



Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Di Lampung Tengah

Vivi Metasari*¹, Subandi², Didik Kusno Aji¹

Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

Universitas Raden Intan Lampung, Indonesia

 vivimetasari@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the change of leadership from the old to the new leadership, there have been many changes in employee performance in the BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional environment in Central Lampung. While still under the old leadership in the period 2020 to 2022, employees had a low performance ethos. On the other hand, when leadership is assumed by new leadership in the 2023 period, employee performance begins to improve and there is almost no conflict with employees. The method in this research uses quantitative data analysis. Data collection was carried out by means of interviews, questionnaires. The sampling technique used was quota sampling, with a total of 35 respondents. Quantitative analysis includes validity and reliability tests, prerequisite tests, simple regression analysis, hypothesis testing via t test, and f test as well as analysis of the coefficient of determination (R^2). From the results of research data processing, a simple linear regression was obtained $Y = 5,729 + 1,075$. Simultaneous calculation results obtained partial test results obtained for t count ($43,865$) > t table (2.03452) < t table (2.03452). Based on the hypothesis testing criteria, namely t count > t table, H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it can be stated that with a value of $43,865 > 2.03452$. This means that variable X (Islamic leadership) has a significant effect on employee performance.

Keywords: Islamic Leadership, Employee Performance

ARTICLE INFO

Article history:

Received

May 25, 2024

Revised

June 26, 2024

Accepted

June 26, 2024

Published by
Website



CV. Creative Tugu Pena

<https://attractivejournal.com/index.php/bier>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

@ 2024 (Authors)

PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan kinerja kepemimpinan suatu lembaga tergantung dengan peranan sumber daya manusia yang melibatkan pencapaian keberhasilan dan kegagalan lembaga yang dipimpin. Sedangkan karyawan merupakan tonggak untuk menjalankan keberadaan peranan dari seorang pemimpin serta berkontribusi dalam memanager suatu lembaga, kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu sedangkan fenomena kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja karyawan terjadi di BMT

Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah. Semenjak terjadi pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, telah terjadi banyak perubahan kinerja karyawan di lingkungan karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah. Saat masih di bawah kepemimpinan yang lama, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik. Dilihat dari kepemimpinannya yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Sebaliknya, saat kepemimpinan dipegang oleh kepemimpinan yang baru, kinerja karyawan mulai membaik dan hampir tidak ada konflik dengan karyawan. Karena kepemimpinan yang baru merupakan teori kepemimpinan Islam yaitu dalam pengambilan keputusan pemimpin selalu mengikut sertakan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya. Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek.

Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Oleh karena itu dalam teori kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain- lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas maka penulis merumuskan masalah Apakah ada Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah ?. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja Pada Pegawai BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan di lapangan, kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori, mengukuhkan fakta-fakta, dan untuk menunjukkan hubungan-hubungan diantara variabel (M Iqbal Hasan, 2002).

Penelitian ini melakukan pendekatan kuantitatif dalam rangka menginvestigasi Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka, yang selanjutnya akan dianalisis dengan metode statistik (Sugiyono, 2018). Hal ini akan memungkinkan penelitian untuk mengukur secara numerik sejauh mana Kepemimpinan Islam memengaruhi Kinerja Pegawai pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah, penelitian ini dilakukan pada Kantor BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah yang terdiri dari 10 (tempat) yang diantaranya di Kota Gajah, Gaya Baru, Bandar Surabaya, Kalirejo, Sendang Agung, Poncowarno, Tanjung Jaya, Karang Anyar, Nyukang Harjo, Simpang Agung.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari atau ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 10 Lembaga dengan jumlah 59 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena jumlah data yang akan diteliti relatif kecil, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan metode quota sampling, yaitu salah satu metodologi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, dengan menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang diinginkan. Yang mana sampel ini dapat dipakai ketika peneliti tidak mengetahui secara pasti jumlah populasi yang akan diteliti dengan tetap memperhatikan faktor kelayakan sampel ketika menentukan jumlah kuota sampel. Yang mana jumlah kuota sampel yang akan diteliti sebanyak 7 (tujuh) tempat Kantor BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah, diantaranya Kota Gajah, Kalirejo, Sendang Agung, Poncowarno, Tanjung Jaya, Karang Anyar, Nyukang Harjo, yang berjumlah 35 orang.

Teknik yang dipergunakan dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas metode wawancara, angket atau kuesioner. Angket yang akan dipakai dengan menggunakan skala interval yaitu dengan mengurutkan obyek berdasarkan suatu atribut yang memberikan informasi tentang interval antara satu objek lainnya adalah sama.

Teknik Analisa Data

Di dalam penelitian ini ada beberapa analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Diantaranya yaitu menggunakan analisis:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto suharsimi, 2010). Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk menghitung korelasi antara masing- masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment, yang rumusnya seperti berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = Koefisien validitas

X = skor pada subyek item n

Y = skor total subyek

XY = skor pada subyek item n dikalikan skor total

N = banyaknya subyek

Koefisien korelasi ini merupakan koefisien validitas. Jika koefisien korelasi hitung lebih besar dari koefisien korelasi tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat persisi suatu ukuran atau pengukur. Mencari reliabilitas instrumen yang sekornya bukan 0-1, tetapi

merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-1 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Data dikatakan reliabel apabila r lebih besar dari r table. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik croanbach alpa > 0,60

Rumus croanbach alpa adalah sebagai berikut:

keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah kuesioner

$\sum 2b$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total (H Umar, 2000)

Analisis Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari kolomogrov Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1). Hipotesis diterima apabila p value (sig) > $\alpha = 0,05$
- 2). Hipotesis ditolak apabila p value (sig) < $\alpha = 0,05$.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data adalah uji persyaratan analisis tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan uji statistik tertentu. Uji ini berkaitan dengan penggunaan uji statistik parametrik, seperti uji komparatif (penggunaan Anova) dan uji independen sampel test dan sebagainya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi < 0,05 maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data tidak sama, jika nilai signifikansi > 0,05 maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

c. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis Uji Prasyarat adalah linearitas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas dalam regresi linear berganda adalah, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig > 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel independent dengan dependent.
- 2) Jika nilai Sig < 0,05, maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel independent dengan dependent

Analisis regresi sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji data tentang pengaruh tentang variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan Islami, dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah. Dalam hal ini, menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Terbentuknya kinerja karyawan

a = Intersep (titik potong kurva terhadap sumbu Y)

b = Kemiringan (slope) kurva linier

X = kepemimpinan Islami

Untuk memastikan apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent, maka peneliti menguji dengan menggunakan uji t.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji pengaruh secara Parsial) : Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada (Algifana, 2000). Langkah-langkah:

- a. Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.
Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan)
Ha : $\beta_1 \beta_2 \beta_0$ (ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan)
- b. Menentukan level of significant ($\alpha = 0,05$)
- c. Kriteria pengujian
Ha diterima bila $t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$
H0 ditolak bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$
- d. Perhitungan nilai T Dimana:
B = koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan
Sb1 = standar error koefisien regresi
Kesimpulan : Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dapat diketahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.
- e. Uji F (Uji pengaruh secara simultan)
Pengujian silmultan digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan Islam (X) terhadap Kinerja (Y). Adapun langkah- langkah pengujian sebagai berikut :
 - 1) Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.
Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan)
Ha : $\beta_1 \beta_2 \beta_0$ (ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan)
 - 2) Menentukan level of significant ($\alpha = 0,05$)
 - 3) Kriteria pengujian
Ha diterima : Apabila $F\text{hitung} > F\text{tabel}$, artinya variabel independen (X) berpengaruh secara simultan pada variabel Dependen (Y)

H0 ditolak : Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh secara simultan pada variabel Dependen (Y)

4) Menentukan kriteria pengujian dengan F_{hitung}

5) Menarik kesimpulan

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan F_{table} .

Apabila $F_{hitung} > F_{table}$, maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama pada variabel Dependen. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel Dependen

6) Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase variabilitas variabel dependen yang dijelaskan oleh semua variabel independennya. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Dalam output SPSS, nilai koefisien determinasi terletak pada table Model Summary dan tertulis R square.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan tentang prinsip-prinsip mendasar yang berlaku umum tentang sesuatu masalah yang diteliti yang kebenarannya masih akan (belum) dibuktikan melalui data yang diperoleh lewat penggunaan metode penelitian yang relevan/sahih (valid) dan terpercaya (reliable). Atau dengan kata lain hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, yang masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan data lapangan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 = Ada pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai

H_0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Islam adalah agama yang *komprehensif*, ia tidak hanya mengatur cara manusia menyembah Tuhannya, tetapi juga mengatur segala sendi kehidupan. Mulai dari tata cara hidup bermasyarakat, menuntut ilmu, bahkan juga mengatur tata negara dan kepemimpinan (Bastoni H.A, 2009). Pemimpin dan kepemimpinan dalam Islam telah diatur dalam hukum Syari'at Islam.

Kepemimpinan merupakan salah satu tanggung jawab yang sangat besar karena hal itu merupakan amanah dari Allah, baik atau tidaknya sebuah kepemimpinan disebabkan oleh faktor pemimpin itu sendiri. Untuk itu di dalamnya ada dua pihak yang berperan antara lain yang dipimpin dan yang memimpin (imam) (Dewi E, 2006).

Konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktikkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW, para Shahabat dan Al-Khulafa' Al-Rasyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al- qur'an dan Assunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional.

Tokoh pemimpin (imam) menjadi harapan dalam penciptaan masyarakat adil dan makmur sebagai salah satu tujuan terbentuknya Negara. Karena itu pergeseran dari harapan atau penyimpangan dari makna hakiki kepemimpinan dan sikap keteladanan, menjadi sumber pemuasan ambisi, akan mengakibatkan munculnya

pemerintahan tirani (Dewi E, 2006). Keberhasilan seseorang dalam memimpin tidak saja ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kepemimpinannya, tetapi yang paling penting adalah seberapa besar pengaruh baik yang dapat diberikan kepada orang lain.

Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafah, Imamah, Imaroh, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin (Al-halaby, n.d.). Sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan (A Mujieb, 1994). Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan.

Pemimpin yang ideal merupakan dambaan bagi setiap orang, sebab pemimpin itulah yang akan membawa maju-mundurnya suatu organisasi, lembaga, negara dan bangsa. Oleh karenanya, pemimpin mutlak dibutuhkan demi tercapainya kemaslahatan umat. Tidaklah mengherankan jika ada seorang pemimpin yang kurang mampu, kurang ideal misalnya cacat mental dan fisik, maka cenderung akan mengundang kontroversi, apakah tetap akan dipertahankan atau di non aktifkan (Dewi E, 2006).

Imam Al-mawardi dalam al-Ahkam al-Sulthaniyah menyinggung mengenai hukum dan tujuan menegakkan kepemimpinan. Beliau mengatakan bahwa menegakkan kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah sebuah keharusan dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Lebih lanjut, beliau mengatakan bahwa keberadaan pemimpin (imamah) sangat penting, artinya, antara lain karena imamah mempunyai dua tujuan: pertama: Likhilafati an- Nubuwwah fi-Harosati ad-Din, yakni sebagai pengganti misi kenabian untuk menjaga agama. Dan kedua: Wa sissati ad-Dunya, untuk memimpin atau mengatur urusan dunia. Dengan kata lain bahwa tujuan suatu kepemimpinan adalah untuk menciptakan rasa aman, keadilan, kemaslahatan, menegakkan amar ma'ruf nahi munkar, mengayomi rakyat, mengatur dan menyelesaikan problem- problem yang dihadapi masyarakat (Al-Mawardi, 1980).

Seorang pemimpin merupakan sentral figur dan profil panutan publik. Terwujudnya kemaslahatan umat sebagai tujuan pendidikan Islam sangat tergantung pada gaya dan karakteristik kepemimpinan. Dengan demikian kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin mencakup semua karakteristik yang mampu membuat kepemimpinan dapat dirasakan manfaat oleh orang lain.

Dalam konsep Syari'at Islam, kriteria yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin telah dirumuskan dalam suatu cakupan sebagai berikut:

Pemimpin haruslah orang-orang yang amanah, amanah dimaksud berkaitan dengan banyak hal, salah satu di antaranya berlaku adil. Dalam al-Qur'an surah an-Nisa': 58 dijelaskan:

Artinya "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat" (al-Qur'an surah an- Nisa': 58)

Ayat di atas memerintahkan menunaikan amanat, ditekankannya bahwa amanat tersebut harus ditunaikan kepada *ahliha* yakni pemiliknya. Ketika memerintahkan menetapkan hukum dengan adil, dinyatakannya "apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia". Ini berarti bahwa perintah berlaku adil itu ditunjukkan terhadap manusia secara keseluruhan (Shihab, 2000).

Seorang pemimpin haruslah orang-orang yang berilmu, berakal sehat, memiliki kecerdasan, kearifan, kemampuan fisik dan mental untuk dapat mengendalikan roda kepemimpinan dan memikul tanggungjawab. Sebagaimana

dijelaskan dalam al-Qur'an surah An-Nisa': 83

Artinya *"Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan ulil Amri) kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu)".* (al-Qur'an surah An-Nisa': 83).

Maksud ayat di atas adalah kalau mereka menyerahkan informasi tentang keamanan atau ketakutan itu kepada Rasulullah Saw apabila bersama mereka, atau kepada pemimpin-pemimpin mereka yang beriman, niscaya akan diketahui hakikatnya oleh orang-orang yang mampu menganalisis hakikat itu dan menggantinya dari celah-celah informasi yang saling bertentangan dan tumpang tindih (As'ad Yasin, 2002).

Pemimpin harus orang-orang yang beriman, bertaqwa dan beramal shaleh, tidak boleh orang dhalim, fasiq, berbut keji, lalai akan perintah Allah Swt dan melanggar batas-batasnya. Pemimpin yang dhalim, batal kepemimpinannya.

Bertanggung jawab dalam pelaksanaan tatanan kepemimpinan sesuai dengan yang dimandatkan kepadanya dan sesuai keahliannya. Sebaliknya Negara dan rakyat akan hancur bila dipimpin oleh orang yang bukan ahlinya. Sebagaimana sabda Rasulullah Saw *"Apabila diserahkan suatu urusan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran suatu saat"*.

Senantiasa menggunakan hukum yang telah ditetapkan Allah, seperti yang Allah jelaskan dalam al-Qur'an.

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."

Ayat di atas merupakan perintah untuk taat kepada Allah, Rasul, dan Ulil Amri (ulama dan umara). Oleh karena Allah berfirman *"Taatlah kepada Allah"*, yakni ikutilah kitab-nya, *"dan taatlah kepada Rasul"*, yakni pegang teguhlah sunnahnya, *"dan kepada Ulim Amri di antara kamu"*, yakni terhadap ketaatan yang mereka perintahkan kepadamu, berupa ketaatan kepada Allah bukan ketaatan kepada kemaksiatan terhadap-Nya. Kemudian apabila kamu berselisih tentang suatu hal maka kembalilah kepada al-Qur'an dan hadits (Ibnu Katsir, 1999).

Ayat ini turun tatkala terjadi sengketa antara orang Yahudi dengan seorang munafik. Orang munafik ini meminta kepada Ka'ab bin Asyraf agar menjadi hakim di antara mereka, sedangkan orang Yahudi miminta kepada Nabi Saw. Lalu kedua orang yang bersengketa itu pun datang kepada Nabi Saw yang memberikan kemenangan kepada orang Yahudi. Orang munafik itu tidak rela menerimanya, lalu mereka mendatangi Umar dan si Yahudi pun menceritakan persoalannya, kata Umar kepada orang munafik *"Benarkah demikian?"* *"Benar"* jawabnya. Maka orang itu pun dibunuh oleh Umar (Imam Jalaluddin As-Suyuti, 2006). Tidak meminta jabatan, atau menginginkan jabatan tertentu, sabda Rasulullah Saw *" Sesungguhnya kami tidak akan memberikan jabatan ini kepada seseorang yang memintanya, tidak pula kepada orang yang berambisi untuk mendapatkannya."* (H.R . Muslim).

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam

1. Prinsip Tauhid

Prinsip tauhid merupakan salah satu prinsip dasar dalam kepemimpinan Islam. Sebab perbedaan akidah yang fundamental dapat menjadi pemicu dan pemacu kekacauan suatu umat. Oleh sebab itu, Islam mengajak kearah satu kesatuan akidah diatas dasar yang dapat diterima oleh semua lapisan masyarakat, yaitu tauhid. Dalam alqur'an sendiri dapat ditemukan dalam surat An-nisa' 48, Ali imron 64 dan surat al Ikhlas.

2. Prinsip Musyawarah (Syuro)

Musyawarah berarti mempunyai makna mengeluarkan atau mengajukan pendapat. Dalam menetapkan keputusan yang berkaitan dengan kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat musyawarah dalam konteks membicarakan persoalan-persoalan tertentu dengan anggota masyarakat, termasuk didalamnya dalam hal berorganisasi. Hal ini sebagaimana terdapat pada terjemahan surat Ali- imran ayat 158. *"bermusyawarahlah kamu (Muhammad) dengan mereka dalam urusan tertentu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, bertawakkal kepada Allah Swt. Sesungguhnya Allah Swt mencintai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya"*.

Meskipun terdapat beberapa Al-qur'an dan As-sunnah yang menerangkan tentang musyawarah. Hal ini bukan berarti al-Qur'an telah menggambarkan sistem pemerintahan secara tegas dan rinci, nampaknya hal ini memang disengaja oleh Allah untuk memberikan kebebasan sekaligus medan kreatifitas berfikir hambanya untuk berijtihad menemukan sistem pemerintahan yang sesuai dengan kondisi sosial-kultural. Sangat mungkin ini salah satu sikap demokratis Tuhan terhadap hamba-hambanya.

3. Prinsip Keadilan (Al-'adalah)

Dalam memanage pemerintahan, keadilan menjadi suatu keniscayaan, sebab pemerintah dibentuk antara lain agar tercipta masyarakat yang adil dan makmur. Jadi, sistem pemerintahan Islam yang ideal adalah sistem yang mencerminkan keadilan yang meliputi persamaan hak didepan umum, keseimbangan (keproposionalan) dalam memanage kekayaan alam misalnya, distribusi pembangunan, adanya balancing power antara pihak pemerintah dengan rakyatnya.

4. Prinsip Kebebasan (al-Hurriyah)

Kebebasan dalam pandangan al-Qur'an sangat dijunjung tinggi termasuk dalam menentukan pilihan agama sekaligus. Namun demikian, kebebasan yang dituntut oleh Islam adalah kebebasan yang bertanggungjawab. Kebebasan disini juga kebebasan yang dibatasi oleh kebebasan orang lain. Dalam konteks kehidupan politik, setiap individu dan bangsa mempunyai hak yang tak terpisahkan dari kebebasan dalam segala bentuk fisik, budaya, ekonomi dan politik serta berjuang dengan segala cara asal konstitusional untuk melawan atas semua bentuk pelanggaran.

Kepemimpinan Rasulullah SAW

Kepemimpinan Rasulullah SAW tidak bisa terlepas dari kehadiran beliau yaitu sebagai pemimpin spiritual dan pemimpin rakyat. Prinsip dasar dari kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam memimpin beliau lebih mengutamakan Uswah al-Hasanah pemberian contoh kepada para shahabatnya. Sebagaimana digambarkan dalam Al-qur'an: "dan sesungguhnya engkau Muhammad benar-benar berada dalam akhlaq yang sangat agung" (QS. Al-qolam: 4). Keteladanan Rasulullah SAW antara lain tercermin dalam sifat-sifat

beliau, Shiddiq, Amanah, Tabliq, Fathonah. Inilah karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW.

Sifat ajaran Rasulullah Saw adalah intelektual dan spiritual prinsipnya adalah mengarahkan orang kepada kebenaran, kebaikan, kemajuan, dan keberhasilan. Metode ilmiah seperti ini adalah yang terbaik yang pernah ada di muka bumi. Khususnya di bidang kepemimpinan dan akhlak, mampu memberikan kemerdekaan berfikir dan tidak menentang kehendak hati nurani yang bebas, tidak ada unsur pemaksaan yang menekan perasaan.

Semua yang dipraktikkan dalam tindakan Rasulullah Saw terasa begitu sesuai dengan suara hati, dan cocok dengan martabat kehormatan manusia. Sangat menjunjung tinggi hati dan pikiran manusia, sekaligus membersihkan belenggu yang senantiasa membuat orang menjadi buta. Dialah sebenarnya guru dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spritual.

Rasulullah Saw adalah pemimpin abadi dan tauladan bagi seluruh manusia yang pengaruhnya tetap akan dikenang sepanjang masa. Beliau telah meletakkan dasar yang kokoh bagi pembangunan peradaban baru manusia di bumi yang sesuai dengan fitrah manusia, seperti yang telah Allah jelaskan dalam firmanNya QS Al-Ahzab:21:

Artinya *"Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah."* (Bastoni H.A, 2009)

Ayat di atas menjelaskan hai orang-orang yang tidak mau berperang kamu memperoleh teladan yang baik pada diri Nabi. Maka, seharusnya kamu meneladani Rasulullah Saw dalam segala perilakumu. Rasulullah adalah contoh yang baik dalam segi keberanian, kesabaran, dan keteladanan menghadapi bencana. Orang yang mengharap pahala Allah dan takut kepada siksa-Nya, serta bayak mengingat Allah, akan memperoleh teladan yang baik seperti yang ada pada diri Rasulullah (Hasbi Ash-Shidieqy, 2000).

Indikator Kepemimpinan Islami

Indikator Kepemimpinan Islam adalah aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai Kepemimpinan Islam. terdapat 4 (empat) Indikator Kepemimpinan Islam yaitu:

1. Al-sidq adalah konsistensi antara perkataan dan perbuatan.
Contoh : Pemimpin yang tidak pernah berbohong dalam menilai pegawai dalam bekerja
2. Amanah adalah bertanggung jawab dan bisa dipercaya dalam menjalankan tugasnya.
Contoh : Pemimpin yang dapat menyimpan masalah pribadi dalam memimpin sebuah perusahaan
3. Fathanah adalah pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang baik.
Contoh : Pemimpin yang profesional ketika membuat keputusan
4. Tabligh adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengartikulasi ide-ide dan pandangan dengan kacakapan berpidato
Contoh : Pemimpin yang memberikan waktu kepada pegawainya agar dapat berkonsultasi dengannya setiap saat

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Malayu Hasibuan S.P,

2010). Dari pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Dewi et al., 2017).

Indikator kinerja adalah aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. terdapat 5 (lima) Indikator Kinerja, yaitu:

- a. Kuantitas
merupakan jumlah yang dihasilkan dari jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
Contoh : Saya telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan
- b. Kualitas
diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
Contoh : Saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin
- c. Ketepatan waktu
diukur dari suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
Contoh : Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya
- d. Kehadiran
kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi Kinerja Karyawan itu sendiri.
Contoh : Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan
- e. Kemampuan bekerja sama
kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai hasil yang lebih memuaskan (Sharma et al., 2010).
Contoh : Saya sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian adanya perubahan kinerja pegawai terhadap pergantian Pimpinan antara kepemimpinan dari yang lama kepemimpinan yang baru pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 16.00 for windows dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya perubahan kinerja pegawai terhadap pergantian Pimpinan antara kepemimpinan dari yang lama kepemimpinan yang baru pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah yang dibuktikan dari hasil uji validitas yang maa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid
2. Dari hasil pengujian kepemimpinan Islami terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah. Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 16.00 for windows dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah adalah sebesar 98,3%. Dibuktikan dari

hasil analisis data pada tabel uji koefisien determinasi (R²) terlihat bahwa R Square adalah sebesar 0,983, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kepemimpinan Islami (X) sebesar 98,3%. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,3% sedangkan sisanya 1,7% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Dari hasil pengujian adanya dampak Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional di Lampung Tengah. Berdasarkan indikator kepemimpinan islam seperti Al-sidiq, Amanah, Fathanah dan Tabligh yang dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas pekerjaan

REFERENSI

- A Mujieb. (1994). *Kamus Istilah Fiqh*. Pustaka Firdaus.
- Al-halaby, M. ailaduhu. (n.d.). *Kamus Indris Al-Marbawy Juz 1*.
- Al-Mawardi. (1980). *Al- Ahkam Al-Sulthaniyah*. Dar Al-Fikr.
- Algifana. (2000). *Analisis Regresi :Teori Kasus dan Solusi*. BPFE UGM.
- Arikunto suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- As'ad Yasin, Q. S. (2002). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an*. Gema Insani Press.
- Bastoni H.A. (2009). *Sejarah Para Khalifah*. Pustaka Al-Kautsar.
- Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*, 1–12.
- Dewi E. (2006). *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal (Cet 1)*. AK Group.
- H Umar. (2000). *Research Methodt in Financi and Banking*. PT Gramedia Utama.
- Hasbi Ash-Shidieqy. (2000). *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur (Jilid 4)*.
- Ibnu Katsir. (1999). *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir (Terjemahan) M Nasib Ar-rifa'i*. Gema Insani Press.
- Imam Jalaluddin As-Suyuti. (2006). *Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul Ayat (Terjemahan) Bahrun Abu Bakar (Cet 4)*. Sinar Baru Algesindo.
- M Iqbal Hasan. (2002). *Pokok- Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Malayu Hasibuan S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sharma, S., Rasool, H. I., Palanisamy, V., Mathisen, C., Schmidt, M., Wong, D. T., & Gimzewski, J. K. (2010). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *ACS Nano*, 4(4), 1921–1926. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%7B%25%7D0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%7B%25%7D0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%7B%25%7D0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A20>
- Shihab, M. . (2000). *Tafsir Al-Misbhah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an (Volume 2 C)*. Lentera Hati.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitaif dan R&D (cet 27)*. Alfabeta.