

ANALISIS KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)

Miftachul Jannah¹, Suwardi², Setia Iriyanto³

- 1) Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang
- 2) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang
- 3) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang

Abstract: *The purpose of research is to analyze and explain the effect of Islamic leadership style variable to employee performance variable, analyze and explain the effect of Islamic personality character to employee performance variabel, analyze and explain the effect of Islamic work ethic variable to employee performance variable on PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Semarang. The test of hypothesis showed that there is not positive effect of Islamic leadership style to employee performance, there is positive significant effect of Islamic personality character to employee performance, there is positive significant effect of Islamic work ethic to employee performance.*

Keywords: *Islamic Leadership Style, Islamic Personality Character, Islamic Work Ethic, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan, menganalisis dan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Karakter Persona Islami terhadap Kinerja Karyawan, menganalisis dan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Semarang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Karakter Persona Islami berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Islam, Karakter Persona Islami, Etika Kerja Islam, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang dihadapi bangsa Indonesia masa kini bukanlah masa yang harus ditakuti ataupun dikhawatirkan. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin mutakhir, bangsa Indonesia dituntut untuk selalu belajar dan hati-hati. Globalisasi datang

membawa pengaruh yang besar terhadap tatanan dunia politik, sosial dan ekonomi, baik pada sektor pemerintahan maupun sektor bisnis. Pengaruh tersebut sangat jelas apabila dilihat dari tatanan dunia ekonomi, seperti meningkatnya harga saham dan kurs dollar yang membuat nilai

rupiah semakin terpuruk. Hal ini membuat beberapa perusahaan khususnya perbankan merubah sistem dan kebijakan yang telah diterapkan sebelumnya. Pergantian struktur organisasi, perekrutan dan seleksi serta pemberhentian karyawan dilakukan untuk mengatasi masalah globalisasi. Kegiatan tersebut melibatkan pemimpin sebagai pioner dan panutan bagi karyawan. Kepemimpinan yang berhasil akan memberikan efek positif bagi perusahaan dan karyawan sehingga bisa melewati era globalisasi dengan baik.

Ida Ayu dkk, 2008: mengemukakan pendapat tentang kepemimpinan, adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Tead dkk dalam Kartono, 2003 menyatakan kepemimpinan sebagai kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan Islam menjadi topik hangat yang diperbincangkan berbagai sektor. Baik sektor industri, sektor perdagangan, sektor pertanian maupun sektor pemerintahan. Secara garis besar, Kepemimpinan Islam atau *islamic leadership* mempunyai empat elemen

pokok didalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, diantaranya: *tabligh*, *siddiq*, *amanah* dan *fathonah*. Seorang pemimpin perusahaan yang mengaplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh (Arviyan, 2009). Allah berfirman "*Dan (ingatlah) ketika Tuhan-mu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi"*". (Q.S Al-Baqarah:30). Dari ayat tersebut menegaskan bahwa setiap manusia adalah khalifah atau pemimpin bagi dirinya sendiri. Berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang menekankan pada gagasan untuk memperoleh penghargaan atas kerja yang dihasilkan melalui pola pikir seseorang. Kepemimpinan Islam menekankan tentang keadilan dan menghargai keputusan bersama secara musyawarah (Arviyan, 2009).

Kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai arti dan peran penting bagi suatu pengelolaan perusahaan. Seorang pemimpin dapat diartikan sebagai seorang yang mempunyai pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pengaruh

tersebut bisa meliputi Gaya Kepemimpinan Islam, Karakter Persona Islami, dan Etika

Karakter Persona Islami dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang yang mempengaruhi pengambilan keputusan termasuk dalam hubungan kerja dengan para karyawan. Karakter individu (*personality*) diantaranya meliputi: kemampuan, nilai, sikap dan minat (Arif, 2009).

Faktor keberhasilan kinerja bawahan dipengaruhi oleh bagaimana etika kerja seorang pemimpin. Etika merupakan norma atau perilaku yang harus dilakukan

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

A.A Anwar Prabu Mangkunegaran menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dimiliki. Sedang Dale S. Beach (Ruky, 2001) mengemukakan kinerja adalah sebuah hasil penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi kerjanya dan potensinya untuk pengembangan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Kerja Islam.

untuk membedakan benar maupun salah (McLeod, 2004). Etika Kerja Islam mengatur tentang bisnis yang dijalankan suatu perusahaan. Sehingga bisnis tersebut membawa kemaslahatan bagi semua orang (Badri Yatim, 2011). Ketiga hal diatas memberikan pengaruh yang besar bagi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya untuk perusahaan saja, tapi juga pada substansi didalamnya yaitu karyawan.

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan, dengan kebijakan yang dibuat oleh pemimpin. Kebijakan ini sebelumnya telah disetujui oleh pihak yang bersangkutan

Setiap karyawan memiliki kemampuan dan ketrampilan masing-masing dalam mencapai kinerja yang ditentukan pada seberapa tanggungjawab mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pekerjaan atau tugas tersebut mempunyai kurun waktu tertentu dalam

masa penyelesaiannya, dan karyawan

KEPEMIMPINAN

Konsep kepemimpinan merupakan komponen fundamental yang penting untuk menganalisis proses dan dinamika didalam organisasi. Udik Wibowo, 2011 mendefinisikan kepemimpinan yang dikelompokkan menjadi tiga, yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

Pengertian pertama kepemimpinan sebagai atribut atau kelengkapan suatu kedudukan, dikemukakan oleh {(Janda (-) (Yukl, 1989; Udik Wibowo, 2011))} sebagai berikut.

“Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member’s perception that another group member has the right to prescribe behaviour pattern for the former regarding his activity as a group member”.

Pengertian tersebut bisa disamakan dengan posisi seorang pimpinan yang memiliki kekuasaan, seperti merubah kebijakan dan memberikan pengarahan langsung atau *direct warning* kepada bawahannya jika dianggap itu perlu.

Pengertian yang kedua kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, terutama dikaitkan dengan

dituntut untuk memenuhinya.

sebutan pemimpin. Hoyt dkk, 2008 menyatakan:

“Leaders are agent of change, persons whose act affect other people more than other people’s acts affect them”.

Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya. Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Wibowo, 2011, mengungkap bagaimana seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan dan panutan bagi siapa saja yang dipimpinya. Tercermin dari perilaku, sikap, kinerja dan kemampuan bekerjanya. Adapun contoh pengertian kepemimpinan sebagai perilaku dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin, 2002 yakni:

“Leadership involves a set of interpersonal influence processes. The processes are aimed at motivating sub-ordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals”.

Kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan Islam

Dalam Islam, tidak ada pembagian tentang tipe-tipe kepemimpinan seperti pada kepemimpinan konvensional. Akan tetapi, Islam menentukan karakter seorang pemimpin yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan hadist (Munawwir, 2003 : 97). Kepemimpinan dalam Islam sebagai bentuk kepemimpinan informal yaitu pemimpin yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi. Adanya keberagaman umat di muka bumi ini, Islam membagi sikap kepemimpinan sebagai berikut (Munawwir, 2003 : 133) diantaranya:

- a. Sikap terhadap golongan Islam
- b. Sikap sesama umat Islam
- c. Sikap sebagai pemimpin bangsa

Konsep kepemimpinan dalam Islam bukanlah proses alam secara kasuistik, melainkan sebagai *rahmatan lil'alamin* yang tidak lepas dari proyeksi Ilahiyah melalui syariat Islam yang bernuansa universal dan dinamis seiring dengan dinamika peradaban muslim. Pada masa Rasulullah terlebih beliau diangkat sebagai Rasul untuk menyampaikan risalah Islam, landasan-landasan normatif tentang kepemimpinan muslim sudah diperkenalkan, diartikulasikan dalam kehidupan sebagai salah satu panggilan agama dan merupakan bentuk beribadah. Pemahaman terhadap nilai-nilai

kepemimpinan Islam dalam segala aspek kehidupan akan mempengaruhi kinerja, motivasi serta etos kerja seseorang.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki arti suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006:161). Sedangkan pendapat yang dicetuskan oleh Hersey, 2004:29 mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Menurut Wahjosumidjo (dalam Kartono, 2005), mengatakan perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang.

Gaya Kepemimpinan Islam

Sudah tercatat oleh sejarah mengenai konsep kepemimpinan Islam sebagaimana Nabi Adam memimpin Hawa dan keturunannya setelah diusir dari surga. Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul Allah yang menyampaikan ajaran-ajaran agama adalah kepala negara dan kepala rumah tangga. Mengenai kepemimpinan, Rasulullah SAW bersabda "*Telah menceritakan kepadaku Ismail, malaikat dari Abdullah bin dinar, dari Ibn Umar r.a, sesungguhnya Rasulullah SAW*

berkata: “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengolah harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban

tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya” (HR. Bukhari).

Gaya Kepemimpinan Islam dapat disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya. Gaya Kepemimpinan Islam diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut.

Tabel 1
Indikator Gaya Kepemimpinan Islam

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Mencintai kebenaran	1. Tingkat keraguan 2. Tegas	Q.S Al-Baqarah ayat 147
2.	Menjaga amanah	1. Kepercayaan 2. Komitmen	Q.S Al-Mukminun ayat 8
3.	Ikhlas dalam mengabdikan	1. Tingkat pengabdian	Q.S Adz-Dzariat ayat 56
4.	Baik dalam pergaulan	1. Keramah tamahan	Q.S Al-Hujarat ayat 10
5.	Kebijaksanaan	1. Keadilan 2. Toleransi	Q.S An-Nahl ayat 90

Sumber : Dikembangkan dari sumber

Karakter Persona Islami

Islam menjelaskan bahwa karakter erat hubungannya dengan akhlak. Bahkan karakter dalam Islam diartikan sebagai akhlak (Tafsir, 2012:5). Secara etimologi

akhlak mempunyai beberapa pengertian. Ibn Maskawih menyatakan bahwa akhlak atau *khuluq* adalah gerak jiwa yang mendorong untuk melakukan perbuatan-perbuatan tanpa memerlukan pemikiran.

Sedangkan Al-Ghazali mengartikan akhlak sebagai keadaan jiwa yang menumbuhkan perbuatan dengan mudah tanpa perlu berfikir terlebih dahulu. Pengertian lain dari akhlak adalah kehendak yang dibiasakan (Djatnika, 1992:27).

Karakter Persona Islami dapat diartikan sebagai seorang pemimpin adalah orang yang berilmu dan tidak meminta jabatan, bersikap adil serta jujur atau terbuka terhadap bawahan. Karakter Persona Islami dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut.

Tabel 2
Indikator Karakter Persona Islami

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Tidak meminta jabatan	1. Ambisi 2. Tanggungjawab	H.R Bukhari dan Muslim
2.	Adil	1. Profesionalitas	H.R Baihaqi dan Abu Hurairah
3.	Jujur	1. Transparansi	H.R Bukhari dan Muslim
4.	Mendengarkan bawahan	1. Kharismatik 2. Kemampuan memotivasi	H.R Imam Ahmad dan At-Tirmidzi
5.	Berilmu	1. Kecendekiawanan	H.R Asy Syihab

Sumber : Dikembangkan dari sumber

Etika Kerja Islam

Menurut Hamzah Ya'kub, etika adalah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh mana yang dapat diketahui oleh akal pikiran. Herman Soewardi menjelaskan bahwa etika dapat dibedakan dengan tiga arti, yaitu (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang

hak dan kewajiban moral (akhlak), (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat (Nurcholis, 2013). Triyuwono mengemukakan pendapatnya tentang etika dalam konteks Islam yang terdiri dari Al-Qur'an, hadist, ijma' dan qiyas. Etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan yang buruk (*bathil*). Etika

merupakan alasan-alasan rasional tentang semua tindakan manusia dalam aspek kehidupannya (Wahyuni, 2007). Etika muncul ke dunia dengan landasan bahwa Islam adalah agama yang benar dan sempurna. Islam merupakan kumpulan-kumpulan aturan ajaran (doktrin) dan nilai-nilai yang dapat menghantarkan manusia dalam kehidupannya menuju tujuan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akhirat.

Etika kerja dalam syariat Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis

sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak ada kekhawatiran sebab sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Etika Kerja Islam dapat diartikan sebagai aturan yang menentukan pola seseorang dalam kegiatan bisnis atau usaha, diantaranya: murah hati, berbisnis dengan tujuan untuk berbakti dan selalu mengingat Allah. Etika Kerja Islam dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut.

Tabel 3
Indikator Etika Kerja Islam

No	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Murah hati	1. Sopan santun 2. Berbagi rasa	Buku Etika Bisnis dalam Islam
2.	Motivasi untuk berbakti	1. Keikhlasan 2. Keberanian berkorban	Buku Etika Bisnis dalam Islam
3.	Selalu mengingat Allah	1. Kesabaran	Buku Etika Bisnis dalam Islam

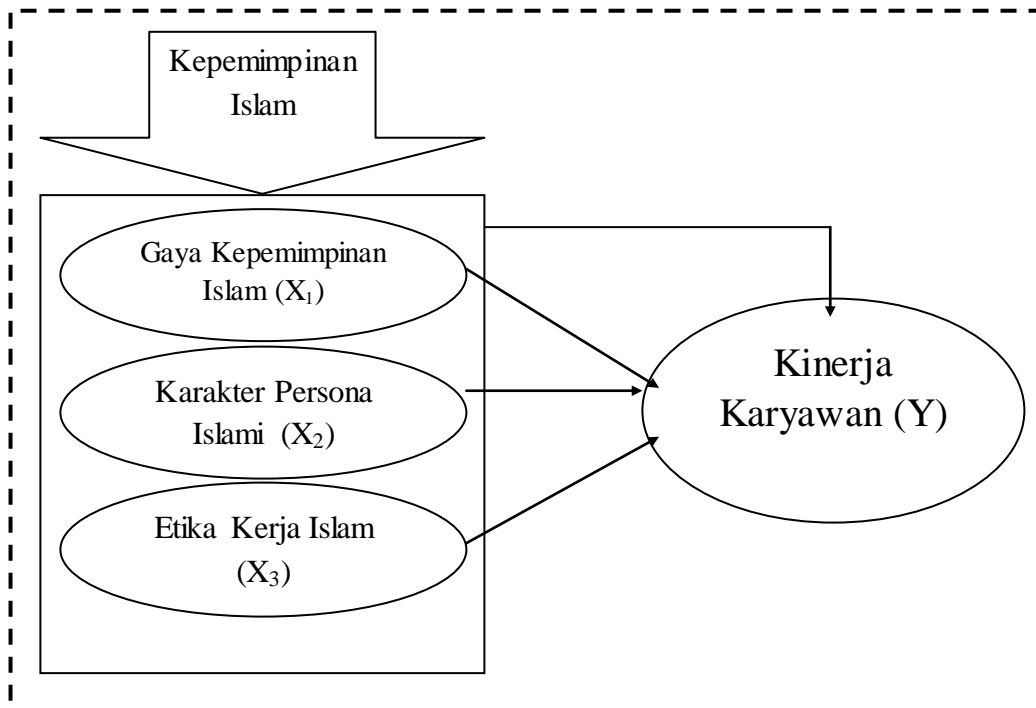
Sumber : Ahmad, Mustaq. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta : Pustak Al-Kautsar

Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan Islam memiliki banyak indikator didalamnya. Seperti yang ditulis pada ruang lingkup masalah, penelitian akan terfokus pada tiga indikator, diantaranya: Gaya Kepemimpinan Islam, Karakter Persona Islami dan Etika Kerja Islam. Kerangka

berfikir penelitiannya adalah menganalisis bahwa kepemimpinan Islam yang dibagi kedalam indikator-indikator di atas, memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan yakni Kinerja Karyawan. Atas dasar kerangka berfikir tersebut, maka penelitian menggambarkan kerangka analisis sebagai berikut.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan menggunakan analisis regresi berganda

yang diperoleh dari olah data melalui program SPSS 21. Berikut adalah tabel hasil pengujian analisis regresi berganda:

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,762	,531		3,317	,002
1 Gaya Kepemimpinan Islam	-,212	,178	-,185	-1,193	,239
Karakter Persona Islami	,437	,163	,397	2,688	,010
Etika Kerja Islam	,207	,127	,240	1,639	,108

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = -0,212$, $X_2 = 0,437$ dan $X_3 = 0,207$ dengan konstanta sebesar 1,762, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,762 - 0,212 X_1 + 0,437 X_2 + 0,207 X_3$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan Islam)

X_2 = Variabel Bebas (Karakter Persona Islami)

X_3 = Variabel Bebas (Etika Kerja Islam)

Tabel 5
Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,317	,002
Gaya Kepemimpinan Islam	-,185	-1,183	,239
Karakter Persona Islami	,397	2,688	,010
Etika Kerja Islam	,240	1,693	,108

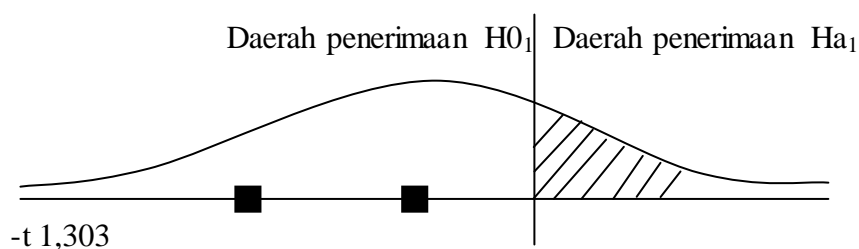
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas pengujian hipotesis-hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 5 bahwa t hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) sebesar $-1,193 < t$ tabel sehingga H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. Hasil penolakan

H_{a1} dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pembuktian secara empiris ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukwandi dkk, 2014 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan.

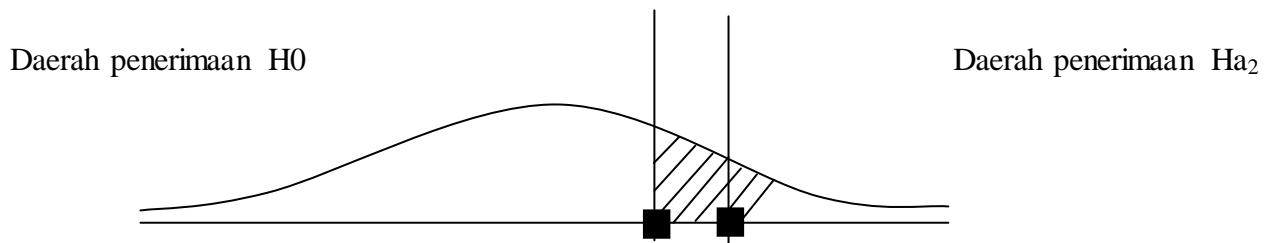


-1,193

Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa t hitung variabel Karakter Persona Islami (X_2) sebesar $2,688 > t$ tabel sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hipotesis 2 diterima ditunjukkan dengan hasil p value $0,01$ (1%) signifikan pada tingkat α $0,05\%$ (5%). Hasil penerimaan H_{a2} tersebut dapat dinyatakan

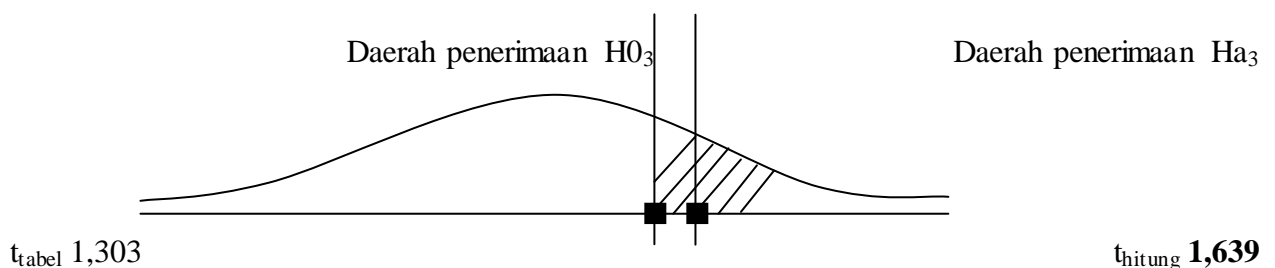
bahwa Karakter Persona Islami memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pembuktian secara empiris tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian, 2004 dan Madeguanstri, 2009 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Karakter Persona Islami terhadap Kinerja Karyawan.



Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa t hitung dari variabel Etika Kerja Islam (X_3) sebesar $1,639 > t$ tabel. Hasil perhitungan menggunakan software SPSS memberikan keterangan bahwa nilai p value signifikansi sebesar $0,108$ yang lebih besar dari tingkat α (10%). Hasil p value mendekati tingkat α 10% tersebut dapat

dinyatakan pengaruh Etika Kerja Islam (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bersifat marginal. Hasil pembuktian secara empiris tersebut sependapat dengan penelitian Wahyuni, 2007 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.



Tabel 6

**Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,539	3	,180	4,268	,009 ^p
	Residual	2,062	49	,042		
	Total	2,601	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Karakter Persona Islami, Gaya Kepemimpinan Islam

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung = 4,268 adalah lebih besar dari F tabel = 1,84. Hasil perbandingan F hitung > F tabel tersebut

dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam (X₁), Karakter Persona Islami (X₂) dan Etika Kerja Islam (X₃) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^p					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,455 ^a	,207	,159	,20514	1,900

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Karakter Persona Islami, Gaya Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 4.39 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan koefisien determinasi (R²) adjusted sebesar 0,159 (15,90%). Nilai koefisien 15,90% dapat diartikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen

(Y=Kinerja Karyawan). Variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini sebesar 84,10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan Islam (X₁) , Karakter Persona Islami (X₂) , dan Etika Kerja Islam (X₃) memiliki total pengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,90%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian secara empiris terlihat pada nilai t hitung $(-1,193) < t$ tabel $(1,303)$.
2. Variabel Karakter Persona Islami (X_2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian secara empiris terlihat pada nilai t hitung $(2,668) > t$ tabel $(1,303)$, signifikan pada p value 0,01% (1%) dibawah tingkat alpha 5%.
3. Variabel Etika Kerja Islam (X_3) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian secara empiris terlihat pada nilai t hitung $(1,639) > t$ tabel $(1,303)$, signifikan pada p value 0,108% (10,8%) mendekati tingkat alpha 10% sehingga dinyatakan diterima marginal.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1) , Karakter Persona Islami (X_2) , dan Etika Kerja Islam (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian secara empiris terlihat pada nilai F hitung $(4,268) \geq F$ tabel $(1,84)$.
5. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam (X_1), Karakter Persona Islami (X_2), dan Etika Kerja Islam (X_3) memiliki kontribusi pengaruh terhadap upaya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,159 (15,90%).

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian perlu adanya peningkatan kinerja baik dari pemimpin perusahaan maupun bawahannya, seperti:

1. Pemimpin yang bekerja diperbankan syariah sebaiknya menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam mengatur dan menjalankan perusahaannya seperti yang diperintahkan Allah SWT dan disunnahkan oleh Nabi Muhammad SAW. Sehingga tercipta suasana kerja yang islami sesuai dengan prinsip perbankan syariah terkait.
2. Pemimpin yang bekerja diperbankan syariah akan lebih baik memiliki karakter yang mendekati dengan karakter yang dimiliki Nabi Muhammad SAW, sehingga dapat dijadikan suri tauladan bagi bawahan.
3. Pemimpin perbankan syariah diharapkan memiliki etika kerja yang islami agar bawahan merasa nyaman dan terlindungi ketika bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Melihat bahwa indikator kepemimpinan Islam sangat luas, maka penelitian ini

hanya membatasi pada tiga indikator. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan dan mengembangkan variabel lain yang merupakan indikator kepemimpinan Islam, sehingga didapatkan hasil penelitian yang memuaskan dan dapat memberikan dampak positif bagi obyek dan subyek penelitian.

2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Semarang saja, diharapkan pada penelitian selanjutnya menambahkan dan mengembangkan serta memilih responden yang lebih memiliki pengaruh terhadap perusahaan misalnya nasabah.

3. Variabel-variabel lain yang merupakan indikator kepemimpinan Islam memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,10%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mustaq. **Etika Bisnis dalam Islam**: Pustakab Al-Kautsar
- Anoraga, Panji. **Psikologi Kepemimpinan**. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001
- Beekun, Rafik I. *Islamic Bussiness Ethics. International Institute of Islamic Thought*. Virginia. USA, 1997
- Cruden, Herbert J and Arthur W. Sherman Jr. *Managing Human Resources*. United State of America: South-Western Publishing, 1984
- Dawwabah, Asyarat Muhammad. **Bisnis Rosululloh**. Semarang: Pustaka Nuun, 2007
- Fathoni, Abdurrahmat. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006
- Gibson et. al., **Organisasi**. Jakarta: Erlangga, 2000
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Hersey. **Kunci Sukses Pemimpin Situasional**. Jakarta: Delaprapta, 2004
- H. Hart, Michel. *The 100 A Ranking of The Most Influential Persons in History*. First Published in 1978, reprinted with minor revision, 1992. ISBN 978-0-8-065-1068-2
- Imron. Karakter Pemimpin dalam Islam. **Jurnal ummagelang.ac.id**
- Karim, Adiwarmann A. **Ekonomi Islam**. Jakarta: Gema Insani, 2007
- Keraf, Sony. **Etika Bisnis dan Tuntutan Relevansi**. Yogyakarta: Kanisius, 1998
- Kartono, Kartini. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: Rajawali Pers, 2005

Kurdi, Imam. **Seni Mengambil Keputusan.** Solo: PT Aqwam Media Profetika, 2008

Mangkunegaran, A.P. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Bandung: Refika Aditama, 2006

Mannan, M. Abdul. **Teori dan Praktek Ekonomi Islam.** Yogyakarta: PT Dana Bhakti Primayasa, 1997

Moekijat. **Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja.** Bandung: CV Pionir Jaya

Munawwir Ek, Imam. **Azas Kepemimpinan dalam Islam.** Surabaya: Usaha Nasional, 2003

Nimadegunastri. **Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan.** Vol. 7, No. 1, 2009

Robbins, Stephen P. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: PT Indeks Gramedia, 2006

Wahyuni, Sri. **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi.** Jurnal Skripsi, 2007.

