

# JURNAL RISET BISNIS INDONESIA

ISSN 0216-2190

Vol.6, No.2, Juli 2010

THE ROLE OF INSTRUCTOR DALAM MENINGKATKAN THE VALUE OF EARNING EXPERIENCE.

*Fatik Rahayu*

MODEL KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SPIRITUAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

*Heru Sulisty*

MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

*Dwi Retna Sulistyawati dan Mutamimah*

KOMUNIKASI NONVERBAL DALAM ORGANISASI

*Alifah Ratnawati dan Olivia Fachrunnisa*

ZAKAT INFAQ SHADAQAH (ZIS) MERUPAKAN INSTRUMEN UNTUK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DALAM SISTEM EKONOMI ISLAM

*Abdul Hakim*

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ISLAM

*Moh Ali Shahab*

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI

*Boga Atyanto dan Sri Anik*

JRBI Vol. 6 No. 2 Halaman 116 - 218

Semarang  
Juli 2010

ISSN  
0216-2190



**PROGRAM S2  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNISSULA SEMARANG**

**JURNAL  
RISET  
BISNIS  
INDONESIA**

---

DAFTAR ISI

*THE ROLE OF INSTRUCTOR DALAM MENINGKATKAN THE  
VALUE OF LEARNING EXPERIENCE.*

*Oleh : Fatik Rahayu* ..... 116 - 123

**MODEL KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI SPIRITUAL DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

*Oleh : Heru Sulisty* ..... 124 - 141

**MODEL PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

*Oleh : Dwi Retna Sulistyowati dan Mutamimah* ..... 142 - 156

**KOMUNIKASI NONVERBAL DALAM ORGANISASI**

*Oleh : Alifah Ratnawati dan Olivia Fachrunnisa* ..... 157 - 171

**ZAKAT INFAQ SHADAQAH (ZIS) MERUPAKAN INSTRUMEN  
UNTUK KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DALAM SISTEM  
EKONOMI ISLAM**

*Oleh : Abdul Hakim* ..... 172 - 183

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN SERTA  
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN  
KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ISLAM**

*Oleh : Moh Ali Shahab* ..... 184 - 203 ✓

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI**

*Oleh : Boga Atyanto dan Sri Anik* ..... 204 - 218

# IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ISLAM

Moh Ali Shahab  
Dosen FE Unissula Semarang

## Abstract

*The aspect of human resource is often neglected by the management of small scale businesses. Most of them emphasize more on market and capitals issues. This problem can be anticipated by improving human resource work performance. For this reason, a study on the implementation of Islamic leadership and commitment and the influence on work satisfaction and performance of Baitul Mal Wa Tamwil (BMT) employees in Central Java Province was conducted. Theoretically, there are strong relationships among leadership, commitment, work satisfaction, and performance. As a Baitul Tamwil, a BMT mainly functions as a sharia financial institution which collects and distributes funds based on sharia principles. One of the basic sharia principles which is used in this institution is fair profit sharing both in the collection and the distribution of the fund. So far, many BMTs attempt to implement the sharia-based financial functions professionally and conform to the principles of syaria.*

*Using quantitative method with Partial Least Square (PLS) approach, this study analyzes the correlation of these variables namely Islamic leadership, commitment, and their implication on employees' satisfaction and performance. Partial Least Square is adopted since this study used reflective and formative indicators and the number of samples is relatively small; it requires at least only 10 times of correlation lines. Another consideration is that PLS model is more appropriate to make prediction, as an implication of the result of the analysis through hypothesis. Based on the result of both qualitative and quantitative analyses, it is concluded that Islamic leadership has a positive and significant influence on employees' commitment; Islamic leadership has a positive and significant influence on employees' work satisfaction; Islamic leadership has a positive and significant influence on employees' performance; Islamic commitment has a positive and significant influence on employees' satisfaction and finally Islamic work satisfaction has a positive and significant influence on employees' work performance. Based on the qualitative and intuitive analysis, it is concluded that leadership, commitment, Islamic work satisfaction and Islamic work performance have positive impact on the overall performance of the organization. A leader should always act fairly and be a good model for his men. In other words, leadership capacity is the ability to put all Allah's will as prescribed on Al Qur'an Surah Al-Maidah verse 42 and An-Nisa verse 59 into practice.*

**Keywords:** *Islamic Leadership, Commitment, Work Satisfaction, Work Performance.*

## PENDAHULUAN

Perjalanan koperasi khususnya simpan pinjam mempunyai permasalahan yang sama dengan lembaga keuangan bank yang menerapkan sistem bunga, dimana sebagian umat Islam Indonesia masih ragu-ragu dengan lembaga keuangan, termasuk di dalamnya koperasi berbasis bunga. Melihat fenomena

tersebut para tokoh masyarakat Islam berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil, dengan mendirikan lembaga ekonomi rakyat yang dikenal dengan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT). Keberadaan BMT ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil bawah dan mikro

dalam upaya pengentasan kemiskinan. BMT berdiri dengan gagasan fleksibilitas dalam menjangkau masyarakat kalangan bawah. Lembaga keuangan mikro berbasis syariah Islam ini, juga menjawab keraguan sebagai masyarakat yang ingin bermuamalah dengan lembaga keuangan konvensional yang kebanyakan berbasis bunga.

Sejak awal pendiriannya, BMT-BMT dirancang sebagai lembaga ekonomi. Dapat dikatakan bahwa BMT merupakan suatu lembaga ekonomi rakyat, yang secara konsepsi dan secara nyata memang lebih fokus kepada masyarakat bawah, yang miskin dan nyaris miskin (*poor and near poor*). BMT-BMT berupaya membantu pengembangan usaha mikro dan usaha kecil, terutama melalui bantuan permodalan. Untuk melancarkan usaha membantu permodalan tersebut, yang biasa dikenal dengan istilah pembiayaan (*financing*) dalam khazanah keuangan modern, maka BMT juga berupaya menghimpun dana, yang terutama sekali berasal dari masyarakat lokal di sekitarnya. Dengan kata lain, BMT pada prinsipnya berupaya mengorganisasi usaha saling tolong menolong antar warga masyarakat suatu wilayah (*komunitas*) dalam masalah ekonomi.

Perlu dan menarik untuk dicermati adalah bahwa fenomena pendirian, kemudian juga pengembangan BMT, ternyata tidak hanya dibatasi oleh pertimbangan ekonomis. Ada gairah untuk mendasari seluruh aktivitas BMT dengan nilai-nilai Islam, sesuai dengan penyebutan diri yang mengandung konotasi Islami. Selain itu, sebagian besar BMT memang lahir dan berkembang dari komunitas keislaman, seperti jamaah masjid, jamaah pengajian, pesantren, organisasi ke-

masyarakatan Islam, atau yang sejenisnya. Ada yang berasal dari kesepakatan dalam forum silaturahmi atau forum ilmiah yang sedang membicarakan masalah keuangan syariah, ekonomi Islam, atau pemberdayaan ekonomi umat. Ada pula yang diinisiasi oleh individu atau perseorangan yang berniat membantu orang lain, khususnya yang seiman. Hampir selalu ada keterkaitan BMT dengan Islam sebagai suatu ajaran ataupun dengan kepedulian pada kehidupan ekonomi umat Islam.

Pada umumnya, dalam kaitan dengan pinjaman bergulir, BMT tak sekadar memberi bantuan dana, melainkan juga memberi berbagai bantuan teknis. Bantuan teknis tersebut dapat berupa pelatihan, konsultasi, bantuan manajemen dan bantuan pemasaran.

Upaya meningkatkan profesionalisme membawa BMT kepada berbagai inovasi kegiatan usaha dan produk usaha. Sesuai dengan kondisi "lapangan" masing-masing, BMT berkreasi menciptakan bentuk, nama dan jenis kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana. BMT sering menggunakan slogan atau semboyan yang dianggap bisa menjadi "branch" atau ciri khas mereka, yang biasanya juga diilhami oleh kondisi masyarakat yang dilayani.

Perkembangan BMT sampai sekarang menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti, karena selama kurun waktu tertentu BMT masih tetap eksis dan pertumbuhan cukup menjanjikan, bahkan menjadi inspirasi bagi munculnya perbankan syariah pada tahun 1992. Adapun perkembangan BMT selama beberapa tahun terakhir dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 1.1  
PERKEMBANGAN KOPERASI DAN BMT DI PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2009

Tahun	Jumlah		Asset (Milyar)		SMT (Milyar)	
	KSP/USP	BMT	KSP/USP	BMT	KSP/USP	BMT
2005	7,134	-	3,038		83	
2006	7,276	355	3,120	448	84	13,27
2007	7,405	382	3,442	501	89	14,58
2008	16,157	522	6,323	1,703	247	131

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Jawa Tengah diolah, 2009

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat perkembangan jumlah BMT di Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2006 setelah berbadan hukum Koperasi sebanyak 355 menjadi 522 pada tahun 2009, menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan. Dilihat dari perkembangan Asset juga mengalami perkembangan yang sangat besar dari 448 milyar pada tahun 2006 menjadi 1.703 milyar pada tahun 2009. Dari sisi SHU juga mengalami pertumbuhan yang sangat besar dari 13,27 milyar pada tahun 2006 menjadi 131 milyar pada tahun 2009 atau hampir 1.000% dalam 3 tahun terakhir. Pertumbuhan SHU BMT tersebut jauh lebih tinggi di bandingkan dengan pertumbuhan SHU koperasi konvensional, dilihat dari SHU tahun 2006 sebesar 84 milyar menjadi 247 milyar pada tahun 2009 atau mengalami pertumbuhan 294% selama tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan prospek bisnis jasa keuangan dalam bentuk BMT di Provinsi Jawa Tengah sangat menjanjikan dan menarik untuk diteliti. Pertumbuhan yang sangat pesat tersebut, disebabkan oleh sifatnya yang unik. Keunikan tersebut ditunjukkan oleh adanya pendampingan usaha anggota dan penggunaan teknologi informasi yang semakin canggih dengan sistem administrasi yang terkomputerisasi.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang, judul disertasi, maka dalam studi ini dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap komitmen, kepuasan kerja dan kinerja Islami pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Provinsi Jawa Tengah?
2. Apakah Komitmen Islami berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Islami pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Provinsi Jawa Tengah?
3. Apakah Kepuasan Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Islami pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Provinsi Jawa Tengah?

#### Kepemimpinan Islami

Dilihat dari ajaran Islam Kepemimpinan berarti merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan sendiri dilingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Sehubungan dengan itu Allah berfirman: Q. S. Al-A'raaf (7: 43).

#### Komitmen

Pengertian komitmen organisasi menurut Gibson (2000), dan Ivancevich (1999) adalah lingkup identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya. Lebih lanjut Gibson menyatakan komitmen terhadap organisasi melibatkan 3 sikap: Identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Menurut Steers and Porter (1985), komitmen organisasi dibedakan menjadi 2 yaitu: komitmen yang ditunjukkan dengan sikap (*Attitudinal commitment*) yaitu seseorang komit atau tidak dengan organisasinya dapat dilihat dari sikapnya terhadap organisasi dan komitmen yang ditunjukkan dengan perilaku (*behavioral commitment*) yaitu seseorang komit atau tidak dengan organisasinya dilihat dari bagaimana perilakunya dalam organisasi.

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Darmawan, 2006). Allah berfirman dalam QS. Al-Ahqaf (46:13) sebagai berikut:

*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita."*

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seringkali diartikan sebagai serangkaian perasaan yang dirasakan oleh seseorang terkait dengan pekerjaannya. Para ahli psikologi dan perilaku organisasi, memberikan definisi kepuasan kerja yang beragam. *Davis and Newstrom (1997)* mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang (*favorable or unfavorable*) seseorang berkenaan dengan pekerjaannya. *Robbins (2000)* mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. Sementara itu, *Locke* seperti dikutip *Richards, et al. (2002)* menyatakan kepuasan kerja sebagai "...the level and direction of an emotional state, or affective orientation, resulting from the appraisal of one's work and work experience and, in part, is a function of the individual's work rewards".

Pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena menggambarkan perasaan, maka mengacu komponen sikap, kepuasan kerja merupakan komponen afeksi. Sikap atau afeksi tersebut terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman aspek-aspek pekerjaannya. Lebih lanjut, karena kepuasan kerja merupakan afeksi, maka keberadaannya dapat mempengaruhi perilaku lebih lanjut, baik intensitas atau arahnya (pilihan-pilihan). Kepuasan kerja merupakan gambaran kesesuaian antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan realitas yang diperoleh dalam pekerjaannya.

### Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (*Simamora dalam Agusty, 2006*). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang

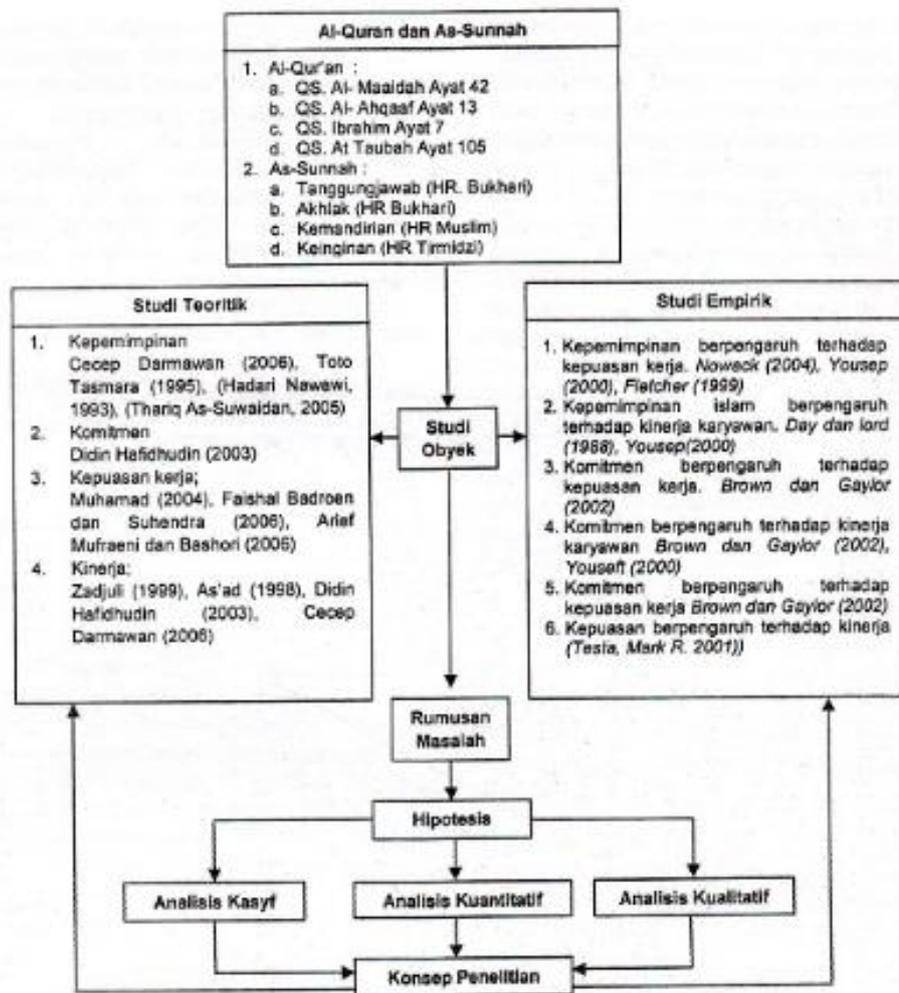
ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. selanjutnya dikatakan penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Allah berfirman dalam Surat At Taubah ( 9 :105 ) ﴿تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS. 9:105)

Uraian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi. Dengan demikian kinerja merupakan gambaran keberhasilan seseorang yang bekerja pada organisasi dalam mencapai tujuan secara menyeluruh sesuai standar yang ditentukan. Hal terpenting yang berkaitan dengan kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri. Penilaian kinerja suatu proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Tujuan dari penilaian kinerja adalah memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan meningkatkan kinerja organisasi dan akhirnya akan bermanfaat baik bagi karyawan maupun bagi organisasi.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian, dan tinjauan kepustakaan yang telah dijelaskan, maka sebelum disusun kerangka konseptual perlu dikemukakan tentang kerangka proses berpikir seperti digambarkan pada Gambar 3. 1.



Gambar 3.1  
Kerangka Proses Berpikir

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan teori-teori dan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji statistik. Dengan uji statistik, maka hipotesis bisa diuji kebenarannya sehingga menjadi konsep disertasi. Terakhir akan dihasilkan disertasi yang merupakan hasil akhir dari proses penelitian.

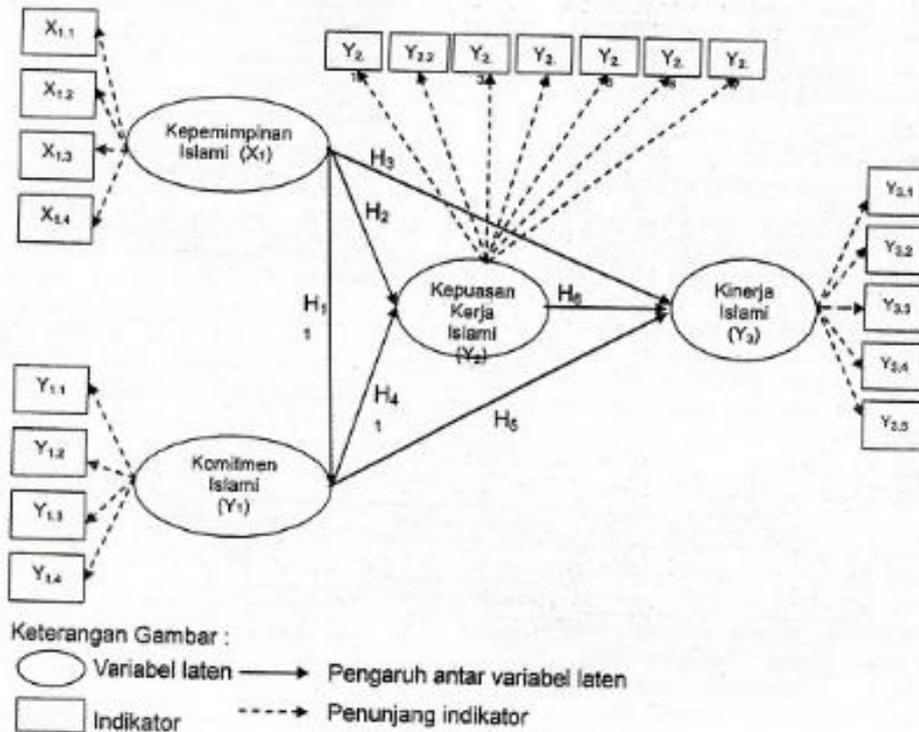
Sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi perusahaan atau kelompok kerja merupakan fenomena yang sangat kompleks. Sikap dan perilaku baik individual maupun kelompok mempresentasikan perasaan terhadap lingkungan pekerjaan yang dapat berwujud budaya kerja dan hasil kerja atau kinerja.

Karyawan sebagai insan sosial, secara alamiah tidak sepenuhnya bersifat independen dalam menentukan sikap dan perilakunya,

melainkan dapat terbentuk melalui intervensi dari lingkungan kerjanya. Telaah literatur memberikan petunjuk bahwa kepemimpinan dan komitmen merupakan 2 (dua) faktor penting yang mendorong terciptanya kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi. Studi ini dilandasi keinginan untuk memahami pengaruh dari praktek kepemimpinan, budaya organisasi islam komitmen dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada organisasi perusahaan yang menggunakan pendekatan nilai-nilai Islam (syariah) dalam menjalankan usahanya.

Pemikiran di atas memberikan landasan hipotesis bahwa kepemimpinan dan komitmen akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Untuk memperjelas, bagaimana keterkaitan antar konstruk kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, disajikan model kerangka proses berpikir yang menjadi landasan dalam penelitian ini seperti Gambar 3.2.



Gambar 3.2  
 Kerangka Konseptual

Keterangan:

$X_1$  = Kepemimpinan Islami

$X_{1,1}$  = Murobbiun (mendidik), seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mendidik bawahan.

$X_{1,2}$  = Irsyad (Memberi petunjuk), kemampuan memberikan arahan kepada bawahan

$X_{1,3}$  = Taushiyah (memberi nasehat), kemampuan memberikan bimbingan terhadap permasalahan bawahan

- $X_{1.4}$  = Ta'awun (sinergi/integrated), kemampuan bekerjasama dengan bawahan untuk mencapai tujuan
- Y<sub>1</sub> = Komitmen Islami**
- $Y_{1.1}$  = Aqidah (keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah, pantang menyerah, kukuh atau teguh menampaki cita-citanya)
- $Y_{1.2}$  = Akad (keyakinan yang mengikat)
- $Y_{1.3}$  = I'tikad (perilaku yang menuju arah yang diyakini)
- $Y_{1.4}$  = Istiqomah (mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif serta mempunyai integritas yang penuh gairah)
- Y<sub>2</sub> = Kepuasan Islami**
- $Y_{2.1}$  = Ikhlas (bekerja dengan perasaan tanpa pamrih)
- $Y_{2.2}$  = Tasyakur (mensyukuri atas pekerjaan yang diterima, menerima pekerjaan, menikmali pekerjaan)
- $Y_{2.3}$  = Bangga (bekerja dengan mempunyai harga diri yang tinggi)
- $Y_{2.4}$  = Ketenangan Hidup (merasa nyaman didalam pekerjaan)
- $Y_{2.5}$  = Kepercayaan (keyakinan didalam dirinya atas keberlangsungan perusahaan)
- $Y_{2.6}$  = Penghargaan (pengakuan terhadap hasil kerja, penghormatan atas pekerjaan yang dilakukan)
- $Y_{2.7}$  = Cukup (gaji yang diterima merasa cukup)
- Y<sub>3</sub> = Kinerja Islami**
- $Y_{3.1}$  = Kemampuan (mampu mengatasi pekerjaannya)
- $Y_{3.2}$  = Niat ( mempunyai keinginan yang kuat )
- $Y_{3.3}$  = Inisiatif (kemampuan untuk berinisiatif)
- $Y_{3.4}$  = Inovasi (mampu menemukan pikiran-pikiran baru)
- $Y_{3.5}$  = Mandiri (tidak tergantung pada pihak lain)

Berdasarkan model konseptual pada Gambar 3.2 dapat dijelaskan bahwa hubungan kausalitas antar konstruk memiliki arah yang positif. Artinya semakin kuat atau tinggi bobot dari konstruk yang mendahului (variabel bebas), maka semakin kuat atau tinggi bobot variabel yang mengikuti (variabel tidak bebas). Dari model konseptual diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan Islami secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan, oleh karenanya pimpinan memegang peran penting dalam pencapaian kinerja karyawan, karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi yang akan lebih giat, bersemangat, teguh dan konsisten dalam menjalankan pekerjaannya, serta tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaannya.

Dari model konseptual diketahui bahwa kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja. Mekanisme ini berlangsung secara kompleks, karena kepemimpinan dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

#### Hipotesis

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap komitmen, kepuasan, kinerja Islami pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Provinsi Jawa Tengah
2. Komitmen Islami berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Islami pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Provinsi Jawa Tengah.
3. Kepuasan Kerja Islami berpengaruh terhadap Kinerja Islami pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Provinsi Jawa Tengah.

#### Populasi, Sampel dan Besar Sampel

Populasi yaitu jumlah dari keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun, 1995). Dalam penelitian ini populasi meliputi seluruh karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Provinsi Jawa Tengah yang jumlahnya sebanyak 1.326 karyawan dari 324

BMT. Sedangkan sampel adalah sejumlah individu yang merupakan perwakilan dari populasi yang akan diteliti. Kemudian besarnya sampel (*sample size*) mengacu pendapat pendapat Roescoe (dalam sekaran, 2003) menyatakan bahwa pedoman umum penentuan ukuran sampel sebaiknya

diatas 30 dan kurang dari 500. Apabila sampel dibagi dalam beberapa sub sampel, maka setiap sub sample minimal 30. Mengacu pada pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan sebesar 10% dari populasi, sejumlah 132 karyawan.

Tabel 4.1  
Multistage Purposive Sampling Tahun 2009

Kabupaten	Jumlah BMT	Sampel
Kabupaten Rembang	3 BMT	55
Kabupaten Wonosobo	3 BMT	42
Kabupaten Wonogiri	3 BMT	35
Jumlah		132

Sumber : Data yang diolah tahun 2009

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *multistage purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan dalam 3 Tahap. Tahap pertama, memilih 3 Kabupaten/Kota di wilayah pantai utara, wilayah tengah dan wilayah selatan provinsi Jawa Tengah, karena di Provinsi Jawa Tengah mempunyai wilayah terpetakan menjadi tiga wilayah yang memiliki karakteristik yang berbeda. Wilayah Pantai Utara memiliki karakteristik usaha perdagangan dengan kehidupan religius yang relatif menonjol. Wilayah tengah memiliki karakteristik masyarakat agribisnis. Sedangkan wilayah selatan memiliki karakteristik masyarakat dengan aktivitas usaha kecil dan tingkat kebersamaan yang tinggi. Wilayah pantai utara di pilih Kabupaten Rembang, wilayah Tengah dipilih Kabupaten Wonosobo dan wilayah selatan dipilih Kabupaten Wonogiri. Pertimbangan ketiga wilayah tersebut memiliki jumlah BMT yang paling banyak dan berkembang dibandingkan kabupaten lain. Tahap kedua, memilih 3 BMT pada masing wilayah terpilih dengan karakteristik memiliki karyawan lebih dari 20 orang. Tahap ketiga memilih karyawan sebagai responden yang memiliki karakteristik sudah bekerja selama 3 tahun.

Definisi operasional variabel:

1. Kepemimpinan Islami ( $X_1$ )

Kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya adalah prinsip kepercayaan. Seringkali merupakan sebuah kontrak sosial (secara eksplisit) antara pemimpin dan dipimpin. Pengaruh kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan adalah maksud dari variabel ini, sering disebut sebagai sebuah kontrak yang mengisyaratkan integritas dan keadilan. Dalam Islam kepemimpinan bukanlah milik segolongan elit, tapi menjadi suatu kewajiban bagi setiap muslim.

Adapun indikator indikator yang digunakan:

- Mendidik* : seorang pemimpin memiliki kemampuan mendidik bawahan/karyawan.
- Memberi petunjuk* : kemampuan memberikan arahan kepada bawahan/karyawan.
- Memberi Nasehat* : kemampuan memberikan bimbingan terhadap permasalahan bawahan/karyawan.
- Bekerjasama* : kemampuan bekerjasama dengan bawahan/karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan pengukuran dari variabel kepemimpinan menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5

## 2. Komitmen Islami ( $Y_1$ )

Komitmen diartikan sebagai keteguhan hati terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai keteguhan tinggi didalam pekerjaan punya rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap perusahaan.

Indikator indikator yang digunakan :

- Aqidah* : Keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah, pantang menyerah, kukuh atau teguh menampaki cita-citanya  
*Akad* : Keyakinan yang mengikat  
*I'tikad* : Perilaku yang menuju arah yang diyakini  
*Istiqomah* : Mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif serta mempunyai integritas yang penuh gairah

Sedangkan pengukuran dari variabel komitmen Islami menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5

## 3. Kepuasan Kerja Islami ( $Y_2$ )

Kepuasan kerja Islami adalah suatu tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan serta imbalan yang diterima baik materi maupun non materi dibandingkan dengan harapan yang diinginkan meliputi berpenghasilan secara ikhlas, ketepatan kerja dan keberkahan bagi diri sendiri maupun untuk orang lain. Dikatakan karyawan puas apabila yang diharapkan didalam penghasilan sesuai dengan kenyataan yang diterima. Variabel kepuasan kerja Islami karyawan terdiri tujuh indikator yang menggunakan pendekatan nilai-nilai Islami yang sesuai dengan Al Qur'an dan As Sunnah dan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja Islami :

- ikhlas* : bekerja dengan perasaan tanpa pamrih.

- Tasyakur* : mensyukuri atas pekerjaan yang diterima, menerima pekerjaan, menikmati pekerjaan.  
*Bangga* : bekerja dengan mempunyai harga diri yang tinggi.  
*Ketenangan Hidup* : merasa nyaman didalam pekerjaan  
*Kepercayaan* : keyakinan didalam dirinya atas keberlangsungan perusahaan.  
*Penghargaan* : pengakuan terhadap hasil kerja, penghormatan atas pekerjaan yang dilakukan.  
*Cukup* : gaji yang diterima merasa cukup, sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sedangkan pengukuran dari variabel kepuasan kerja Islami menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5

## 4. Kinerja Karyawan ( $Y_3$ )

Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaannya. Menurut *Belows* seperti dikutip *As'ad* (1996) menyatakan bahwa syarat kriteria yang baik adalah *reliable, realistis, representatif*, dan dapat memprediksi (*predictable*). Kalau kriteria suatu pekerjaan sudah ditentukan maka langkah berikutnya dalam mengukur prestasi kerja (*job performance*) adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seorang pegawai. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh perusahaan untuk mengukur tingkat prestasi, maka akan didapatkan tingkat prestasi kerja (*level of performance*) seseorang.

Kinerja Islami Karyawan juga merupakan tingkat hasil dari pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan baik secara jasadiyyah maupun ruhiyyah serta memaknai kerja sebagai kehidupan intelektual, fisik dan ibadah dengan melakukan yang terbaik, berkualitas, adil kepada diri sendiri maupun orang lain dan berprestasi.

Adapun pilihan-pilihan indikator yang digunakan adalah:

**Kemampuan** seseorang didalam mengatasi pekerjaan

**Miat** yaitu seseorang yang mempunyai keinginan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan

**Inisiatif** seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mengembangkan pikiran-pikiran yang baru atau berinisiatif

**Inovasi** kemampuan seseorang untuk menemukan pikiran-pikiran yang baru

**Mandiri** yaitu menyesuaikan pekerjaan dengan tidak tergantung pada orang lain

Sedangkan pengukuran dari variabel kinerja karyawan Islami menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5

#### **Kepemimpinan Islami di BMT**

Dari hasil penelitian mengenai persepsi karyawan terkait dengan kepemimpinan Islami pada BMT di Provinsi Jawa Tengah diperoleh profil kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan Islami para pengelola BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari sifat *Murobbiyun* yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 90,2%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami para pengelola BMT di Provinsi Jawa Tengah telah melakukan tugas kepemimpinan dengan melakukan proses pendidikan terhadap bawahan atau para karyawan.

Kepemimpinan Islami dari sifat *Irsyad* dipersepsikan oleh karyawan yang setuju dan sangat setuju sebanyak 81,7%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami para pengelola BMT di Jawa Tengah telah melakukan tugas

kepemimpinan dengan melakukan pengarahannya terhadap bawahan atau para karyawan dengan baik.

Kepemimpinan Islami dari sifat *Taushiyah* dipersepsikan oleh karyawan yang setuju dan sangat setuju sebanyak 81,7%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami para pengelola BMT di Jawa Tengah telah melakukan tugas kepemimpinan dengan memberikan nasehat terhadap bawahan atau para karyawan dengan baik.

Kepemimpinan Islami dari sifat *Ta'awun* dipersepsikan oleh karyawan yang setuju dan sangat setuju sebanyak 88,7%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami para pengelola BMT di Provinsi Jawa Tengah telah melakukan tugas kepemimpinan dengan melakukan kerjasama/musyawarah dengan bawahan atau para karyawan secara baik.

#### **Komitmen Islami Karyawan BMT**

Dari hasil penelitian mengenai persepsi karyawan terkait dengan komitmen Islami pada BMT di Provinsi Jawa Tengah diperoleh profil komitmen Islami dari karyawan BMT sebagai berikut: Komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari aqidah yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 92,9%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki keyakinan yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah pantang menyerah, kukuh dan teguh terhadap cita-cita BMT

Komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari *akad* yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 89,4%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki keyakinan yang mengikat karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari *i'tikad* yang menyatakan

setuju dan sangat setuju sebanyak 93%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki sikap atau perilaku yang menuju arah yang diyakini.

Komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari istiqomah yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 87,3%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa komitmen Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah mampu mengendalikan diri dan mengelola emosi secara efektif serta mempunyai integritas yang penuh gairah.

#### **Kepuasan Kerja Islami Karyawan BMT**

Dari hasil penelitian mengenai persepsi karyawan terkait terhadap kepuasan kerja Islami pada BMT di Provinsi Jawa Tengah diperoleh kepuasan kerja Islami sebagai berikut : Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari keikhlasan dalam bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 76,1%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki keikhlasan bekerja atau bekerja tanpa pamrih, hanya dilandasi oleh ridlo Allah.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari tasyakur yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 95,8%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah sangat menyukuri atas pekerjaan yang diterima atau menikmati pekerjaan. Hal ini menunjukkan juga bahwa karyawan BMT dalam bekerja telah dijiwai nilai-nilai Islami sesuai dengan Al-Qur'an Surat Ibrahim (14 : 7) yang artinya "sesungguhnya jika kamu bersyukur pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari rasa bangga terhadap BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 93%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah sangat bangga yang merupakan ekspresi dan mempunyai perasaan harga diri yang tinggi atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari ketenangan hidup bekerja di BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 77,5%. Dari banyak persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa memiliki ketenangan hidup yang merupakan ekspresi dari rasa nyaman dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari kepercayaan terhadap BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 85,9%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa memiliki perasaan percaya atas keberlangsungan perusahaan.

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari penghargaan dari BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 86,6%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa mendapatkan pengakuan terhadap hasil kerja, penghormatan atas pekerjaan yang dilakukan

Kepuasan kerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari kecukupan atas gaji yang diterima dari BMT tempat bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 87,3%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja

Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah merasa gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan.

#### **Kinerja Islami Karya BMT**

Dari hasil penelitian mengenai persepsi karyawan terkait dengan kinerja Islami pada BMT di Provinsi Jawa Tengah diperoleh profil kinerja Islami karya BMT sebagai berikut: Kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari kemampuan dalam bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 81,7%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah telah memiliki kemampuan dalam mengatasi pekerja yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

Kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari motivasi dalam bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 91,6%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah sangat mempunyai keinginan yang kuat dalam melakukan pekerja yang dibebankan.

Kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari inisiatif dalam bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 88,8%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan yang dibebankan dengan cara atau metode yang baru.

Kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari inovatif dalam bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 87,3%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah memiliki kemampuan untuk menemukan pikiran-pikiran baru dalam melakukan pekerja yang dibebankan

Kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah yang dipersepsikan karyawan dilihat dari kemandirian dalam

bekerja yang menyatakan setuju dan sangat setuju sebanyak 87,4%. Persepsi karyawan tersebut menunjukkan bahwa kinerja Islami para karyawan BMT di Provinsi Jawa Tengah memiliki kemampuan melakukan pekerjaan yang dibebankan dengan tidak tergantung pada pihak lain.

#### **Hipotesis Pertama,**

Hipotesis pertama yang berbunyi Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen Islami pada karyawan BMT. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 5.13 yang menguji hipotesis pertama yaitu Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen Islami pada karyawan BMT, diperoleh hasil uji nilai  $t$ -statistik sebesar 14.2739 dan  $t$ -tabel sebesar 1,645. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,721. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap komitmen Islami artinya bahwa semakin besar Kepemimpinan Islami, maka akan semakin besar pula komitmen Islami karyawan. Begitu pula Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Islami pada karyawan BMT, diperoleh hasil uji nilai  $t$ -statistik sebesar 3.0691 dan  $t$ -tabel sebesar 1,645. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,324. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Islami terhadap kepuasan Islami.  $\beta$  artinya bahwa semakin besar Kepemimpinan Islami, maka akan semakin besar pula kepuasan Islami karyawan. Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami pada karyawan BMT, diperoleh hasil uji nilai  $t$ -statistik sebesar 1.9131 dan  $t$ -tabel sebesar 1,645. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,135. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Islami terhadap kinerja Islami. Artinya bahwa semakin besar Kepemimpinan Islami, maka akan semakin baik pula kinerja Islami karyawan. Dengan demikian, maka *hipotesis pertama diterima*.

#### Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang berbunyi komitmen Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Islami pada karyawan BMT. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 5.13 yang menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh komitmen Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Islami pada karyawan BMT, diperoleh hasil uji nilai  $t$ -statistik sebesar 5.2304 dan  $t$ -tabel sebesar 1,645. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0.524. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komitmen Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Islami pada karyawan BMT artinya bahwa semakin besar komitmen islami karyawan, maka akan semakin besar pula kepuasan islami karyawan. Kinerja Islami pada karyawan BMT, diperoleh nilai  $t$ -statisti sebesar 2.5984 dan  $t$ -tabel sebesar 1,645. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0.183. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Komitmen Islami terhadap Kinerja Islami artinya bahwa semakin baik komitmen karyawan maka semakin baik pula kinerja islami karyawan. Dengan kata lain bila kualitas komitmen islami ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian, maka *hipotesis kedua diterima*.

#### Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang berbunyi kepuasan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami pada karyawan BMT. Berdasarkan hasil perhitungan uji PLS pada Tabel 5.13 yang menguji hipotesis keenam yaitu pengaruh kepuasan Islami terhadap kinerja Islami pada karyawan BMT, diperoleh nilai  $t$ -statistik sebesar 11.1013 dan  $t$ -tabel sebesar 1,645. Sedangkan nilai koefisien estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0.619. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepuasan Islami terhadap kinerja Islami artinya bahwa semakin baik Kepuasan islami, maka semakin baik pula kinerja islami karyawan BMT. Dengan kata lain bila kualitas Kepuasan islami karyawan ditingkatkan secara baik,

maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kualitas Kepuasan islami karyawan BMT. Dengan demikian maka hipotesis ketiga terbukti dan diterima.

#### Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Komitmen Islami

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, variabel Kepemimpinan Islami terhadap komitmen Islami artinya bahwa semakin kuat Kepemimpinan Islami, maka akan semakin besar pula komitmen Islami karyawan. Dengan kata lain bila kualitas Kepemimpinan Islami ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap komitmen Islami karyawan.

Makna dari pembuktian tersebut bahwa pemimpin yang memiliki sifat *Murobbiun* (mendidik), *Irsyad* (mengarahkan), *Taushiyah* (memberi nasehat/membimbing) dan *Ta'awun* (kerjasama) sesuai dengan syariat Islam dalam pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) akan dapat mempengaruhi dan akan meningkatkan komitmen karyawan pada institusi BMT tersebut, Demikian pula sebaliknya, apabila dalam pengelolaan BMT seorang pemimpin tidak mendidik, mengarahkan, membimbing dan tidak dapat bekerjasama, maka akan memberikan pengaruh atau berdampak pada rendahnya komitmen karyawan dalam bekerja di BMT. Bukti kepemimpinan yang Islami pada peran pengelola BMT tersebut juga dapat ditunjukkan dari persepsi karyawan tentang kepemimpinan di BMT yang menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan di BMT memiliki sifat mendidik, mengarahkan, membimbing dan dapat bekerjasama dengan bawahan. Hal ini ditunjukkan dari persepsi karyawan yang menyatakan bahwa kepemimpinan di BMT memiliki sifat *Murobbiun* (mendidik) sebanyak 90,2%, persepsi mengenai sifat *Irsyad* (mengarahkan) sebanyak 81,7%, yang memiliki sifat *Taushiyah* (memberi nasehat/membimbing) sebesar 81,7% dan yang memiliki sifat *Ta'awun* (kerjasama) sebesar 88,7%.

Implikasi dari temuan tersebut kepemimpinan para pengelola BMT harus

dapat memberikan pendidikan (Murobbiun) kepada bawahan, agar kepemimpinannya efektif dapat memberikan pengaruh kepada bawahan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik bagi BMT. Kepemimpinan yang mendidik perlu menjadi perhatian bagi para pengelola BMT seperti yang dicontohkan Rasulullah Muhammad SAW sangat besar perhatiannya dalam hal mendidik, mengajarkan terutama kepada anak-anak atau pada usia dini, lebih-lebih dalam mengajarkan Al Qur'an.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kepuasan Kerja Islami**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Islami terhadap kepuasan Islami. Artinya bahwa semakin besar Kepemimpinan Islami, maka akan semakin besar pula kepuasan Islami karyawan. Dengan kata lain bila kualitas Kepemimpinan Islami ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kepuasan Islami karyawan BMT.

Makna dari pembuktian tersebut bahwa pemimpin yang memiliki sifat seperti yang telah disebut sebelumnya yang sesuai dengan syariat Islam dalam pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) akan dapat mempengaruhi secara signifikan atau meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan BMT dalam bentuk keikhlasan dalam bekerja, rasa syukur, rasa bangga, ketenangan hidup, kepercayaan diri, merasa mendapat penghargaan, merasa cukup. Demikian pula sebaliknya, apabila dalam pengelolaan BMT seorang pemimpin tidak mendidik, mengarahkan, membimbing dan tidak dapat bekerjasama, maka akan memberikan pengaruh atau berdampak pada rendahnya keikhlasan karyawan, ketenangan hidup, kepercayaan diri yang kurang, merasa kurang mendapat penghargaan dan selalu merasa kurang cukup bekerja di BMT.

Bukti kepuasan kerja Islami pada karyawan BMT tersebut juga dapat ditunjukkan dari persepsi karyawan tentang kepuasan kerja di BMT yang menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa bekerja di BMT dapat memberikan rasa ikhlas yang

dipersepsikan karyawan sebanyak 80%, persepsi rasa syukur sebesar 95,8%, persepsi rasa bangga bekerja di BMT sebesar 93%, persepsi dapat memberikan ketenangan hidup sebesar 77,5%, persepsi dapat memberikan kepercayaan diri sebesar 85,9% persepsi merasa mendapat penghargaan sebesar 86,6% dan persepsi merasa cukup bekerja di BMT sebesar 87,4%.

Kepuasan kerja karyawan bagi BMT merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu maupun organisasi. Bagi individu, penelitian tentang kepuasan kerja dan akibat-akibatnya akan memungkinkan timbulnya usaha-usaha untuk meningkatkan kebahagiaan dalam hidup mereka. Bagi BMT penelitian mengenai kepuasan kerja Karyawan sangat penting dalam rangka mengusahakan peningkatan kinerja dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Islami**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Islami terhadap kinerja Islami. Artinya bahwa semakin besar Kepemimpinan Islami, maka akan semakin baik pula kinerja Islami karyawan. Dengan kata lain bila kualitas Kepemimpinan Islami ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja Islami karyawan BMT.

Makna dari pembuktian tersebut bahwa pemimpin yang memiliki sifat seperti yang telah disebut sebelumnya yang sesuai dengan syariat Islam dalam pengelolaan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) akan dapat mempengaruhi secara signifikan atau meningkatkan kinerja karyawan BMT dalam bentuk kemampuan, motivasi yang kuat, inisiatif, inovatif dan mandiri. Demikian pula sebaliknya, apabila dalam pengelolaan BMT seorang pemimpin tidak mendidik, mengarahkan, membimbing dan tidak dapat bekerjasama, maka akan memberikan pengaruh atau berdampak pada rendahnya kemampuan karyawan dalam

pekerjaannya, motivasi yang rendah, tidak mampu berinisiatif dan tidak mampu menemukan pikiran-pikiran baru dan akan sangat tergantung pada orang lain.

Bukti kinerja karyawan dalam bekerja di BMT juga dapat ditunjukkan dari persepsi karyawan atas kinerja yang diindikasikan dengan indikator kemampuan dipersepsikan oleh karyawan yang setuju dan sangat setuju sebesar 81,6%, dipersepsikan dengan indikator motivasi sebesar 91,5%, dipersepsikan dengan indikator inisiatif sebesar 88,8%, dipersepsikan dengan indikator inovasi sebesar 87,3% dan diindikasikan dengan indikator kemandirian sebesar 87,3%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang bekerja di BMT relatif tinggi.

#### **Pengaruh Komitmen Islami terhadap Kepuasan Kerja Islami**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel komitmen Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Islami pada karyawan BMT artinya bahwa semakin besar komitmen Islami karyawan, maka akan semakin besar pula kepuasan kerja Islami karyawan. Dengan kata lain bila kualitas komitmen Islami ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kepuasan karyawan.

Makna dari pembuktian tersebut bahwa komitmen karyawan yang diindikasikan dalam bentuk keteguhan hati (aqidah), aqad, i'tikad dan istiqomah sesuai dengan syariat Islam dalam bekerja pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) akan dapat berpengaruh secara signifikan atau meningkatkan kepuasan kerja Islami pada karyawan BMT tersebut. Demikian pula sebaliknya, apabila dalam pengelolaan BMT seorang karyawan tidak memiliki komitmen seperti yang tersebut diatas, maka akan memberikan pengaruh atau berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di BMT.

Bukti komitmen karyawan dalam bekerja di BMT juga dapat ditunjukkan dari persepsi karyawan atas komitmen yang diindikasikan dengan indikator aqidah dipersepsikan oleh karyawan yang setuju dan sangat setuju

sebesar 92,9%, dipersepsikan dengan indikator akad sebesar 89,4%, dipersepsikan dengan indikator i'tiqad 93% dan diindikasikan dengan indikator istiqomah sebesar 87,3%. Hal ini menunjukkan komitmen karyawan dalam bekerja di BMT relatif tinggi.

Yang dimaksud dengan komitmen Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (Darmawan, 2006). Allah berfirman dalam QS. Al-Ahqaf: 13 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَوْا فَلَا حُكْمَ عَلَيْهِمْ وَلَا

هُم يَحْتَرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita."

#### **Pengaruh Komitmen Islami terhadap Kinerja Islami**

Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Komitmen Islami terhadap Kinerja Islami artinya bahwa semakin baik komitmen karyawan maka semakin baik pula kinerja Islami karyawan. Dengan kata lain bila kualitas komitmen Islami ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja Islami pada karyawan BMT.

Makna dari pembuktian tersebut bahwa komitmen karyawan yang diindikasikan dalam bentuk keteguhan hati (aqidah), aqad, i'tikad dan istiqomah sesuai dengan syariat Islam dalam bekerja pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) akan dapat berpengaruh secara signifikan atau meningkatkan kinerja karyawan Islami pada karyawan BMT seperti yang tersebut diatas. Demikian pula sebaliknya, apabila dalam pengelolaan BMT seorang karyawan tidak memiliki komitmen seperti yang tersebut diatas, maka akan memberikan

pengaruh atau berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja di BMT.

Bukti pentingnya komitmen ditunjukkan dengan persepsi karyawan mengenai komitmen yang diindikasikan dengan keteguhan hati (aqidah), aqad, iktidat dan istiqomah sesuai dengan syariat Islam yang tinggi dengan nilai setuju dan sangat setuju untuk semua indikator mendekati rata-rata hampir 90% dan kinerja yang dihasilkan dari komitmen karyawan yang tinggi tersebut menunjukkan nilai yang tinggi pula dengan nilai rata-rata dari berbagai indikator kinerja juga mendekati angka 90%. Hal ini menunjukkan komitmen karyawan BMT sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora dalam Agusty, 2006). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. selanjutnya dikatakan penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Allah berfirman dalam Surat At Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَمَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ،

وَالْمُؤْمِنُونَ<sup>٥٥</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِي آلْفِئَةِ

وَالَّذِينَ هُمْ يُؤْتُونَ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu dibentakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. (QS. 9:105)

### **Pengaruh Kepuasan Islami terhadap Kinerja Islami**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel kepuasan Islami terhadap kinerja Islami artinya bahwa semakin baik Kepuasan Islami, maka semakin baik pula kinerja Islami karyawan BMT. Dengan kata lain bila kualitas Kepuasan Islami karyawan ditingkatkan secara baik, maka akan dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap kualitas Kepuasan Islami karyawan BMT.

Makna pembuktian tersebut bawa kepuasan kerja karyawan BMT dalam bentuk keikhlasan dalam bekerja, rasa syukur, rasa bangga, ketenangan hidup, kepercayaan diri, merasa mendapat penghargaan dan merasa cukup akan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kemampuan, motivasi yang kuat, inisiatif, inovatif dan mandiri. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki rasa syukur, kurang ihlas dalam bekerja, tidak bangga terhadap pekerjaannya, tidak merasa tenang dalam hidupnya, kurang percaya terhadap kelangsungan perusahaan, tidak ada pengakuan terhadap hasil kerja dan tidak merasa cukup, maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Bukti pentingnya kepuasan kerja ditunjukkan dengan persepsi karyawan mengenai kepuasan yang diindikasikan dengan keikhlasan dalam bekerja, rasa syukur, rasa bangga, ketenangan hidup, kepercayaan diri, merasa mendapat penghargaan dan merasa cukup sesuai dengan syariat Islam yang tinggi dengan nilai setuju dan sangat setuju untuk semua indikator mendekati rata-rata hampir 95% dan kinerja yang dihasilkan dari komitmen karyawan yang tinggi tersebut menunjukkan nilai yang tinggi pula dengan nilai rata-rata dari berbagai indikator kinerja juga mendekati angka 90%. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan BMT sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Simpulan

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan. Hasil analisis menggunakan inner model menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini mempunyai bahwa kepemimpinan Islami yang dirasakan oleh karyawan meliputi sifat-sifat kepemimpinan dengan nilai-nilai Islami yang tinggi tersebut diatas dapat meningkatkan komitmen, kepuasan dan kinerja pada karyawan BMT.
2. Komitmen Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Karyawan. Hasil analisis menggunakan inner model menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti komitmen kerja Islami seperti tersebut di atas dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan BMT.

3. Kepuasan kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis menggunakan inner model menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti kepuasan kerja Islami yang meliputi sifat-sifat tersebut di atas dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghani, Muhammad, 2005. *The Spirituality in Business*. Jakarta, Pena Pundi Aksara.
- Ahmadi Sofyan, 2005. *Islam on Leadership*. Jakarta: Lintas Pustaka
- Al-Ghazali, Imam, 1994. *Ihya' Ulumiddin*. Semarang, CV Asy Syifa'
- Al-Maliki, Sayyid Muhammad Alwy, 2007. *Insan Kamil "Sosok Keteladanan Muhammad SAW"* Terjemahan, Surabaya, PT Bina Ilmu
- Al-Mawardi, Abu Al-Hasan. *Al Ahkam al Sultoniiah*, Beirut, Daar Al Kutub Al Ilmiah, 39-41
- Allen, J.J., and Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Applied Psychology*. 63: 1-18.
- As'ad, Mohamad, 1996 *Psikologi Industri, Edisi Ke-empat*, Yogyakarta: Liberty.
- Awali Rizky, Juli 2007, "BMT Fakta dan Prospek Baitul Mall Wat Tamwil", Yogyakarta, UCY Press
- Bennis, W. & Nanus B., 1985, *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, New York:Harper and Row Publishers Inc.
- Bharadwaj, S. G. Varadarajan, P. R & Fahy, J, 1983. *Sustainable Competitive Advantage in service Industries: A Conceptual Model and Research Propositions*, *Journal of Marketing*, 57(October), pp.83-100
- Brown, Warren B. & Moberg, Dennis J., 1980, *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*, Canada: John Willey and Sons Inc.
- Carlson, Dawn S. & Perrewe, Pamela L., 1995, Institutionalization of organizational ethics through transformational leadership, *Journal of Business Ethics*. 14 (10).
- Cecep Darmawan, 2006. "Kiat Sukses Manajemen Rasulullah". Bandung: Khazanah Intelektual.
- Chapra. Umer 2000. *Islam dan Pembangunan Ekonomi* Jakarta Gema Insani Pres
- Clugston, Michael. 2000. The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*. 21: 477-486.
- Dale Furt Wangler, 2002. *Penilaian Kinerja*. Terjemahan, Yogyakarta: Penerbit Andi