



## **PERAN KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI KOTA PEKANBARU**

**Zulfadli Hamzah<sup>1</sup>, & Muhammad Arif<sup>2</sup>**

<sup>1&2</sup>*Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau*

*Email: zulfadlihamzah@fis.uir.ac.id, muhammadarif@fis.uir.ac.id*

### **ABSTRAK**

Walaupun perkembangan bank syariah sangat pesat dewasa ini, namun masih dapat beberapa permasalahan yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh faktor kepemimpinan Islam dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan bank syariah yang ada di Kota Pekanbaru, sedangkan sampel penelitian sebanyak 273 responden dengan menggunakan rumus Krejcie-Morgan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru, hal ini karena karyawan bank syariah merasa tertekan dengan target pencapaian kerja. Di sisi lain, pemimpin di bank syariah hanya terfokus memberikan penilaian kerja berdasarkan target pencapaian kerja tersebut tanpa melihat dan mempertimbangkan aspek lainnya.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan, Bank Syariah.**

### **ABSTRACT**

*Although the development of Islamic banks is very rapid today, there are still some problems, namely the low quality of human resources owned by Islamic banks. Therefore, this study aims to see how the influence of Islamic leadership factors can affect the performance of Islamic bank employees in Pekanbaru City. This study uses simple regression analysis with the research population is all Islamic bank employees in Pekanbaru city, while the research sample is 273 using the Krejcie-Morgan formula. The results of this study indicate that Islamic leadership does not significantly affect the performance of Islamic bank employees in Pekanbaru city, because Islamic bank employees feel pressured by work achievement targets. On the other hand, leaders in Islamic banks are only focused on providing work appraisals based on these work achievement targets without seeing and considering other aspects.*

**Keywords : Islamic Leadership, Employee Performance, Islamic Bank.**

## PENDAHULUAN

Bank syariah adalah lembaga keuangan syariah yang sedang berkembang pesat dewasa ini di Indonesia dan di Kota Pekanbaru secara khususnya. Di tingkat Nasional, dapat kita lihat dari hasil keputusan Menteri BUMN Bapak Erick Thohir yang menggabungkan tiga Bank syariah milik pemerintah yaitu BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri (BSM), dan BNI Syariah menjadi satu Bank Syariah Induk yang bernama Bank Syariah Indonesia (BSI). Di tingkat level regional, dapat kita lihat banyaknya bank-bank milik daerah yang ingin konversi ke bank syariah salah satu diantaranya adalah Bank Riau Kepri Syariah.

Pekanbaru adalah salah satu kota yang berada di Provinsi Riau dengan sebagian besar penduduknya yang beragama Islam dan berbudaya melayu yang sangat identik dengan Islam sehingga menuntut mereka untuk bermua'malah secara syariah melalui lembaga keuangan syariah dan faktor-faktor pendukung tersebut menjadi pemicu terhadap perkembangan bank syariah di Kota Pekanbaru.

Walaupun perkembangan jumlah bank syariah meningkat dari tahun ke tahun, namun masih terdapat kabar yang masih kurang membahagiakan yaitu per maret 2020 *market share* perbankan syariah hanya tembus mencapai 5,99% dari *market share* perbankan nasional, hal ini bermakna bahwa sebagian besar *market share* perbankan nasional masih dikuasai dan didominasi oleh perbankan konvensional. Fenomena ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya faktor sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah. Menurut Tho'in (2016) faktor kualitas yang juga ikut mempengaruhi perkembangan perbankan syariah di Indonesia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja karyawan menjadi perhatian yang sangat penting bagi bank syariah. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut salah satu diantaranya adalah faktor kepemimpinan Islam.

Faktor kepemimpinan mempunyai peran penting dalam membawa keberhasilan

suatu organisasi. Seorang pemimpin yang baik harus bisa membentuk budaya organisasi yang kondusif sehingga visi organisasi dapat tercapai dan misi organisasi dapat dijalankan. Dalam prespektif Islam seorang pemimpin dalam menjalankan dan mempertanggungjawabkan amanah harus berlandaskan kepada Al-Quran dan Hadist. Selain itu seorang pemimpin Islam juga harus bisa menciptakan budaya organisasi yang berasaskan Islami sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan Islam dapat mempengaruhi kinerja karyawan Harahap (2016); Wijayanti & Wajdi (2012); Hakim (2012); Fahrullah (2018); Wijayanti & Meftahudin (2016); Majeed et al, (2011); Ratnasari (2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jannah dan Suwardi (2016) & Anam (2017) menemukan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil *In-depth Interview* dengan beberapa karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru ditemukan bahwa mereka bekerja di bank syariah selalui diberi pekerjaan dengan target-target yang besar yang tidak jauh bedanya dengan di bank konvensional, dengan target ini membuat mereka tertekan dan bekerja harus extra keras lagi bahkan selalu pulang malam atau lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan tersebut. Pimpinan bank syariah hanya berorientasi kepada hasil pekerjaannya saja (target pekerjaan) tanpa memberikan bimbingan dan motivasi.

## TINAJUAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja adalah proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (2011) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Simanjuntak (2010) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Mathis dan Jackson (2011) prestasi kerja mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi, termasuk:

#### 1. Kuantitas Kerja

Standar ini diterapkan dengan membandingkan tanggung jawab normal (standar pekerjaan tipikal) dengan batas asli.

#### 2. Kualitas Kerja

Standar tersebut menggaris bawahi sifat pekerjaan yang dibuat kontras dengan seberapa banyak pekerjaan.

#### 3. Pemanfaatan Waktu

Khususnya pemanfaatan jam kerja yang disesuaikan dengan strategi organisasi.

#### 4. Tingkat Kehadiran

Tujuan standar anggapan bahwa perwakilan tidak dapat memberikan komitmen yang ideal kepada organisasi dengan asumsi partisipasi mereka di bawah pedoman kerja.

#### 5. Kerjasama

Kerjasama, semuanya sama untuk mencapai tujuan yang mempengaruhi kemajuan kantor yang dikelola. Jika perintis dapat membujuk perwakilan

dengan baik maka kerjasama antar pekerja akan meningkat.

### **Kepemimpinan Islam**

Kepemimpinan adalah kapasitas individu untuk mempengaruhi pertemuan sehingga tujuan tertentu dapat dicapai. Wewenang dalam pandangan Islam sebagaimana ditunjukkan oleh Nawawi (2011) adalah kemampuan individu untuk mendorong menghindari penyangkalan dari Allah SWT yang diselesaikan secara bersama-sama atau eksklusif. Dalam Islam, gagasan administrasi diterima memiliki nilai tertentu dari dasarnya mengikuti bawahan dan mencapai tujuan otoritatif. Rahman (1991) mengungkapkan bahwa prakarsa Islam adalah sebuah karya untuk mengungkap karakter Nabi Muhammad dalam menyelesaikan pemerintahan. Berdasarkan penemuan-penemuannya, ada beberapa kualitas yang membuat prakarsa Nabi Muhammad SAW efektif, khususnya: 1) kualitas otoritas; 2) keberanian dan ketegasan; 3) ketenangan; 4) ketekunan dan ketekunan; 5) pemerataan dan pemerataan; 6) karakter; dan 7) kebenaran dan kehormatan arah. Kualitas-kualitas ini dicontohkan secara langsung, serta seperti model bagi pengikutnya, yang kemudian mendorong persetujuan dan pengikut yang disengaja (Rahman, 1991). Al-Qur'an telah memahami bahwa arti administrasi bukanlah sesuatu yang tidak menentu atau hanya lelucon, melainkan sebagai kekuasaan yang sangat dekat dengan standar individu yang dipraktekkan dalam Al-Qur'an dan al-Sunnah.

Dari sini, makna administrasi Islam bukan hanya kemampuan tunggal untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan latihan. Namun lebih dari itu, kapasitas tersebut dibarengi dengan atribut individu yang mendekati standar Islam, sehingga kekuasaan yang dimilikinya mengikuti dari bawahan/stafnya. Islam tidak butuh ketaatan/mengikuti orang yang memimpin yang tidak berpegang pada standar Islam.

Indikator-indikator kepemimpinan Islam yang telah dilakukan oleh Mustofiah (2005) adalah sebagai berikut :

1. Menyukai Kebenaran dan takutlah hanya kepada Allah SWT.

*“Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu. Sebab itu janganlah kamu entermasuk orang-orang yang ragu”* (Q.S. Al-Baqarah ayat 147)

2. Menjaga Amanah dan Kepercayaan Orang lain.

Jabatan (sebagai pionir) merupakan suatu tatanan yang sangat besar dan harus direpresentasikan, tidak hanya di hadapan orang yang memberi perintah tetapi juga di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, seorang perintis harus benar-benar mengikuti perintah yang telah diberikan kepadanya, dan tidak mengarahkannya untuk keuntungannya sendiri.

3. Pandai Bergaul dalam Masyarakat.

*“Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia.”* (Q.S. Fushshilat ayat 34)

4. Memiliki antusiasme untuk Kemajuan dan perasaan Administrasi.

*“Maka berimanlah kepada Allah dan Rasul-Nya serta cahaya yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha mengetahui barang apa yang kamu kerjakan.”* (Q.S. At-Taghabun ayat 8)

5. Bertanggung Jawab Dalam Mengambil Keputusan.

Untuk memindahkan individu dari pergaulan, setiap pionir harus berani, cepat dan tepat di dalamnya tidak menunda-nunda untuk menentukan pilihan dgn tujuan latihan.

## METODE PENELITIAN

Menurut metodenya penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif yang menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan bank Syariah di Kota Pekanbaru. Variabel kepemimpinan Islam menjadi variabel bebas (*Independent Variable*) sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel terikat (*Dependent*

*Variable*). Data yang di peroleh dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa penyebaran Angket/kuesionar kepada responden penelitian.

## Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank syariah yang ada di Kota Pekanbaru sebanyak 941 orang. Sedangkan untuk jumlah sampel yang dapat ditentukan berdasarkan rumus Krejcie-Morgan adalah sebagai berikut [18].

$$n = \frac{X^2NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2P(1-P)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

P = Proporsi populasi (0,5)

D = Derajat ketelitian (0,05)

X<sup>2</sup> = Nilai tabel (3,84)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 941 orang, dengan nilai ketidak telitian sebesar 0,05 maka ukuran sampel :

$$n = \frac{X^2NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2P(1-P)}$$

$$n = \frac{(3,84)(941)(0,5)(1-0,5)}{(0,05)^2 (941-1) + (3,84)(0,5) (1-0,5)}$$

$$n = \frac{1.806,72 (0,5)}{2,35 + 1,96 (0,5)}$$

$$n = \frac{903,36}{3,31}$$

$$n = 273$$

Sejalan dengan itu, dalam penelitian ini ukuran contoh adalah 273 individu. Mempertimbangkan pernyataan di atas, dengan alasan bahwa populasinya lebih dari 100 orang, pemeriksaan dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

$$ni + Ni.n$$

1. Bank Mandiri Syariah  
 $256 / 941 \times 273 = 74,2 = 74$
2. Bank Muamalat  
 $181 / 941 \times 273 = 52,5 = 53$
3. Bank BNI Syariah  
 $175 / 941 \times 273 = 50,77 = 51$
4. Bank BRI Syariah  
 $162 / 941 \times 273 = 46,9 = 47$
5. Bank BTPN Syariah  
 $94 / 941 \times 273 = 27,2 = 27$
6. Bank Mega Syariah  
 $73 / 941 \times 273 = 21,1 = 21$

#### Analisis Data

1. Uji Kualitas Data
  - a. Uji Validitas
  - b. Uji Realibilitas
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - c. Uji Heteroskedastisitas

#### Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesisnya dengan menggunakan : regresi linear sederhana. Berikut ini adalah persamaan regresi linier sederhana, dimana variabel dependennya adalah Kinerja (Y)

variabel independennya ialah kepemimpinan Islam (X1). Dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel Terikat (Kinerja)  
 X1 = Variabel Bebas (Kepemimpinan Islam)  
 a = Konstanta  
 b1 = Koefisien Regresi  
 e = Galat (*error*)

Hipotesis 1 Kepemimpinan Islam di uji dengan menggunakan uji T (parsial). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan melihat nilai *P value* masing-masing variabel, sehingga dapat ditemukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Kriteria pengujian ini adalah jika t hitung > t tabel atau p value <  $\alpha$  (0,05) maka hipotesis diterima dan begitu sebaliknya.

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bivariate pearson (korelasi pearson product moment)*, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Untuk menilai valid tidaknya instrumen, maka dalam menentukan keabsahan (valid) jawaban kuesioner atau responden, syarat minimal suatu butir dikatakan valid apabila nilai  $r \geq 0,30$  (Sugiyono, 2005). Berikut merupakan hasil uji validitas instrumen :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Pernyataan | R-Hitung |
|------------|----------|
| K1         | 0.516    |
| K2         | 0.518    |
| K3         | 0.452    |
| K4         | 0.519    |
| K5         | 0.512    |
| K6         | 0.361    |
| K7         | 0.467    |
| K8         | 0.536    |
| KI1        | 0.445    |
| KI2        | 0.447    |
| KI3        | 0.412    |
| KI4        | 0.426    |
| KI5        | 0.396    |
| KI6        | 0.393    |
| KI7        | 0.372    |
| KI8        | 0.405    |
| KI9        | 0.441    |
| KI10       | 0.338    |
| KI11       | 0.364    |

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam variabel kepemimpinan Islam dan kinerja memperoleh nilai R hitung  $> 0.3$  yang artinya keseluruhan item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Batas uji *cronbach alpha* adalah  $\geq 0.60$  (Ghozali, 2014). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas intrumen :

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .757                   | 19         |

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel juga telah bernilai  $> 0.6$  artinya dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov. Kriteria uji adalah jika setiap variabel individu menghasilkan X dan Y

dengan  $P > 0,05$  maka data dapat dikatakan normal dan sebaliknya. Seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 273                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | .41380020               |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .068                    |
|                                  | Positive       | .068                    |
|                                  | Negative       | -.062                   |
| Test Statistic                   |                | .068                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .204 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Data Olahan (2023)*

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa ke seluruh variabel tersebut X dan Y dengan  $P > 0,05$  ( $0,204 > 0,05$ ). Maka dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa semua variabel telah terdistribusi dengan normal.

**Uji Heteroskedasitas**

Untuk mendeteksi adanya gangguan heteroskedastisitas, penelitian ini

menggunakan uji Gletser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedasitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | .242                        | .132       |                           | 1.839 | .067 |
|       | Kepemimpinan Islam | .021                        | .030       | .042                      | .697  | .487 |

a. Dependent Variable: RES2

*Sumber : Data Olahan (2023)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen menghasilkan angka signifikannya diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

**Uji T (Parsial)**

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan melihat nilai *P value* masing-masing variabel, sehingga dapat ditemukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Kriteria pengujian ini

adalah jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $p$  value  $<$   $\alpha$  sebaliknya. (0,05) maka hipotesis diterima dan

**Tabel 5. Hasil Uji T**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)       | 4.467                       | .223       |                           | 20.072 | .000 |
| Kepemimpinan Islam | .047                        | .051       | .056                      | .923   | .357 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan (2023)

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel kepemimpinan Islam memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 0.923 sedangkan  $t$  tabel sebesar 1.646, sehingga  $T$  hitung  $<$   $T$  tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0.357 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Maka  $H_a$  di tolak dan  $H_o$  di terima, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru.

**Analisis Regresi Sederhana**

Untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan Islam terhadap Kinerja dapat dilihat melalui hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji regresi Sederhana**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)       | 4.467                       | .223       |                           | 20.072 | .000 |
| Kepemimpinan Islam | .047                        | .051       | .056                      | .923   | .357 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan (2023)

$$Y = 4.467 + 0.47 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = Kepemimpinan Islam

- 1) Dengan persamaan diatas diartikan bahwa, nilai konstanta sebesar 4.467. hal ini berarti bahwa jika konstanta variabel kepemimpinan Islam, sifatnya adalah konstanta 0 maka koefisien kinerja (Y) nilainya adalah 4.467.
- 2) Koefisien regresi untuk kepemimpinan Islam adalah sebesar 0.047. Hal ini berarti bahwa apabila nilai kepemimpinan Islam

mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.047, dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan kepemimpinan Islam sebesar 1 satuan maka akan kinerja karyawan akan turun sebesar 0.047.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan menunjukkan besarnya derajat hubungan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja. Pengujian koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :



**Tabel 7. Hasil uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .056 <sup>a</sup> | .003     | .001              | .41456                     |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam

*Sumber : Data Olahan (2023)*

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,003. Hal ini berarti bahwa 0,3% Kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islam. Sedangkan sisanya sebesar 99,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Pekanbaru.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islam ternyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru. Pimpinan bank syariah yang tidak menerapkan konsep kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja bank syariah. Hal ini mengakibatkan penurunan pendapatan bank syariah, tidak tercapainya target dan sering terjadinya *turnover* karyawan di bank syariah.

Berdasarkan hasil *In-depth Interview* dengan beberapa karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru ditemukan bahwa mereka bekerja di bank syariah selalu diberi pekerjaan dengan target-target yang besar yang tidak jauh bedanya dengan di bank konvensional, dengan target ini membuat mereka tertekan dan bekerja harus extra keras lagi bahkan selalu pulang malam atau lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Islam di bank syariah belum berjalan dengan baik.

Pimpinan di bank syariah sudah semestinya dapat menerapkan konsep kepemimpinan Islam. Menurut Nawawi (1993) yang menyatakan kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang dalam memimpin untuk menjauhi larangan dari

Allah SWT yang dilakukan secara bersama-sama atau secara pribadi. Dalam Islam, konsep kepemimpinan diyakini mempunyai nilai yang khas dari sekedar kepengikutan bawahan dan pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin di bank syariah harus bergairah dan bersemangat dalam berbuat kebajikan dan meraih prestasi (*fastabiqul khairot*), sebagaimana ajakan Allah SWT dalam firmannya surat Al Baqarah ayat 148 :

*Artinya : dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al Baqarah ayat 148)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa sikap *fastabiqul khairot* ini bermakna bahwa pemimpin bank syariah harus bersifat produktif, selalu mau belajar untuk mengejar prestasi dan meningkatkan kinerja. Selain itu pimpinan bank syariah harus memiliki sikap seperti di bawah ini :

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

*“Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu. Sebab itu janganlah kamu termasuk orang-orang yang ragu”. (Q.S. Al-Baqarah ayat 147)*

2. Menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Jabatan (sebagai seorang pemimpin) adalah sebuah amanah yang sangat besar dan harus dipertanggungjawabkan, tidak saja dihadapan manusia yang memberikan amanah tersebut tetapi juga

dihadapan Allah SWT. Untuk itu seorang pemimpin harus benar-benar menjaga amanah yang telah diberikan kepadanya, serta tidak menyelewengkannya untuk kepentingan sendiri lainnya.

3. Pandai Bergaul Dalam masyarakat

*“Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia.”* (Q.S. Fushshilat ayat 34)

4. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian

*“Maka berimanlah kepada Allah dan Rasul-Nya serta cahaya yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha mengetahui barang apa yang kamu kerjakan.”* (Q.S. At-Taghabun ayat 8)

5. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan

Untuk menggerakkan anggota organisasinya, setiap pemimpin harus berani, cepat dan tepat dalam mengambil keputusan agar kegiatan tidak tertunda-tunda.

Konsep kepemimpinan Islam selain dicontohkan oleh Rasulullah SAW, juga pernah dicontohkan para sahabat-sahabat Rasulullah SAW seperti Abu Bakar Siddiq yang menjadi *Khalifahturrasyidin* yang pertama setelah wafatnya Rasulullah SAW. Khalifah Abu Bakar Siddiq dikenal sebagai orang yang lembut dan *low profile* tapi beliau *self confidence* dan sangat tegas dalam hal-hal yang dipandang dapat membahayakan agama dan Negara. Dalam memimpin gaya kepemimpinan Abu Bakar Siddiq adalah gaya yang bersifat sentralistik, namun demikian Khalifah Abu Bakar Siddiq tetap mengajak bermusyawarah dengan para sahabat yang lainnya. Dalam hal hubungan antara pimpinan/penguasa dan rakyat, Khalifah Abu Bakar Siddiq dikenal sebagai pemimpin yang cukup akomodatif dan juga *tawadhu'* (rendah hati).

Gaya kepemimpinan Khalifah Umar bin Khattab dikenal sebagai seorang Khalifah yang tegas dalam memberantas kebatilan. Termasuk menindak putranya sendiri jika melanggar hukum. Khalifah Umar bin Khattab merupakan pemimpin yang demokratis dan inklusif, ia mau dikritik dan mau mendengar saran orang lain. Terbukti pernah ada seorang yang mengatakan di depan Khalifah Umar bin Khattab bahwa jika Umar bertindak sewenang-wenang maka pedangnyaalah yang akan mengingatkan beliau. Khalifah Umar bin Khattab ketika itu langsung mengatakan : “Alhamdulillah, masih ada rakyat yang berani tegas seperti ini”. Hubungan antara Khalifah Umar bin Khattab dengan rakyat juga bersifat transparan, adaptis dan dinamis.

Gaya kepemimpinan Khalifah Usman bin Affan dikenal sebagai seorang yang pemimpin yang familiar dan humanis. Dengan sikap beliau yang lembut, Khalifah Usman bin Affan sangat disenangi oleh rakyat. Sedangkan gaya kepemimpinannya Khalifah Ali bin Abi Thalib dikenal sebagai Khalifah yang pemberani (*brave*), cerdas (*Smart*), pandai bermain pedang dan pandai menulis. Beliau juga seorang orator yang ulung.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah menemukan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Hakim (2012) dan Wijayanti dan Wajdi (2012), Harahap, 2016., Fahrulllah, 2018., Wijayanti & Meftahudin, 2016). Namun temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islami. Diantaranya adalah hasil penelitian (2015), Jannah et al, (2016) dan Anam (2017).

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah di Kota Pekanbaru. Hal ini bermakna konsep kepemimpinan Islam di bank syariah

belum di terapkan sepenuhnya sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan bank syariah. Saran yang dapat diberikan adalah pimpinan bank syariah harus dapat menjadi contoh dan tauladan (*Uswatan Khasanah*) bagi karyawannya dan menilai kinerja karyawan tidak hanya dari target pencapaian kerja akan tetapi juga melihat dari faktor lainnya seperti kedisiplinan, ketaatan dalam beribadah maupun dari segi akhlakunya. Untuk penelitian selanjutnya perlu di kaji kembali mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bank syariah selain dari variabel kepemimpinan Islam.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Choiril. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. *Istithmar*, 1(1), p. 11-29.
- Fahrullah, A'rasy. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(2), p. 121-140.
- Fooster, Bill., & Seeker, Karen R. S., 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerbit PT. Toko Gunung Agung Tbk. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hakim, Abdul. 2012. The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*, 17(1), p. 77-90.
- Harahap, Sunarji. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah*, 3(02), p. 253-270.
- Jannah, Miftachul., Suwardi., & Iriyanto, Setia. 2016. Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang). *Value Added : Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), p. 16-30.
- Majeed, Yasir., Khalid, Zulqarnain., & Khan, Muhammad Aslam. 2011. The Impact of Islamic Leadership on Organizational Objectives. *Far East Journal of Marketing and Management*, 1(1), p. 54-65.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, L. Robert., & Jackson. H. John. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustofiah, Siti. 2005. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang. *Skripsi*, Program Studi ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rahman, Afzalur. 1991. *Nabi Muhammad sebagai Seorang Pemimpin Militer*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ratnasari, Ririn Tri. 2020. Islamic Leadership and Internal Marketing: Evidence from Islamic Banking. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(11), p. 756-773.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tho'in, Muhammad. 2016. Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah

Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), p. 158-171.

Wijayanti, Ratna & Meftahudin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unsiq*, 3(3), p. 185-192.

Wijayanti, Ratna & Wajdi, Farid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(2), p. 108-115.