimpinan yang tinggi. Karena ia dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik melalui kecerdasan emosinya yang meliputi kecerdasan diri, pengetahuan diri, motivasi, empati dan kecakapan dalam membina hubungan. Serta dapat menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya hingga tujuan organisasi tercapai, oleh karena pemimpin seperti sellau menjadi inspirasi untuk bawahannya dan rekan-rekannya.

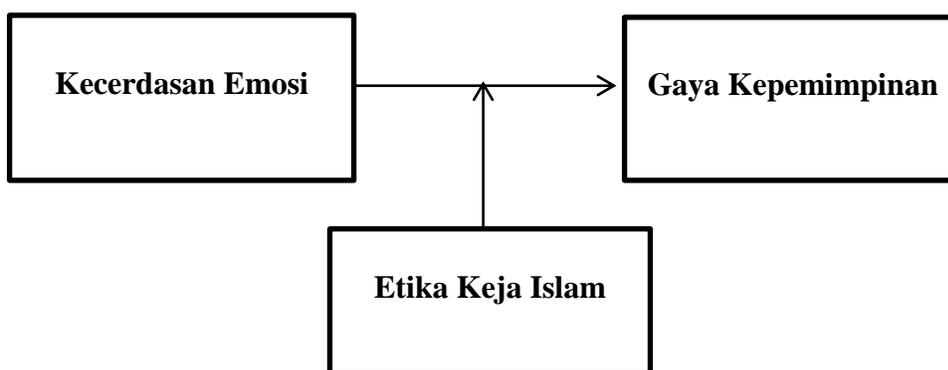
H1: Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan

Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi di tempat ia bekerja maka hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan akan tinggi. Karena ia menyadari bahwa seorang muslim bekerja harus didasarkan

pada norma-norma yang diterapkan di dalam Islam. Seorang pemimpin yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi ia dapat bekerja dengan baik dan tidak semena-mena terhadap bawahannya, juga kerana karena ia menerapkan Ah-Shalah, Al-Itqan, Al-Ihsan, Al-Mujahadah, Tanafus, Ta'awin dan mencermati waktu di dalam kepemimpinannya, sehingga ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya agar ia bisa menginsiprasi bawahannya atau rekan-rekannya untuk berkerja dengan optimal dan sesuai dengan kaidah, norma-norma dan pedoman yang diterapkan di dalam islam.

H2: Etika kerja islam berpengaruh postif dan signifikan terhadap hubungan antara kecerdasan emosi dan gaya kepemimpinan.



METODE

Obyek dan subyek judul yang peneliti angkat, yaitu "Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Gaya Kepemimpinan dengan *Islamic Work Ethic* Sebagai Variabel Moderasi", penelitian ini akan dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) dengan subyek karyawan kependidikan, karena selama ini karyawan kependidikan kurang mendapat perhatian dari peniliti serta ingin mengetahui bagaimana kualitas pemimpin di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Jenis data dan teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah jenis data primer. Data primer didapatkan melalui pengumpulan jawaban dari kuesioner yang berisikan beberapa item pertanyaan yang berkaitan tentang kecerdasan emosi, gaya

kepemimpinan dan etika kerja Islam. Populasi responden pada penelitian ini adalah semua karyawan kependidikan tetap tingkat fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 110 karyawan dari 8 fakultas. Uji kualitas dan instrument penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner). Alat analisis dalam peneliti ini menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis penelitian. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio Ghazali (2011). Sebelum dilakukan pengujian regresi, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk asumsi-asumsi yang ada pemodelan regresi linier berganda. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). adapun uji asumsi klasik diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Hipotesis 1

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	101,932		5,702	,000
kecerdasan emosi	0,891	,278	2,317	,024

a. Dependent Variabel: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan emosi diperoleh nilai signifikan pada 0,024 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, sehingga hipotesis 1 diterima.

Hasil Uji Hipotesis 2

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Si.g
(Constant)	95,161		5,913	,000
KE*EKI	,016	,351	2,998	,004

a. Dependent Variable: Gya Kepemimpinan

b. Kecerdasan Emosi (KE), Etika Kerja Islam (EKI)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa varibel Etika kerja Islam memoderasi secara positif hubungan kecerdasan emosil terhadap gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan pada 0,004 yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang positif terhadap hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan dari dua tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Kecerdasan emosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap gaya kepemimpinan, maka **H₁ diterima**.
2. Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap hubungan kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan, maka **H₂ diterima**.

Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian terdahulu dari Putra (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepemimpinan transformasional. Dengan demikian seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan mempunyai gaya kepemimpinan yang bagus, karena ia dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik melalui kecerdasan emosinya, yang meliputi: kecerdasan diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian terdahulu dari Putra (2012) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada PT. Bank Danamon kantor cabang Panglima Polim.

Hal tersebut turut menjadi pendukung dalam penelitian ini yang menyatakan hipotesis pertama (H_1) berbunyi: “kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap gaya kepemimpinan”. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dinyatakan bahwa variabel kecerdasan emosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan berada pada 0,024 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,278 atau setara dengan 27,8%.

Kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap gaya kepemimpinan seseorang, dari identifikasi lapangan dapat dilihat bahwa pemimpin di UMY memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi, terlihat dari bagaimana ia memimpin sangat memiliki kedekatan dengan para karyawannya, terlebih diperkuat dari pengaruh kecerdasan emosi yang tinggi, karena kelima unsur yang paparkan oleh Goleman juga turut diterapkan oleh pemimpin tingkat fakultas di UMY seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Gaya kepemimpinan yang baik, dari pemimpin tersebut juga turut dirasakan oleh para karyawan tingkat fakultas di UMY, bukan hanya sekedar dilihat dari hasil yang dicapai oleh seorang pemimpin. Para karyawan

merasakan pemimpin mereka bertingkah laku dengan adil, tegas, jujur, saling menghargai dan tanggung jawab terhadap bawahan dan pekerjaannya.

Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Gaya Kepemimpinan

Etika kerja Islam sebagai variabel moderasi terhadap hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan. Karena etika kerja Islam di sini adalah sebagai variabel moderasi, maka tidak ada penelitian terdahulu yang sejenis untuk mendukung penelitian terdahulu atau untuk menguatkan hipotesis dalam penelitian ini. (H₂) berbunyi “Etika kerja Islam memiliki pengaruh yang positif terhadap hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan” dengan nilai signifikan berada pada 0,004 dan besarnya pengaruh sebanyak 0,351 atau setara dengan 35,1% .

Hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan sebelum adanya etika kerja Islam kuat, akan tetapi setelah etika kerja Islam memoderasi ke hubungan kecerdasan dengan gaya kepemimpinan hubungan keduanya memiliki peningkatan yang semakin kuat. Sebelum adanya etika kerja Islam kecerdasan emosi seorang pemimpin tinggi karena ia menerapkan dimensi yang di jabarkan oleh Goleman, akan tetapi setelah etika kerja Islam masuk menjadi moderasi ke dalam hubungan tersebut, ke dua hubungan tersebut menjadi sangat kuat atau dengan kata lain etika kerja Islam memoderasi secara positif, karena pemimpin yang memiliki dan menerapkan etika kerja Islam ke dalam pekerjaannya gaya kepemimpinannya akan kuat dan bagus karena ia selalu menerapkan norma-norma Islam yang berlaku sesuai dengan ketentuan Islam.

Seorang pemimpin yang menerapkan etika kerja Islam di tempat ia bekerja memiliki pengaruh terhadap hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan yang ia miliki, karena ia merasakan keyakinan, bahwa dengan

keyakinan ia terhadap adanya Tuhan membuat ia memiliki rasa takut untuk berbuat hal-hal yang dapat merugikan UMY, sehingga ia menyadari bahwa bekerja semata-mata bukan karena profesi atau tuntutan dari pekerjaan yang ia kerjakan, melainkan karena ia menyadari dengan sepenuhnya bahwa Tuhan menilai setiap apa yang ia kerjakan. Selain itu juga pimpinan yang memiliki etika kerja Islam merasa bahwa Tuhan sering mengabulkan do'a-do'a yang ia panjatkan yang berkaitan dengan pekerjaannya, hal ini membuat pinnin berkerja sesuai dengan etika kerja Islam, dan norma-norma yang diterapkan di dalam Islam.

Bekerja juga merupakan salah satu sarana ibadah bagi pemimpin yang menerapkan etika kerja Islam di dalam pekerjaannya, karena ia menyadari dengan benar-benar bahwa bekerja juga merupakan cara dia beribadah terhadap Tuhan, sebab di dalam Islam sendiri sudah jelas, Islam menyukai umatnya yang bekerja keras . oleh karena itu ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan sepenuh hati dengan harapan ia mendapatkan pahala dan berkah di dalam setiap hal yang ia kerjakan. Menekankan keja keras guna hasil yang optimal juga selalu diterapkan, pemimpin yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi tentunya menyadari bahwa setiap pekerjaan yang ia kerjakan harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar tujuan organisasi tercapai, oleh karenanya ia selalu bekerja keras disetiap pekerjaannya. Rasa memiliki yang tinggi di tempat kerja membuat pemimpin merasa bahwa setiap kesulitan yang orang lain rasakan di dalam pekerjaannya merupakan kslutan ia juga, oleh sebab itu ia selalu memberikan bantuan kepada rekan atau bawahannya yang sedang mengalami kesulitan akan pekerjaannya. Pemimpin yang memiliki etika kerja Islam juga selalu berupaya semaksimal mungkin dalam perkerjaannya karena pemimpin menyadari bahwa dalam setiap hal yang ia kerjakan akan dilihat oleh bawahannya kemudian akan dijadikannya contoh, sehingga ia bekerja dengan

maksimal agar bawahannya bekerja dengan lebih baik lagi. Sebab pemimpin sejatinya adalah panutan atau inspirasi bagi setiap bawahannya.

Dengan adanya etika kerja Islam sebagai variabel moderasi, hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan mengalami peningkatan, hal ini dapat dilihat dari nilai pada Beta dalam hipotesis pertama nilai Beta pada angka 0,278 atau setara dengan 27,8% sedangkan dalam hipotesis ke dua nilai Beta ada pada angka 0,351 atau setara dengan 35,1% sehingga etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang memiliki etika kerja Islam di tempat ia bekerja maka hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan akan bagus, karena seorang pemimpin yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi ia dapat mengontrol segala aktivitas dirinya di dalam organisasi serta mampu menginspirasi bawahannya karena ia menjunjung tinggi norma-norma Islam di dalam pekerjaannya. Para pemimpin tingkat fakultas di UMY juga menerapkan indikator yang di paparkan oleh Hafinuddin & Tanjung (2003) yang berbunyi: *Al-Shalah* atau baik dan manfaat, *Al-itqan* atau ketampanan, *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi, *Al-Mujahadah* atau kerja keras yang optimal, *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong, Mencermati nilai waktu, yang berarti pemimpin tingkat Fakultas di UMY memiliki etika kerja Islam yang tinggi.

Etika kerja Islam merupakan harapan Islam sehubungan dengan partisipasi seorang muslim di tempat ia bekerja, seorang muslim harus menerapkan norma-norma Islam di dalam pekerjaannya, agar ia mendapatkan berkah dan ridho Allah SWT. Karena Islam juga menyukai umatnya yang bekerja keras namun tetap menjalankan perintah Allah SWT sebagai tanggung jawabnya seorang muslim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan *Islamic Work Ethic*” Sebagai Variabel Moderasi”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki seorang pemimpin di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempengaruhi keterlibatan gaya kepemimpinan di dalam pekerjaannya.
2. Etika kerja Islam memoderasi dengan positif dan signifikan antara hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang dimiliki seorang pemimpin di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta meningkatkan hubungan kecerdasan emosi dengan gaya kepemimpinan.

Saran

1. Untuk penelitian yang selanjutnya akan lebih baik jika respondennya adalah seluruh karyawan tetap tingkat universitas di UMY atau melakukan penelitian dengan subyek dan obyek yang berbeda yang lebih meluas.
2. Waktu penelitian yang lama, sehingga semua kuisioner yang disebarkan kepada responden terkumpul lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih akurat.
3. Menambahkan variabel penelitian yang relevan untuk mengukur gaya kepemimpinan, contohnya tambahkan variabel loyalitas pekerjaan, *turn overintention*, insentif atau penghargaan.
4. Menambahkan referensi ilmiah yang lebih meluas dan terbaru sehingga hasil penelitian lebih aktual
5. Untuk Universitas Muhammadiyah Yogyakarta harus lebih memperhatikan hasil pekerjaan karyawan, kualitas pelayanan karyawan, dan meningkatkan

nilai-nilai Islam di dalam pekerjaan, terutama untuk pemimpin karena ia menjadi contoh dan inspirasi bagi bawahannya maupun bagi rekan-rekan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Nuzarul *et.al.* (2007). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Editor Sebagai Variabel Moderasi.*
- Brahmasari, Ida & Sprayetno, Agus. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*
- Dale, Robert. D. (2006). *Pelayan Sebagai Pemimpin.* Malang: Gandum Mas.
- Dalyono, M. (2012). *Psikologi Pendidikan.* Rineka Cipta
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, (2000). *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga
- Efendi, Agus (2007). *Revolusi Kecerdasan Abad 21.* Bandung: Alfabeta
- Goelman, Daniel (2003). *Kecerdasan Emosi Untuk Membangun Prestasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hafinuddin, D. dan H. Tanjung. (2003). *Manajemen Syari'ah dalam Praktek.* Jakarta: Gema Insani Press.
- Hasan, A. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah.* Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Harmoko, R., Agung, (2005). *Kecerdasan Emosional.*
- Hayati & Caniago (2012). *"Islamic Work Ethic: The Role Of Intrinsic Motivation, Job Statifikation, Organizational Commitment and Job Performance"*.
- Indica, I. (2013). *"Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan"*
- Indriyanti, Lise (2009), *" Pengaruh Kcerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan dan Organisasi*

- Jamil, Alwiyah (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- Melandry R & Aziza (2006). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan diri Sebagai Variabel Pemoderasi".
- Priansa, Donni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Putra, Prasetro E. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap kepemimpinan Transformasional Pada PT. Bank Danamon Kntor Cabang Panglima Polim*
- Putri, Kadek (2011). *Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kesiapan Belajar Dengan Prestasi Belajar Pada Mata Kuliah Akeb Ibu I Mahasiswa Semester II di AKBID Mitra Husada Karanganyar*
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Shukor, A. et al. (2014). "Etika Kerja Islam Sebagai Penederhana Dalam Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Gaya Kepemimpinan Administrator Universitas Negeri".
- Silalahi, B. (2008). "Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi".
- Soekarso & Putong, Iskandar (2015). *Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Tikollah, M. Et al. (2006). "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi".
- Yulk, Gary (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Zainal, Hadad & Ramly (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

