

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Choiril Anam*

ABSTRAK

This research raises the title of influence of Islamic leadership and the Islamic work motivation on the performance of BMT (Made) employees in Demak District. One of the obstacle which doesn't make any advanced and the developed of BMT is the low performance of employees. The formulation of the problem in this research is whether there is a significant influence of Islamic leadership and the motivation of Islamic work on the performance of employees either partially or simultaneously on the performance of employees? This study aims to find out how much influence of Islamic leadership and work motivation and to know the most dominant influence between Islamic leadership and the work motivation on the performance of employees BMT Made in Demak District.

This type of this research is field research by using quantitative methods. The population in the study there are 34 employees, who sampled 28 employees consisting of main employees and sub branch employees. The test used in analyzing the data (questionnaire) is a test of validity and reliability, and statistical tests that include; classical assumption test, F test and T test.

The result of regression equation test is $Y = 4.510 + 0.076 X1 + 0.679 X2$, this means that employee's performance variable get influence from Islamic leadership variable and work motivation with value equal to 0,079 and 0,679 every employee performance variable have 1 score increase. While for Islamic leadership T test obtained value of $0.533 < t \text{ table } 2.060$ and for T test employee motivation obtained value of $5.415 > 2.060$. This means that Islamic leadership variables do not have a significant influence and employee motivation partially have an influence on performance variable of BMT employees. F - test obtained value equal to 18.782, while F table 3,385, because F count $> F \text{ table}$ then simultaneous test or jointly variable of Islamic leadership and work motivation of Islam have influence to performance of BMT Made employee. Among the two independent variables that are most dominant in influencing employee performance variables is the Islamic work motivation with a value of 5.415.

To improve employee performance, managers are expected to improve intensive communication with the employees and provide an opportunity to convey what the wishes and expectations of the employee are. On the other hand, managers must also open themselves to accept criticism or input that is constructive in order to improve the institution.

Keyword: *Islamic Leadership, Islamic Work Motivation and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen secara ilmiah menurut Abdullah (2012:1) mulai nampak pada Negara industri pada pertengahan abad ke-19. Manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan antar individu dalam suatu masyarakat, adanya kebutuhan Negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyatnya dalam rangka mengatur dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat.

Abdullah (2012:2) menambahkan begitu pula dalam dunia industri baik manufaktur maupun jasa, pelaku ekonomi merasa perlu adanya pemikiran manajemen guna menjalankan bisnisnya, seperti mengatur kegiatan produksi, kegiatan distribusi kegiatan pemasaran dan lain-lain. Manajemen dalam Islam muncul bersamaan diutusnya Rasulullah SAW. Pemikiran manajemen bersumber dari al-Qur'an dan Hadith. Di antara ayat (al-Quran, 61:4) yang menjelaskan tentang menejeman, yaitu:

*Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَهُمْ بَنِينَ
مَرُوصًا

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Abdullah (2012:14) menuturkan maksud dari ayat di atas kokoh adalah adanya sinergi yang rapi antar bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terwujud akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Nawawi (2012:60) manajemen islam datang karena tuntutan dari kesempurnaan islam itu sendiri. Islam harus diikuti secara sempurna dan komprehensif. Islam menuntut kaum muslim untuk mengaktualisasika keislamannya dalam aspek kehidupan. Dalam kehidupan manajemen mereka memiliki manajemen sendiri dimana garis-garis besarnya digambarkan dalam al-Qur'an. Ini semua adalah rambu-rambu dalam bidang manajemen yang harus ditaati oleh setiap muslim.

Kamaludin dan Alfian (2010:19) menuturkan manajemen Islam menawarkan perubahan paradigma etis agar manusia lebih dapat memahami dirinya sebagai manusia bertuhan. Sehingga manusia dalam mengelola kehidupannya melalui aktifitas sosial mampu mengemasnya, baik dalam organisasi, lembaga maupun perusahaan yang dalam aktivitasnya di landasi nilai-nilai tauhid dan semata-mata sesuatu tindakan dikerjakan hanya karena Allah SWT.

Manajemen Islam dalam perkembangannya telah diterapkan oleh lembaga keuangan syariah yaitu BMT Made Demak yang dalam operasionalnya berlandaskan syariah. Menerapkan manajemen Islam dalam lembaga tersebut tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu memimpin dan membawa lembaga tersebut supaya dapat berkembang dan maju yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam.

Menurut Nawawi (2010: 331) dalam menjalankan aktifitasnya pemimpin dalam Islam mengedepankan musyawarah, konsultasi kerjasama, Rivai (1974: 74) menambahkan

bebas berpendapat sesuai dengan norma Islami. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Seorang manajer yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah SAW, karena seluruh sikap dan tingkah laku beliau dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan suri tauladan yang patut tiru dan diikuti.

Untuk menciptakan lembaga yang kuat dan dapat berkembang BMT Made Demak membutuhkan seorang Pemimpin yang mempunyai sifat dan kemampuan kepemimpinan serta mampu memberikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi timbul dari diri seseorang secara individu, ataupun dari seorang pemimpin atau pihak dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Rendahnya motivasi kerja karyawan yang terjadi dalam lembaga atau BMT Made Demak secara tidak langsung akan mempengaruhi kelangsungan hidup lembaga tersebut, kecepatan dan kecekatan seorang manajer dalam mengambil keputusan untuk mengambil sikap dan langkah menyelesaikan masalah dapat meminimalisir dampak yang tidak diharapkan lembaga. Sehingga kinerja karyawan setidaknya dapat dipertahankan dan ditingkatkan sebelum apa yang tidak diharapkan terjadi dalam suatu lembaga.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan akumulasi dari faktor kepemimpinan dan motivasi kerja serta faktor yang lain. Faktor-faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja karyawan, namun kurangnya salah satu faktor tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Secara empiris sering ditemui seorang karyawan dengan motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan didukung dengan kemampuan yang tinggi namun karena kepemimpinan manajer yang kurang begitu efektif mengakibatkan kinerjanya menurun, begitu juga dengan faktor yang lainnya.

Kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen BMT Made, karena itu manajemen perlu

mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan lembaga tersebut.

B. LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan Islam

Menurut Mangkunegara (2005: 57) Kepemimpinan Islam adalah suatu hubungan antar individu atau bawahan dan atasan yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu yang menjadi tujuan organisasi yang berlandaskan norma-norma yang tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan hadis. Dalam Islam, semua orang Islam adalah pemimpin, paling tidak dalam lingkungannya sendiri atau ia merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri. Allah telah berfirman dalam (Al-Qur'an, 2:30) yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: «Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.»

Veithal dan Mulyadi (2012:10) menuturkan Islam juga menawarkan konsep mengenai kepemimpinan. Kamaludinn dan Alfian (2010:152) menambahkan Untuk memahami dasar konseptual dalam perspektif Islam paling tidak harus menggunakan tiga pendekatan:

a. Pendekatan Normatif

Dasar konseptual kepemimpinan Islam secara normatif bersumber pada al-Qur'an dan Hadis, yang terbagi dalam empat prinsip pokok, yaitu:

1) Prinsip etika tauhid

Kepemimpinan Islam dikembangkan atas dasar prinsip-prinsip etika tauhid, dalam pandangan Amien Rais, manusia yang bertauhid tidak hanya terbatas hubungan antara manusia dan tuhan, tetapi mencakup hubungan horizontal sesama manusia dan

seluruh makhluk sesuai dengan kehendaknya. Kehendak Allah itu, antara lain membentuk masyarakat yang didasarkan pada nilai-nilai utama dan mengusahakan tegaknya nilai sosial, menegakkan kebenaran, dan memberantas kerusakan di muka bumi.

Berkaitan dengan hal itu, kekuatan dan karakteristik yang tercermin dari pribadi manusia yang bertauhid, antara lain sebagai berikut:

- a) Manusia bertauhid menafikan segala bentuk selain Allah SWT. Karakteristik ini mengharuskan seseorang muslim untuk tegas mengatakan tidak kepada kebatilan dan setiap ketidak beratan.
- b) Memiliki keyakinan yang utuh kepada Allah SWT. Keyakinan penuh tersebut mendorong seseorang untuk meyakini kebenaran datang dan bersumber hanya dari Allah SWT. Untuk itu ia hanya berpegang teguh pada tali Allah SWT tidak mudah diombang-ambing oleh kekuasaan.
- c) Memiliki deklarasi kehidupan bahwa segala aktifitas kehidupan berorientasi trasenden. Karakteristik tauhid pada tahap ini membuat kehidupan menjadi teratur dan jelas.
- d) Selalu menterjemahkan keyakinan menjadi kongkrit, yaitu terbentuknya kebiasaan untuk mengembangkan amal sholeh.
- e) Senantiasa mengembalikan barometer baik dan buruk, terpuji dan tercela, dosa dan pahala kepada tuntunan Allah SWT tidak pada penilaian orang perorang atau penguasa.

2) Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Menurut Kamaludinn dan Alfian (2010:153) di dalam Islam telah digariskan bahwa setiap diri adalah pemimpin (minimal untuk dirinya sendiri) dan untuk kepemimpinan ia dituntut untuk bertanggung jawab atas apa yang telah dia pimpin. Untuk memahami maknanya, tanggung jawab adalah substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh para calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan.

Sedangkan menurut Abdullah (2012:128) bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dan penuh tanggung jawab. Orang yang terbiasa bertanggung jawab dalam memimpin mempersepsikan pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan yang pada akhirnya melahirkan keyakinan bahwa itu merupakan bagian dari ibadah dan bernilai luhur.

Seorang pemimpin perlu menumbuhkan kembangkan sikap bertanggung jawab di kalangan bawahnya dengan menerapkan paradigma berfikir dan sikap mental yang amanah. Amanah adalah sikap yang dipertanggung jawabkan untuk mendapatkan keridhaan Allah. Amanah yang tidak ditunaikan akan mendapatkan murka Allah.

3) Prinsip keadilan

Veithal dan Mulyadi (2012:11) menuturkan untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigma-stigma ketidakadilan seperti kelompok marginal dan lain-lain. Sesuai firman Allah SWT dalam (A-Qur'an, 38:26);

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

Veithal dan Mulyadi (2012:11) menyimpulkan dari ayat diatas bahwa sebagai seorang pemimpin harus bersikap adil dalam memutuskan suatu perkara, dalam memilih seorang karyawan betul-betul menempatkan sesuai dengan kompetensi dan mempromosikan sesuai dengan prestasi yang telah dicapinya.

a. Prinsip kesederhanaan

Menurut Veithal dan Mulyadi (2012:11) sebagai manajer seorang harus menunjukkan sikap sederhana baik baik dalam bentuk penampilan maupun dalam sikap perbuatan. Dalam bentuk penampilan atau gaya hidup seorang pemimpin tidak hidup hedonis yaitu bergaya hidup mewah dan berlebih-lebihan sedangkan dalam perbuatan selalu menunjukkan bersikap ramah. Sikap ramah tersebut dapat ditujukan dengan tindakan atau perilaku dalam berhubungan dengan siapapun tidak melihat status dan latarbelakang lawan bicaranya.

Di dalam organisasi seorang pemimpin harus mampu mengembang amanah tanggung jawabnya, dengan tidak melakukan perencanaan keuangan dengan membuat anggaran yang berlebihan. Meskipun perusahaan mampu dan dapat memenuhinya, pemimpin berusaha untuk bersikap hemat demi untuk kelangsungan hidup perusahaan dan menghindasri sifat boros.

b. Pendekatan Historis

Veithal dan Mulyadi (2012:11) menuturkan bahwa al-Qur'an begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai ajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang. Dengan pendekatan historis ini diharapkan akan lahir pemimpin-pemimpin Islam yang memiliki sifat sidiq, amanah dan lain-lain sebagai syarat keberhasilan dalam memimpin.

c. Pendekatan teoritik

Menurut Veithal dan Mulyadi (2012:12) Islam adalah idiologi yang terbuka. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada dalam bangunan idiologi Islam sendiri sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan mengkomunikasikan ide-ide dan pemikiran dari luar Islam selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan al-Qur'an dan Sunah Rasulullah SAW.

2. Motivasi Kerja Islam

Menurut Veithal dan Mulyadi (2012:12) motivasi kerja dalam Islam adalah suatu dorongan yang memunculkan semangat kerja

seseorang untuk mencapai tujuan dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda tergantung yang melatarbelakangi.

Saleh (2009:19) menuturkan salah satu konsep yang menjadi perhatian dalam Islam adalah tentang bekerja. Bekerja merupakan upaya untuk melanggengkan kehidupan. Bahkan bekerja dalam pandangan Islam selalu dikaitkan dengan masalah keimanan. Banyak kalam Allah SWT yang menyebutkan bahwa pembahasan tentang bekerja dengan cara terbaik (amal saleh) selalu dibandingkan dengan keimanan pada Allah SWT. Masalah keimanan selalu diletakan di awal kalimat sebelum amal saleh. Al-Quran menyebutkan masalah iman sebanyak 70 ayat, misalnya dalam (Al-Qur'an, 103:1-3):

وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Saleh (2009:19) menambahkan bahwa dalam Islam bekerja tidak hanya mendapatkan materi tetapi lebih jauh dan lebih dalam dari itu. Bekerja sebagai upaya mewujudkan firman Allah SWT sebagai bagian dari keimanannya. Bahkan mereka yang mau bekerja atas dasar niat untuk menafkahi keluarganya, dikategorikan sebagai mujahid (pejuang) di jalan Allah SWT. Sebagaimana sabda nabi muhammad saw yang diriwayatkan imam Muslim:

حَدَّثَنِي هَنَادُ بْنُ السَّرِيِّ حَدَّثَنَا أَبُو الْأَحْوَصِ عَنْ بَيَانَ أَبِي بَشْرٍ عَنْ قَيْسِ بْنِ أَبِي حَازِمٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ لَأَنْ يَغْدُوَ أَحَدُكُمْ فَيَحْطَبَ عَلَى ظَهْرِهِ فَيَتَصَدَّقَ بِهِ وَيَسْتَعْنِيَ بِهِ مِنَ النَّاسِ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ رَجُلًا أَعْطَاهُ أَوْ مَنَعَهُ ذَلِكَ فَإِنَّ الْيَدَ الْعُلْيَا أَفْضَلُ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ (رواه مسلم)

«Telah menceritakan kepadaku Hannad ibn as-Sari telah menceritakan kepada kami Abu al-Ahwas dari Bayan Abi Bishr dari Qais ibn Abi Hazim

dari Abi Hurairah ia berkata; Saya mendengar Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: «Berangkatnya salah seorang diantara kalian pagi-pagi kemudian pulang dengan memikul kayu bakar di punggungmu, lalu kamu bersedekah dengan itu tanpa meminta-minta kepada orang banyak, itu lebih baik bagimu daripada meminta-minta kepada orang banyak, baik ia diberi atau tidak. Sesungguhnya tangan yang memberi itu lebih mulia daripada tangan yang menerima. Dan dahulukanlah memberi kepada orang yang menjadi tanggunganmu.» (HR. Muslim).

Saleh (2009:19) menuturkan Allah SWT dan Rasulnya melarang serta menghina para peminta-minta, yaitu mereka yang tidak bekerja dan hanya berpangku tangan. Ibnu Masud mengatakan: “Saya amat benci melihat seorang laki-laki yang mngangur, tidak ada usahanya kepentingan dunia dan tidak pula untuk kepentingan akhirat.

Menurut Saleh (2009:65) sebagai pekerja muslim seorang karyawan harus dapat melaksanakan motivasi kerja yang sesuai dengan syariat, adapun ciri-ciri motivasi kerja Islam adalah:

a. Niat dalam bekerja

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta untuk menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkannya. Sebagaimana hadis Rasulullah SAW yang diriwayatkan imam Bukhari berbunyi:

حَدَّثَنَا الْحَمِيدِيُّ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ الزُّبَيْرِ قَالَ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ الْأَنْصَارِيُّ قَالَ أَخْبَرَنِي مُحَمَّدُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ النَّيْمِيُّ أَنَّهُ سَمِعَ عَلْقَمَةَ بْنَ وَقَّاصِ اللَّيْثِيِّ يَقُولُ سَمِعْتُ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَلَى الْمَنْبَرِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَّا

“Telah menceritakan kepada kami al-Humaidi Abdullah ibn al-Zubair dia berkata, Telah menceritakan kepada kami Sufyan yang berkata, bahwa Telah menceritakan kepada kami Yahya

ibn Sa'id al-Ansari berkata, telah mengabarkan kepada kami Muhammad ibn Ibrahim at-Taimi, bahwa dia pernah mendengar 'alaqamah ibn Waqas al-ILaithi berkata; saya pernah mendengar 'Umar ibn al-Khattab diatas mimbar berkata; saya mendengar Rasulullah sallallah 'alaihi wasallam bersabda: "Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap-tiap orang (tergantung) apa yang diniatkan." (HR. Bukhari).

Maksudnya dari hadis tersebut adalah niat atau motivasi yang terkandung di dalam hati seseorang ketika melakukan perbuatan atau pekerjaan, menjadi kriteria yang dapat menentukan nilai dan status hukum amal perbuatan yang telah dilakukan baik hubungan ibadah dengan Allah maupun ibadah yang berhubungan dengan manusia.

Zaini (2010:26) menuturkan bahwa setiap pekerjaan pasti didasarkan pada niat motivasi, jika tidak maka perbuatan tersebut bersifat spekulatif, karenanya, niat atau motivasi memiliki posisi yang sangat penting, sebab itu sebagai penentu segala gerak dan kontruksi pekerjaan yang dilakukan yang berkonsekuensi pada perbuatan itu menjadi bernilai baik atau tidak.

b. Takwa dalam bekerja

Menurut Saleh (2009:79) takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap yang baik yang tidak melanggar aturan yang telah ditentukan lembaga atau instansi tempat ia bekerja.

c. Ikhlas dalam bekerja

Menurut Abdullah (2012:114) Ikhlas artinya bersih murni, tidak terkontaminasi dengan yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah yang harus dilakukan tanpa pretense apapun dan dilaksanakan secara professional.

Ikhlas bukan hanya output kita melakukan pekerjaan dengan melayani orang lain, tetapi juga ikhlas menjadi input (masukan dalam bentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih, seperti misalnya dalam mencari rezeki, seseorang tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil dari korupsi, manipulasi menipu dan sebagainya.

Dalam keikhlasan tersimpan pula suasana hati yang rela bahwa yang dilakukannya tidak hanya mengharapkan imbalan kecuali hanya untuk menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya. Kalau ada imbalan bukan tujuan utama, melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdianya.

d. Berlomba dalam kebaikan

Abdullah (2012:128) menuturkan seseorang karyawan yang bergairah memiliki motivasi berlomba dalam kebajikan untuk meraih prestasi, sebagaimana Allah telah berfirmandalam surat al-Baqarah ayat 148:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّئُهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا

"Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian."

Berlomba untuk mencapai prestasi diri bukan asal berlomba (nekat), tetapi berlomba dengan penuh perhitungan. Ibarat orang yang ingin bertanding ia terlebih dahulu harus menjaga stamina, mengumpulkan kekuatan untuk merebut kemenangan *"The Winner"*.

Seorang karyawan yang mempunyai semangat kerja bukan orang yang mudah menyerah (putus asa) dalam menghadapi keadaan. Ia menyadari bahwa keuletan dan kegigihan dalam memperjuangkan sesuatu sebenarnya adalah fitrah manusia, sehingga sikap malas adalah suatu kondisi yang melawan fitrah kemanusianya dan sekaligus menghinai fungsinya sebagai *khalifah fi al-ard*.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Suharto dan Cahyono (2005:15) Kinerja suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap suksesnya organisasi. Organisasi dalam bidang apapun akan berupaya mencapai kinerja yang optimal agar tujuan organisasi tersebut tercapai. Sehingga wajar apabila organisasi senantiasa berupaya memastikan tingkat kinerja pada titik optimal, pada keadaan seperti ini maka dibutuhkan instrument untuk mengukur kinerja.

Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin. Menurut Bass dalam Suharto dan Cahyono (2005:15), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal melalui beberapa cara yaitu:

- a) Manajer menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut.
- b) Manajer mengemukakan kriteria dan melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif.
- c) Manajer memberikan umpan balik ketika pegawai telah mencapai sasaran.
- d) Manajer mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah dicapai.

Kinerja karyawan diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a) Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
- b) Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.

- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.
- e) Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

Suharto dan Cahyono (2005:15) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi pada pada tujuan organisasi. Kinerja dapat diketahui melalui fungsi manajemen yang keempat, yaitu control atau pengawasan atau istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi. Dalam manajemen berbasis syariah kualitas kinerja ditentukan oleh kualitas pengawasan. Rasulullah dan para khalifah penerus pemerintahan setelah rasul senantiasa melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja pegawainya. Rasul selalu mengaudit kinerja kepala pemerintahan tingkat provinsi, lebih-lebih jabatan yang terkait dengan keuangan Negara.

Abu Sinn (2006:181) menuturkan Koreksi terhadap kesalahan dalam manajemen syariah didasarkan atas *tawasaw bi al-haq* dan *tawasaw bi al-sabr* dalam (Al-Qurlan,103: 3)

وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

“Dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Dan *tawasaw bi al-marhamah* dalam (Al-Qur’an, 90: 17)

وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

“Dan saling berpesan untuk berkasih sayang.”

Tiga bentuk koreksi ini disebut juga tausiyah yang mempunyai kekuatan moral yang luar biasa, lebih-lebih *tawas bi al-marhamah*, sebagaimana disebutkan dalam (Al-Qur’an, 41: 34) sebagai berikut:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۗ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ۚ وَمَا يُلْقِيهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا يُلْقِيهَا إِلَّا ذُو حَظٍّ عَظِيمٍ

“Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih

baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara Dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia. Sifat-sifat yang baik itu tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang sabar dan tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang mempunyai Keuntungan yang besar.”

Abdullah (2012:333) menuturkan tidak mudah bagi kita untuk melakukan sikap yang menampilkan *tawas bi al-marhamah* (menolak kejahatan dengan kebaikan), kecuali jika kita memiliki kesabaran. Kesabaran juga tidak mudah dicapai jika kita mendapatkan anugerah dari Allah SWT. Abdullah (2012:335) menambahkan membangun kinerja karyawan harus dilakukan dengan dasar, tujuan, dan filosofi yang jelas dan diyakini kebenarannya.

C. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang bermaksud menguji korelasi antara variabel kepemimpinan Islam, motivasi kerja Islam dan kinerja karyawan di BMT Made Demak.

2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT MADE pada bagian Kepala bagian (Kabag), Staff, dan Manajer cabang yang berjumlah seluruhnya 34 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 28 karyawan, yaitu karyawan yang ada di kantor pusat dan kantor cabang pembantu.

3. Tehnik Pengumpulan Data

- a. Studi pustaka (*library research*), yaitu mencari sumber kepustakaan untuk kerangka teori sebagai landasan penelitian supaya dalam melaksanakan penelitian dapat terarah dan tepat.
- b. Kuisisioner yaitu penggalan data primer melalui metode angket/kuisisioner dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan pilihan yang disusun berdasarkan skala *likert*

bentuk ceklist dengan setiap pertanyaan lima opsi untuk diajukan kepada karyawan BMT Made Demak dari jumlah sampel yang telah ditentukan

4. Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif.

1) Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji asumsi klasik dan uji yang lainnya, maka akan di lakukan uji instrumen, adapun ujinya yaitu:

a) Uji Validitas Data

Menurut Ghazali (2011:136) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Kriteria dari uji validitas menurut azwar dalam Priyatno (2012:184) adalah semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan.

b) Uji Reliabilitas Data

Priyatno (2012:184) menuturkan uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

2) Uji Statistik

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat untuk memenuhi uji T dan Uji F, adapun uji asumsi klasik meliputi:

3) Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2012:184) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Bila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama

lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

4) Uji Multikolinearitas

Priyatno (2012:91) menuturkan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

5) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menguji dalam model regresi terjadiketidaksamaan varian dan residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

6) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:136) Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram.

a) Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Wibisono (2005:529) Regresi linier adalah merupakan analisis persamaan matematik yang memungkinkan untuk melakukan peramalan atau penelitian terhadap nilai suatu pengaruh variabel bebas

terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda untuk menganalisa data. Dalam analisis ini juga dapat diketahui dengan analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas X1 dan X2 (Kepemimpinan manajer dan Motivasi karyawan) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dua variable digunakan tehnik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan Islam

X2 = Motivasi kerja Islam

a = Nilai konstan

b1 = Koefisien regresi kepemimpinan Islam

b2 = Koefisien regresi Motivasi kerja Islam

e = Standar error

b) Uji Hipotesis

Setelah semua uji dilakukan selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis melalui dua uji yaitu:

7) Uji Simultan (Uji F)

Sudjana (1992:335) menuturkan Uji f digunakan untuk mengetahui variable bebas secara bersama-sama apakah secara koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tergantung, dengan rumus:

$$F = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Di mana:

R² = koefisien determinasi

K = jumlah variabel

N = jumlah sampel

Pengujian melalui uji f ini dengan jalan membandingkan f hitung dengan probabilitasnya $\alpha = 0,005$, yaitu pada taraf nyata yang digunakan sebesar 5% (0,05), dengan derajat kebebasan $df = (k-1)(n-k-1)$, maka bila f hitung $> \alpha$ variabel bebas mampu memberikan penjelasan terhadap variasi pada

variabel tergantungnya, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai hipotesa.

8) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial/terpisah terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji - T dirumuskan sebagai berikut:

$$T = \frac{\beta_i - \beta_i}{se(\beta_i)}$$

Di mana:

β_i = koefisien regresi

$Se(\beta_i)$ = standar deviasi

D. PEMBAHASAN

1. Deskriptif Umum Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT MADE baik yang berada di kantor pusat maupun kantor cabang. Terbatasnya populasi di kantor pusat, penulis mengambil dan menambahkan populasi di kantor cabang supaya penelitian ini lebih maksimal sesuai dengan penjelasan sugiono.

Untuk pengambilan sampel peneliti membagikan langsung kuisioner kepada responden (karyawan) BMT MADE di kantor pusat dan meminta karyawan BMT MADE untuk kesediaannya membantu peneliti untuk mengisi kuisioner. Karakteristik responden dalam penelitian meliputi:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT MADE dapat dilihat ilustrasi table 1 di bawah ini

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	15	53.6
2	Perempuan	13	46.4
	Jumlah	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah.

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat kita ketahui tentang jenis kelamin karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 15 orang atau 53.6 %, Sedang sisanya adalah responden Perempuan sebanyak 13 orang atau 46.4 %.

b. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan BMT MADE dapat dilihat ilustrasi table 2 di bawah ini:

Tabel 2. Umur Responden

No	Umur	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	21 – 30	17	60.7
2	31 – 40	7	25.0
3	> 40	4	14.3
	Jumlah	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah.

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat kita ketahui tentang umur Karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah umur 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 60.7 %, sedangkan umur 31-40 tahun sebanyak 7 orang atau 25.0 dan umur > 40 tahun adalah sebanyak 4 orang atau 14.3 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar umur responden dalam penelitian ini adalah berkisar antara 21-30 tahun.

c. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BMT MADE dapat dilihat ilustrasi table 3 di bawah ini:

Tabel 3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	SMA/ SMK	17	60.7
2	DIPLOMA	2	7.1
3	SARJANA	9	32.1
	JUMLAH	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah.

Berdasarkan keterangan tabel di atas dapat kita ketahui tentang pendidikan karyawan BMT MADE yang dijadikan responden dalam penelitian ini, bahwa pendidikan nasabah di dominasi responden yang berpendidikan SMA/SMK sederajat yaitu sebesar 17 orang atau 60.7 %, kemudian Diploma sebanyak 2 orang atau 7.1 %, sedangkan Sarjana sebanyak 9 orang atau 32.1 %,

d. Lama bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan BMT MADE dapat di lihat ilustrasi tabel 4 terlampir.

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Responden (orang)	Prosentase (%)
1	1-5 Tahun	15	53.6
2	6-10 Tahun	7	25.0
3	> 10 Tahun	6	21.4
	Jumlah	28	100

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah.

Berdasarkan keterangan tabel 4 dapat kita ketahui tentang lama bekerja karyawan BMT MADE yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini, adalah 15 atau 53.6% telah bekerja sekitar 1 sampai 5 tahun, sedangkan yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun adalah 7 orang atau 25.0% dan sisanya adalah responden yang bekerja di atas 10 tahun sebanyak 6 orang atau 21.4 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja karyawan BMT MADE dalam penelitian adalah 15 atau 53.6%.

2. Hasil Data Penelitian

Deskriptif data penelitian adalah analisis terhadap tanggapan yang dilakukan responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian ini. Berikut ini adalah analisis tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner penelitian.

a. Kepemimpinan Islam

Variabel kepemimpinan Islam menggunakan empat indikator yaitu prinsip etika tauhid, prinsip tanggung jawab dalam organisasi, prinsip keadilan dan prinsip kesederhanaan. Berikut adalah deskripsi jawaban responden terhadap indikator tersebut dapat dilihat pada ilustrasi table 5.

Hasil penelitian terhadap karyawan BMT MADE yang dilihat dari kepemimpinan Islam pada item pertama dalam memimpin lembaga tidak bertentangan dengan norma agama dengan jawaban sangat setuju sebesar 3.57%, setuju 79.97%, ragu-ragu 21.42%, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedua, Pemimpin selalu menunjukkan dan memberikan arahan pekerjaan dengan cara ramah dan sopan kepada setiap karyawan dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 53.55%, ragu-ragu 32.12%, tidak setuju 10.71%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item ketiga, Pemimpin selalu memperhatikan dan mengedepankan kepentingan lembaga dengan jawaban responden sangat setuju 7.14%, setuju 46.31%, ragu-ragu 32.12%, tidak setuju 14.28%, sangat tidak setuju 0%.

Tabel 5. Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Islam

Variabel	Item	Total SS	%	total S	%	total R	%	total TS	%	total STS	%
Kepemimpinan Islam	P1	1	3.57	21	79.97	6	21.42	-	-	-	-
	P2	1	3.57	15	53.55	9	32.12	3	10.71	-	-
	P3	2	7.14	13	46.31	9	32.12	4	14.28	-	-
	P4	2	7.14	16	57.12	10	35.7	-	-	-	-
	P5	1	3.57	12	42.84	12	42.84	3	10.71	-	-
	P6	-	-	14	49.98	12	42.84	2	7.14	-	-
	P7	1	3.57	15	53.55	9	32.12	3	10.71	-	-
	P8	-	-	15	53.55	13	46.41	-	-	-	-

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah.

Pada item keempat, Pemimpin dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan amanah dengan jawaban responden sangat setuju 7.14%, setuju 57.12%, ragu-ragu 35.7%, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kelima, Pemimpin memberikan amanah kepada karyawan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 42.84%, ragu-ragu 42.82%, tidak setuju 10.71 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item keenam, Pemimpin sudah memberikan fasilitas yang layak untuk karyawan (gaji, tunjangan dan promosi jabatan) sesuai dengan tanggung jawab kerja dengan jawaban responden sangat setuju 0%, setuju 46.95%, ragu-ragu 49.98%, tidak setuju 42.84%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item ketujuh, Pemimpin bersikap sederhana (tidak boros dalam menggunakan anggaran keuangan lembaga) dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 53.55%,

(bekerja). Berikut adalah deskripsi jawaban responden terhadap indikator tersebut dapat di lihat ilustrasi pada table 6 terlampir.

Hasil penelitian terhadap karyawan BMT MADE yang dilihat dari motivasi kerja karyawan pada item pertama Karyawan bekerja untuk menjalankan ibadah sesuai dengan anjuran agama dengan jawaban sangat setuju sebesar 14.28 %, setuju 71.4 %, ragu-ragu 14.28 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedua, Karyawan bekerja karena ingin mencari rezeki (gaji) dan menafkahi keluarga dengan jawaban responden sangat setuju 14.28 %, setuju 64.26 %, ragu-ragu 17.86 %, tidak setuju 3.57 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item ketiga, Karyawan selalu bekerja meskipun tidak dalam pengawasan manajer dengan jawaban responden sangat setuju 0 %, setuju 49.98 %, ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 14.28 %, sangat tidak setuju 3.57%.

Tabel 6. Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Islam

Variabel	Item	Total SS	%	total S	%	Total R	%	total TS	%	total STS	%
Motivasi Kerja Islam	P1	4	14.28	20	71.4	4	14.28	-	-	-	-
	P2	4	14.28	18	64.26	5	17.86	1	3.57	-	-
	P3	-	-	14	49.98	9	32.12	4	14.28	1	3.57
	P4	2	7.15	19	67.83	7	24.99	-	-	-	-
	P5	1	3.57	16	57.12	9	32.12	2	7.14	-	-
	P6	2	7.14	23	82.11	3	10.71	-	-	-	-
	P7	2	7.14	7	24.99	12	42.84	5	17.86	2	7.14
	P8	2	7.14	6	21.42	16	57.12	2	7.14	1	3.57

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah.

ragu-ragu 32.12 %, tidak setuju 10.71%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedelapan, Pemimpin selalu menganjurkan bersikap sederhana dan memberikan contoh dalam kesehariannya. dengan jawaban responden sangat setuju 0%, setuju 53.25%, ragu-ragu 46.91%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

b. Motivasi Kerja Islam

Variabel motivasi kerja Islam menggunakan empat indikator yaitu niat dalam bekerja, taqwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja dan berlomba-lomba dalam kebaikan

Pada item keempat, Karyawan bekerja dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan norma agama dengan jawaban responden sangat setuju 7.14%, setuju 67.83%, ragu-ragu 24.99%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kelima, Karyawan bekerja tanpa menunggu perintah atau disuruh manajer dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 57.12%, ragu-ragu 32.12%, tidak setuju 7.14%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item keenam, Karyawan menyelesaikan pekerjaan karena itu merupakan

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Kinerja karyawan

Variabel	Item	Total SS	%	total S	%	total R	%	total TS	%	total STS	%
Kinerja Karyawan	P1	3	10.71	9	32.12	13	46.41	3	10.71	-	-
	P2	1	3.57	15	53.55	11	39.27	1	3.57	-	-
	P3	-	-	13	46.41	10	35.7	5	17.86	-	-
	P4	2	7.14	23	82.11	3	10.71	-	-	-	-
	P5	1	3.57	12	42.84	12	42.84	3	10.71	-	-
	P6	1	3.57	15	53.55	11	39.27	1	3.57	-	-
	P7	2	7.14	22	78.54	4	14.28	-	-	-	-
	P8	1	3.57	17	60.69	9	32.12	1	3.57	-	-

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah,

tanggung jawab saya dengan jawaban responden sangat setuju 7.14%, setuju 82.11%, ragu-ragu 10.71%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item ketiga, Karyawan senang bekerja dengan target yang ditentukan manajer dengan jawaban responden sangat setuju 7.14%, setuju 24.99%, ragu-ragu 57.12%, tidak setuju 17.86%, sangat tidak setuju 7.14%.

Pada item kedelapan, Karyawan selalu membantu pekerjaan karyawan lain jika memang dibutuhkan dengan jawaban responden sangat setuju 7.14%, setuju 21.42%, ragu-ragu 57.12%, tidak setuju 7.14%, sangat tidak setuju 3.57%.

c. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan menggunakan lima indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat yang disampaikan dan perencanaan kerja. Berikut adalah deskripsi jawaban responden terhadap indikator tersebut dapat dilihat pada ilustrasi table 7 terlampir:

Hasil penelitian terhadap karyawan BMT MADE yang dilihat dari Kinerja karyawan pada item pertama Karyawan bekerja dapat memenuhi target yang ditentukan manajer dengan jawaban sangat setuju sebesar 10.17%, setuju 32.12 %, ragu-ragu 46.41%, tidak setuju 10.71%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedua, Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu (kualitas) yang diharapkan pemimpin dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 53.55%, ragu-ragu 39.27%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item ketiga, Untuk meningkatkan prestasi kerja, Karyawan bekerja tepat waktu dengan jawaban responden sangat setuju 0 %, setuju 46.41 %, ragu-ragu 35.7 %, tidak setuju 17.86 %, sangat tidak setuju 0 %.

Pada item keempat, Karyawan dapat memahami setiap pekerjaan yang dimanahkan kepada saya dengan jawaban responden sangat setuju 7.14 %, setuju 82.11 %, ragu-ragu 10.71 %, tidak setuju 0 %, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kelima, Karyawan menggunakan ide-ide atau cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 42.84%, ragu-ragu 42.84%, tidak setuju 10.71%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item keenam, Karyawan selalu menyampaikan ide/gagasan terhadap manajer atau lembaga dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 53.55%, ragu-ragu 39.27%, tidak setuju 3.57%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item ketujuh, Karyawan selalu memberikan kesempatan setiap karyawan untuk menyampaikan ide/gagasan dengan jawaban responden sangat setuju 7.14%, setuju 78.54%, ragu-ragu 14.28%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%.

Pada item kedelapan, Karyawan membuat perencanaan kerja supaya produktifitas kerja saya maksimal dengan jawaban responden sangat setuju 3.57%, setuju 60.69%, ragu-ragu 32.12%, tidak setuju 35.7%, sangat tidak setuju 0%.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Menurut Trianto (2010:269) Suatu instrument penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan realibel. Setelah dilakukan perhitungan sesuai dengan rumus maka diketahui r kritis pada angka 0.30. Untuk r hitung untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada ilustrasi table 8 di bawah.

kritis, melihat hasil pada tabel tersebut bahwa nilai r hitung masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0.300 maka masing-masing variabel semuanya valid.

b. Hasil Uji Reabilitas

Priyatno (2009:25) menuturkan uji reabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur (kuisisioner), apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item – total correlation	r kritis	Keterangan
Kepemimpinan Islam	P1	0.401	0.300	Valid
	P2	0.567	0.300	Valid
	P3	0.465	0.300	Valid
	P4	0.350	0.300	Valid
	P5	0.581	0.300	Valid
	P6	0.658	0.300	Valid
	P7	0.492	0.300	Valid
	P8	0.624	0.300	Valid
Motivasi Kerja Islam	P1	0.381	0.300	Valid
	P2	0.649	0.300	Valid
	P3	0.450	0.300	Valid
	P4	0.308	0.300	Valid
	P5	0.684	0.300	Valid
	P6	0.364	0.300	Valid
	P7	0.422	0.300	Valid
	P8	0.335	0.300	Valid
Kinerja karyawan	P1	0.549	0.300	Valid
	P2	0.666	0.300	Valid
	P3	0.584	0.300	Valid
	P4	0.486	0.300	Valid
	P5	0.506	0.300	Valid
	P6	0.666	0.300	Valid
	P7	0.445	0.300	Valid
	P8	0.720	0.300	Valid

Sumber data: Hasil jawaban yang diolah.

Sesuai dengan syarat statistik bahwa validitas instrumen terpenuhi, jika nilai r hitung > nilai r

pengukuran tersebut di ulang lagi. Adapun hasil uji dapat dilihat pada ilustrasi tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Islam	8 item	0.798	Reliable
Motivasi Kerja Islam	8 item	0.738	Reliable
Kinerja Karyawan	8 item	0.837	Reliable

Sumber data: hasil jawaban yang diolah.

Setelah dilakukan uji nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 berarti instrumen penelitian semua reliabel.

a. Hasil . Uji Statistik

1) Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Autokorelasi

Hasil pengujian menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d hitung sebesar 1.684, untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar 1.684 tersebut dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel d (Durbin Watson) dengan titik signifikan $\alpha = 5\%$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai d sebesar 1.255 dan du sebesar 1.560.

Karena hasil pengujiannya adalah $1.560 < 1.684 < 2,567$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi, Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak ada autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat ilustrasi table 10 di bawah ini

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.570	2.344	1.684

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil dari perhitungan VIF dapat dilihat pada ilustrasi tabel 11 di bawah ini:

Dari pengujian multikolinieritas yang ditunjukkan pada table di atas diketahui bahwa nilai *VIF* untuk kepemimpinan manajer sebesar 0.845 dan nilai *VIF* untuk motivasi kerja karyawan 0.845. Karena kedua variabel independen berada tidak jauh dari nilai 1 atau lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan melihat tampilan gambar grafik scatterplots dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, atau tidak ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang Kinerja

karyawan teratur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak di pakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas yang

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

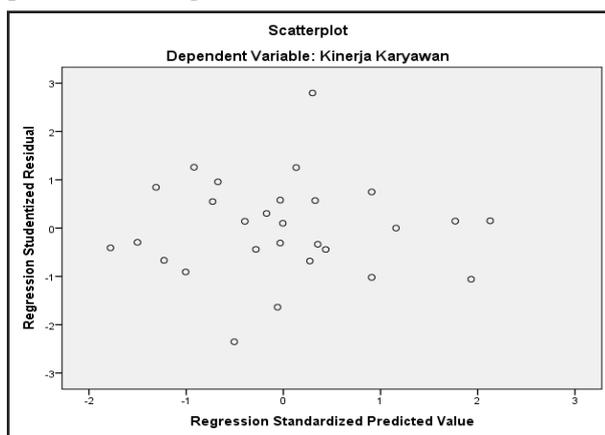
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistic		
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Kepemimpinan Islam	.845	1.184
	Motivasi Kerja Islam	.845	1.184

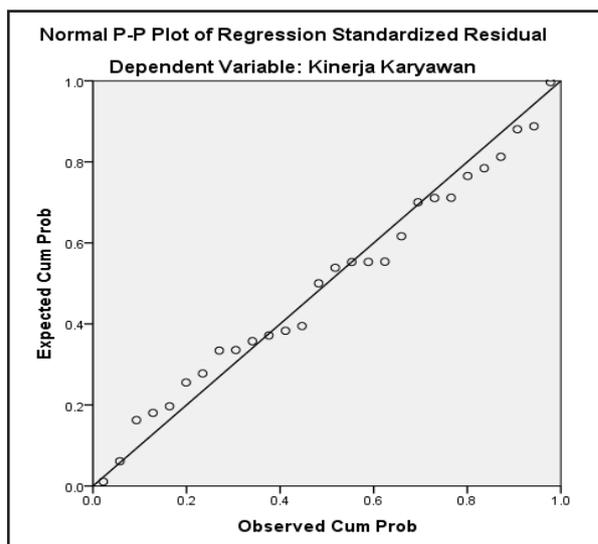
a. Dependent Variable Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah.

meliputi: kepemimpinan islam dan motivasi kerja islam. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada ilustrasi gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Grafik Scatetterpot



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression

d) Uji Normalitas

Pengujian normalitas penelitian ini menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti mengikuti garis diagonal maka nilai residual

2) Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis matematis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan Islam dan motivasi kerja Islam dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat pada ilustrasi tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.510	4.488		1.005	.325
	Kepemimpinan Islam	.076	.142	.073	.533	.599
	Motivasi Kerja Islam	.769	.142	.744	5.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah

tersebut telah normal. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada ilustrasi gambar 2 di bawah ini:

Berdasarkan olah data di atas dengan menggunakan SPSS 21 telah diketahui nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel penelitian ini. Sehingga dapat dimasukkan rumus persamaan model regresi linier bergandanya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.510 + 0.76 X_1 + 0.769X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, penjelasanya dapat diuraikan sebagai

berikut:

- a) Nilai Konstanta (a) adalah 4.510, Artinya jika variabel bebas (kepemimpinan Islam dan motivasi kerja Islam) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka diprediksi kinerja karyawan mempunyai indeks kualitas sebesar 4.510.
- b) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan Islam (b1) adalah 0.076

Islam dan motivasi kerja Islam terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil olahan statistik menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan (mempengaruhi) variabel dependen sebesar 60.2%, sedangkan yang 39.8 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Untuk lebih jelasnya lihat pada

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.570	2.344	1.684

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah

Artinya jika variabel bebas (kepemimpinan Islam) ditingkatkan kualitasnya 1 (satu), maka diprediksi kinerja karyawan akan mengalami peningkatan indeks kualitas sebesar 0.076

- c) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja karyawan (b2) adalah 0.769. Artinya jika variabel bebas (motivasi kerja Islam) ditingkatkan kualitasnya 1 (satu), maka diprediksi kinerja karyawan akan

ilustrasi tabel 13 di bawah ini:

3. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel kepemimpinan Islam (X_1) dan variabel motivasi kerja Islam (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada ilustrasi tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	207.366	2	103.683	18.872	.000 ^b
1 Residual	137.348	25	5.494		
Total	344.714	27			

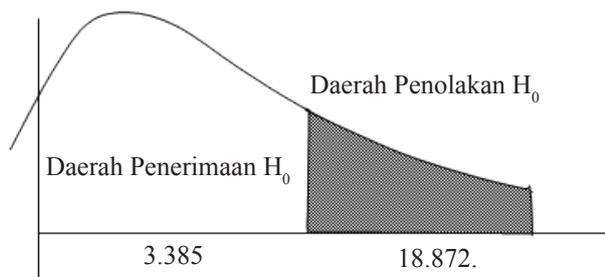
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Islam, Kepemimpinan Islam

Sumber data: hasil jawaban yang diolah

mengalami peningkatan indeks kualitas sebesar 0.769.

- d) Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel kepemimpinan



Gambar 3. Kurva (Uji F)

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa F hitung (18.872.) lebih besar dari F tabel (3.385) pada tingkat signifikansinya (α) 5 %, Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

b) Uji T

Hasil uji t dari perhitungan dapat dilihat pada ilustrasi table 14 di bawah ini:

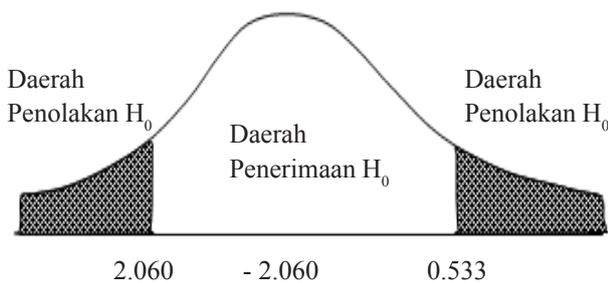
Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.510	4.488		1.005	.325
1 Kepemimpinan Islam	.076	.142	.073	.533	.599
1 Motivasi Kerja Islam	.769	.142	.744	5.415	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: hasil jawaban yang diolah



Gambar 4. Kurva Uji T Variabel Kepemimpinan Islam

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas, oleh karena nilai t hitung < t table (0. 533.> 2.060) maka H_0 di terima, artinya tidak ada pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap

kinerja karyawan. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam tidak mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT MADE.

E. PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial (Uji T) variabel bebas kepemimpinan Islam menunjukkan nilai T hitung $0.533 < 2.060$, artinya bahwa variabel kepemimpinan Islam secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Made Demak.
2. Hasil uji secara parsial (Uji T) variabel bebas motivasi kerja Islam menunjukkan nilai T hitung $5.415 > 2.060$, artinya bahwa variabel motivasi kerja karyawan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan BMT Made Demak.

3. Hasil uji secara simultan (Uji F) tentang pengaruh variabel bebas kepemimpinan Islam dan motivasi kerja Islam terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh uji F yang menghasilkan F hitung (18.872) lebih besar dari F tabel (3,385).
4. Hasil uji secara parsial antara kepemimpinan Islam dan motivasi kerja Islam yang

mempunyai pengaruh paling dominan diantara keduanya adalah motivasi kerja Islam yaitu 5.415, artinya bahwa variabel motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan BMT Made Demak di bandingkan kepemimpinan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, M. Ma'ruf Amin. *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Duwi, Priyatno. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Andi, 2012.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ibrahim, Abu Sinn, Ahmad. *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Kamaludin Undang Ahmad dan Muhammad Alfian. *Etika Manajemen Islam*, Bandung: PT. Pustaka Setia, 2010.
- Mangkunegara, A.A Prabu, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi Uha, *Manajemen Syariah (Sebuah Pemikiran Wacana dan Realita)* Al-Qonun Vol 13, Surabaya: FS IAIN Sunan Ampel Surabaya: 2010.

----- . *Perbankan Syariah: Issu-issu Manajemen Fiqh Muamalah pengkayaan Teori Menuju Praktek* , Jakarta: CV. Dwi Putra Pustaka, 2012.

Priyanto, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Media Kom, 2009.

Rivai, Veithal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Saleh, Akh. Muwafik. *Bekerja dengan Hati Nurani*, Jakarta: PT. Erlangga, 2009.

Sudjana. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsita, 1992.

Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi pendidikan dan Tenaga Kerja*. Jakarta: Kencana, 2010.

Wibisono, Yusuf. *Metode Statistik* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.

Zaini, Hasyimiy (al), M. Ma'shum Zaini. *Pengantar Memahami Nadzam Al-Faroidul Bahiyah*, Jombang: Darul Hukmah, 2010.

Jurnal:

Suharto dan Cahyono "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah" *Jurnal Ekonomi*, I, Semarang: Januari, 2005.

Web:

Http: //id.wikipedia.org/wiki/Kinerja (12 November 2013).

Kitab Digital:

Kitab Sembilan Imam Hadith, Lidwa Pusaka i-Software.