

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo)**

**TESIS**



**Oleh:**

**HANIATUL MUKAROMAH**

**NIM 501200008**

**PROGRAM MAGISTER  
PRODI EKONOMI SYARIAH  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada BMT Hasanah Ponorogo. Penelitian ini dilakukan di BMT Hasanah Ponorogo dan yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan BMT Hasanah Ponorogo. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30. jenis data yang digunakan adalah data primer dan teknik pengumpulan data menggunakan teknis survey dengan alat bantu kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Pengajuan Model Struktural (Inner Model) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan BMT Hasanah Ponorogo maka perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kepemimpinan Islam dan motivasi kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan, Motivasi.

## ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Islamic leadership on employee performance through work motivation as an intervening variable at BMT Hasanah Ponorogo. This research was conducted at BMT Hasanah Ponorogo, and the respondents of this research were employees at the BMT Hasanah Ponorogo. The number of respondents used in this study was 30. The data type was used as primary data, and the data collection technique used a technical survey with a questionnaire as a tool. Analysis of the data in this study using the Submission of a Structural Model (Inner Model) using the SmartPLS analysis tool. Based on the analysis results that have been carried out, the results show that Islamic leadership does not affect employee performance at BMT Hasanah Ponorogo. Islamic leadership has a positive and significant effect on employee motivation at BMT Hasanah Ponorogo. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at BMT Hasanah Ponorogo. So it can be concluded that in order to maximize the performance of BMT Hasanah Ponorogo employees, the company must maintain and improve Islamic leadership and work motivation.

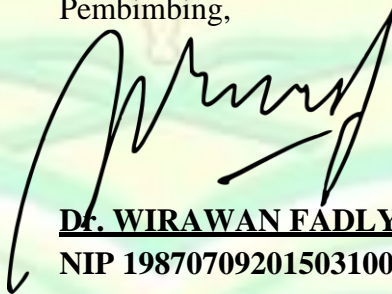
Keywords: Islamic Leadership, Employee Performance, Motivation.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Haniatul Mukaromah, NIM 501200008** dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo”**, maka tesis ini dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis Munaqashah Tesis.

**Ponorogo, 12 Mei 2022**

Pembimbing,



**Dr. WIRAWAN FADLY, M.Pd.**

**NIP 198707092015031009**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016  
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Website: [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id) Email: [pascasarjana@stainponorogo.ac.id](mailto:pascasarjana@stainponorogo.ac.id)

**KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI**

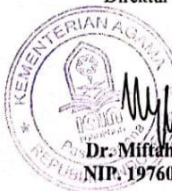
Tesis yang ditulis oleh Haniatul Mukaromah, NIM 501200008, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo"**, telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis Munâqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Senin, tanggal 23 Mei 2022 dan dinyatakan **LULUS**.

**Dewan Penguji**

No	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1	<b>Iza Hanifuddin Ph.D.</b> NIP. 196906241998031002 Ketua Sidang		13 Juni 2022
2	<b>Dr. Shinta Maharani, M.Ak.</b> NIP. 197905252003122002 Penguji Utama		9 Juni 2022
3	<b>Dr. Wirawan Fadly, M.Pd.</b> NIP. 198707092015031009 Anggota Penguji		13/6 2022

Ponorogo, 13 Juni 2022

Direktur Pascasarjana,



**Dr. Miftahul Huda, M.Ag**  
NIP. 197605172002121002

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haniatul Mukaromah  
NIM : 501200008  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis Karya : Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Ponorogo, 14 Juni 2022

Penulis,



**Haniatul Mukaromah**  
**501200008**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **HANIATUL MUKAROMAH**, NIM **501200008**, Program Magister Prodi Ekonomi Syariah menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 11 Mei 2022  
Pembuat Pernyataan,



**Haniatul Mukaromah**  
**NIM 501200008**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL.....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI .....	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	13
1. Kepemimpinan Islam.....	13
a. Pengertian kepemimpinan Islam .....	13
b. Indikator Kepemimpinan Islam.....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islam.....	17
d. Dasar Kepemimpinan Islam.....	18
2. Motivasi Kerja .....	19
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	19
b. Indikator Motivasi Kerja.....	20
c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	21
d. Prinsip Motivasi Kerja .....	25



3.	Kinerja Karyawan.....	27
a.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	27
b.	Indikator Kinerja Karyawan.....	28
c.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	29
B.	Penelitian Terdahulu .....	31

### **BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

A.	Kerangka Konseptual .....	37
B.	Hipotesis .....	38

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

A.	Rancangan Penelitian .....	48
B.	Variabel Penelitian .....	49
1.	Variabel Independen/ Variabel Eksogen (X) .....	50
2.	Variabel Dependen/ Variabel Endogen (Y).....	50
3.	Variabel Intervening .....	51
C.	Populasi dan Responden.....	52
1.	Populasi dan Responden .....	52
2.	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.	Definisi Operasional Fariabel .....	55
4.	Instrumen Penelitian .....	61
5.	Angket Kuisisioner.....	63
D.	Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data .....	66
E.	Pengujian Istrumental Penelitian.....	67
1.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	69
2.	Corvergent Validity .....	71

3. Discriminant Validity .....	72
4. Composit Reability .....	73
F. Teknis Analisis Data .....	73
1. R-Square (R2).....	75
2. Uji Hipotesis (Bootstraping).....	76

## **BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum BMT Hasanah Ponorogo .....	78
1. Sejarah Singkat Berdirinya BMT Hasanah.....	78
2. Lokasi BMT Hasanah.....	80
3. Visi dan Misi BMT Hasanah .....	80
4. Tujuan BMT Hasanah.....	81
5. Struktur Organisasi .....	82
B. Deskripsi Umum Responden Penelitian.....	83
C. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	83
D. Pengujian Model Struktural (Inner Model) .....	93
1. R-Square (R2) .....	94
2. Uji Hipotesis .....	96

## **BAB VI PEMBAHASAN**

A. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
B. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi.....	103
C. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	106

**BAB VII PENUTUP**

A. Kesimpulan .....110  
B. Saran.....111

**DAFTAR PUSTAKA .....112**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 4.1 Indikator Variabel .....	60
Tabel 4.2 Variabel Kepemimpinan Islam .....	63
Tabel 4.3 Variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel 4.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 5.1 Nilai Loading Factor Konstruk Independen Kepemimpinan (X).....	84
Tabel 5.2 Nilai Loading Factor Konstruk Intervening Motivasi (Z).....	85
Tabel 5.3 Nilai Loading Factor Konstruk Dependen Kinerja Karyawan (Y) .....	87
Tabel 5.4 Rangkuman Nilai Loading Factor .....	88
Tabel 5.5 Tabel Nilai Cross Loading .....	90
Tabel 5.6 Konstruk Reabilitas dan Validitas.....	92
Tabel 5.7 R-Square Path Coefficient Pengukuran Signifikan SCFA .....	95
Tabel 5.8 Path Coefficient .....	98
Table 5.8 Path Coefficient	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 5.1 Struktur Organisasi .....	82
Gambar 5.2 Hasil Analisis Bostraping.....	93
Gambar 5.3 Pengujian Model Structural.....	96
Gambar 5.2 Hasil Analisis Bostraping.....	98



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam bisnis, dan menjadi ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>1</sup> Bisnis membutuhkan sejumlah karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan tertentu, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>2</sup> Dalam meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawannya.<sup>3</sup> Kepemimpinan baik mampu

---

<sup>1</sup> Indra Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3, no. 1 (2015).

<sup>2</sup> Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015).

<sup>3</sup> Elvino Bonaparte do Rego, Wayan Gede Supartha, and Ni Nyoman Kerti Yasa, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan

mempengaruhi karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Keterkaitan antara pimpinan dan karyawan mampu menciptakan situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan menekankan pentingnya seorang pemimpin dalam menciptakan visi, lingkungan kerja dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.<sup>4</sup>

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam hampir identik dengan kepemimpinan konvensional selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan. Indikatornya meliputi; kepercayaan, orientasi karyawan, muhasabah, kesabaran.<sup>5</sup>

---

Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste,” *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 11 (2017).

<sup>4</sup> Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan,” *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2016).

<sup>5</sup> A.M.1 Mahazan et al., “Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari’ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership

Motivasi dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dengan kepemimpinan, karyawan mendapatkan kepercayaan, dan rasa hormat dari rekan-rekan mereka, dan mereka termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi.<sup>6</sup> Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>7</sup> Dampak dari kepemimpinan antara lain adalah karyawan akan memiliki kepercayaan, kesetiaan, rasa kagum dan hormat terhadap pemimpin sehingga para karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggungjawab jauh lebih baik dari yang diharapkan.<sup>8</sup>

---

Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures,” *IJASOS-International E-Journal of Advances in Social Sciences* 1, no. 2 (2015).

<sup>6</sup> Indra Kharis, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3, no. 1 (2015).

<sup>7</sup> Didit Setyo Pambudi, Djudi Mukzam, and Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi,” *Journal Bisnis Administration* 39, no. 1 (2016): 164–71.

<sup>8</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2009).



Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Robbins dan Judge motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi.<sup>9</sup> Motivasi kerja sangat menentukan kinerja karyawan karena dengan motivasi tersebut mendorong perilaku karyawan supaya giat, agar tujuan perusahaan tercapai.<sup>10</sup> Menurut Mangkunegara, motif merupakan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Maka faktor motivasi karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal.<sup>11</sup> Teori Maslow menjelaskan bahwa seseorang melakukan pekerjaan didorong oleh beberapa

---

<sup>9</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: salemba empat, 2015).

<sup>10</sup> Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, and Arik Prasetya, "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 12, no. 1 (2014).

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015).

macam kebutuhan (motif).<sup>12</sup> Adapun hierarki kebutuhan Maslow meliputi; kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi.<sup>13</sup>

Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan.<sup>14</sup> Pemimpin selalu berusaha membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan, seperti meningkatkan kepuasan karyawan, dengan memberi motivasi, pujian dan penghargaan.<sup>15</sup> Motivasi akan mendorong dan mengarahkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka motivasi adalah dorongan tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>16</sup> Dampak dari kepuasan dan

---

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015).

<sup>13</sup> Resa Destia Legianita Dewi, "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Wirausaha Martabak di Kecamatan Baleendah" (Universitas Pasundan, 2018).

<sup>14</sup> Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," 2015.

<sup>15</sup> Pambudi, Mukzam, and Nurtjahjono, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi."

<sup>16</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 322–23.

motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Jika kinerja karyawan meningkat, kinerja perusahaan meningkat dan pada akhirnya laba yang diperoleh perusahaan akan maksimal.<sup>17</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja harus selalu ditingkatkan.<sup>18</sup> Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Akan tetapi hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan yang

---

<sup>17</sup> Achmad Fadhil and Yuniadi Mayowan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 54, no. 1 (2018).

<sup>18</sup> Robertus Gita and Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan)," *Journal of Management* 5, no. 3 (2016).

<sup>19</sup> Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri,

menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, Djaelani, dan Slamet menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang berbentuk koperasi. BMT beroperasi berdasarkan konsep kombinasi antara “Baitul Tamwil dan Baitul Maal” dengan fokus kepada sektor Usaha Kecil Menengah.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Norfa Maliarosa Hasibuan, “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bandar Lampung,” *PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung* 1, no. 2 (2019).

<sup>21</sup> Ida Ismawati, Abd. Kodir Djaelani, and Afi Rachmat Slamet, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso),” *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNISMA*, 2017.

<sup>22</sup> Ficha Melina, “Pembiayaan Murabahah di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT),” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2020).

Konsep Baitul tamwil (rumah pengembangan harta), melakukan pengembangan usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan perekonomian masyarakat melalui kegiatan simpan pinjam dan pembiayaan usaha. Konsep Baitul maal (rumah harta), menerima dana zakat, infaq, sedekah dan mengelola dana tersebut untuk kepentingan masyarakat.<sup>23</sup>

BMT menjalankan kegiatan usaha keuangan sesuai dengan prinsip Islam. Salah satu fungsi BMT adalah sebagai lembaga keuangan (*financial intermediary*), berperan sebagai perantara antara pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana.<sup>24</sup> Pihak Lembaga keuangan selalu meningkatkan kinerja perusahaan karena hal tersebut akan menjaga kepercayaan masyarakat.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Prenada Media, 2017).

<sup>24</sup> Mashuri, "Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) dalam Upaya Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat," *STIE Syariah Bengkalis* 1, no. 1 (2020); Irsyad Lubis, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain* (Medan: USU Press, 2010).

<sup>25</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2001).

Pangsa pasar keuangan syariah di Indonesia hingga Juli 2021 telah mencapai hampir Rp2.000 triliun atau 10,11% dari total industri keuangan nasional. Dari sisi industri perbankan, pangsa pasar bank syariah saat ini baru mencapai 6,59%,<sup>26</sup> jika dibandingkan dengan market share bank konvensional angka tersebut masih sangat kecil.<sup>27</sup> Sedangkan Bank Indonesia menargetkan market share keuangan syariah di Indonesia sebesar 20% pada tahun 2023.<sup>28</sup> Indonesia memiliki modal besar untuk menjadi pusat industri keuangan syariah global.<sup>29</sup> Maka dari itu harus ada upaya untuk meningkatkan kinerja keuangan syariah di Indonesia termasuk kinerja BMT.

Belum optimalnya kinerja karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo sangat ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan karena keberhasilan suatu organisasi tergantung dari keberhasilan kerja karyawannya. Karyawan harus bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpinnya, oleh karena itu peran kepemimpinan sangat penting untuk menggerakkan organisasi agar tetap berada dalam jalur kerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pemimpin menjadi bagian yang sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup pendidikan saat ini, dimana pemimpin memberikan

arahan, pengaruh dan tata cara kerja kepada semua karyawannya untuk bekerja sesuai dengan falsafah, visi, misi dan tata nilai dalam organisasi sebagai prinsip dasar yang ingin dicapai. Proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menggerakkan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menggabungkan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya". Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya dengan tujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan juga agar lebih semangat lagi dalam bekerja yaitu dengan mengajak umroh karyawannya yang dinilai taat dalam beribadah, memiliki

etos kerja yang tinggi dan semangat dalam bekerja. Hal ini juga menjadi motivasi bagi karyawan yang lainnya untuk dapat lebih taat dalam hal ibadah, meningkatkan etos kerja, dan semakin semangat lagi dalam bekerja. Pemberian motivasi seperti ini merupakan salah satu dari indikator motivasi kerja islami yaitu motivasi ibadah, dimana setiap apa yang dikerjakan di dunia ini semata-mata dan tak lain hanya untuk Allah SWT serta untuk memperoleh ridhoNya.

BMT Hasanah Ponorogo adalah Lembaga keuangan mikro Islam yang memiliki tujuan untuk

---

<sup>26</sup> Ferrika Sari and Handoyo, “Aset Perbankan Syariah Sentuh Rp 631.58 Triliun per Juli 2021” (kontan.co.id, 2021).

<sup>27</sup> Muhamad Nadratuzzaman Hosen and Rafika Rahmawati, “Analisis Efisiensi, Profitabilitas dan Kesehatan Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2010-2013,” *Finance and Banking Journal* 16, no. 2 (2014).

<sup>28</sup> Rehia Sebayang, “2023, BI Targetkan Industri Syariah Capai Market Share 20%,” *CNBC Indonesia*, 2018.

<sup>29</sup> Bank Syariah Indonesia, “Informasi Lengkap Tentang Bank Syariah Indonesia,” *Bankbsi.Co.Id*, 2021.



meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan saling tolong-menolong sesuai dengan prinsip Islam.<sup>30</sup> Pada tahun 2022 BMT Hasanah Ponorogo mendapatkan penghargaan FEMFEST (Faculty of Economics and Management Festival) Award 5.0 Universitas Darussalam Gontor Ponorogo sebagai BMT terbaik.<sup>31</sup> Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo?
2. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo?

---

<sup>30</sup> Dokumen, "Profil BMT Hasanah Ponorogo," n.d.

<sup>31</sup> "Media Sosial BMT Hasanah Ponorogo," 2022.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritik  
Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan bagi penulis, pembaca, dan peneliti tentang pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo.

2. Secara praktik

Memberikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepemimpinan Islam**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan Islam**

Kepemimpinan Islam adalah, Kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan aktivitas dengan karakteristik pribadi yang dekat dengan prinsip Islam, Sehingga kewenangan yang dimilikinya memiliki efek lanjutan dari bawahan/staf.<sup>32</sup>

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah sebuah konsep yang ditemukan dalam Al-Qur'an dan Hadis, yang meningkatkan kehidupan masyarakat. Hal ini mencakup baik cara memimpin dan

---

<sup>32</sup> Muhammad Hadi Subhan, *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma Dan Praktik Di Peradilan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008).

mengajarkan pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas hidup untuk kehidupan yang lebih baik sebagai tujuan dunia dan akhirat..<sup>33</sup>

kepemimpinan Islam merupakan fitrah bagi setiap muslim.<sup>34</sup> Manusia menjadi khalifah Allah di bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Manusia bertugas sebagai pengelola alam semesta dan menjadi hamba yang harus selalu beribadah kepada Allah. Rasulullah bersabda: “Setiap kamu adalah pemimpin dan tiap- tiap pemimpin dimintai pertanggung jawabannya”.jadi Kepemimpinan Islam adalah mengarahkan dan memotivasi tindakan orang lain, dan menurut Al-

---

<sup>33</sup> Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.”

<sup>34</sup> Nurini Oktapiani, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank 9 Jambi Syariah” (Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2018).

Qur'an dan hadits ada upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Konsep kepemimpinan dalam al-Qur'an sangat fundamental karena berkaitan dengan pengelolaan hubungan antara sesama manusia dan alam semesta. Jenis kepemimpinan yang diusulkan oleh Al-Qur'an tidak terbatas pada pengejaran duniawi seperti tijarah, atau bisnis, pemerintahan, dan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menginspirasi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi.<sup>35</sup> Sehingga kepemimpinan merupakan suatu proses untuk menggerakkan orang lain (memimpin, membimbing, mempengaruhi) dalam melakukan sesuatu yang diinginkan

---

<sup>35</sup> Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, 4.

dengan hasil yang diharapkan.<sup>36</sup> Jadi kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam secara aktif antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

#### **b. Indikator Kepemimpinan Islam**

Menurut Mahazan, ada empat indikator kepemimpinan Islam, yaitu<sup>37</sup>:

1) Kepercayaan/Integritas

Melakukan misi yang didelegasikan oleh organisasi dengan benar sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

2) Orientasi karyawan

Memberikan nasehat kepada karyawan untuk melakukan hal-hal yang baik, tentang agama.

---

<sup>36</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017), 213.

<sup>37</sup> Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures."

3) Muhasabah (Retrospeksi)

Menyadari bahwa jabatan itu adalah ujian dari Allah SWT dan tidak dijalankan dengan adil, maka akan mendapat hukuman yang berat.

4) Kesabaran

Mampu mengendalikan kemarahan dan membuat keputusan, ketika kemarahan anda mereda, keputusan baru dibuat..

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islam**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islam diambil dari karakteristik pemimpin Islami menurut Rivai dan Arifin adalah<sup>38</sup>: Ketaqwaan kepada Allah, kejujuran dan moralitas, kemampuan dan keluasan ilmu, kepedulian terhadap orang/bawahan,

---

<sup>38</sup> Veithzal Rivai and Arviyan Arifin, *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).



inspirasi bagi orang lain, kesabaran, kerendahan hati, dan kemauan untuk bermusyawarah.

#### **d. Dasar Kepemimpinan Islam**

Dasar kepemimpinan islam dalam Alqur'an adalah:<sup>39</sup> Beriman (Ali Imran ayat 28), Bertaqwa (An-Naba' ayat 31) , Azas Keseimbangan dan Keadilan, Musyawarah (As-Syu'ara ayat 38). Seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat antarlain:<sup>40</sup> Berpengetahuan luas dan kreatif (surat Al Mujahidah ayat 11), Bersikap adil dan jujur ( surat An Nisa ayat 58), Bertanggung jawab (surat Al An'am ayat 164), Selektif dalam sebuah informasi. (surat Al Hujurat ayat 6), Memberikan

---

<sup>39</sup> Aris Darmawan Al dan Habib and Aris Nur Qadar Ar. Razak, "Al – Qur'an dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Harmonisasi Konsep Kepemimpinan)," *Al-'Adl* 13, no. 2 (2020).

<sup>40</sup> Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan."

teguran (surat Adz-Dzariyat ayat 55),  
Memberikan arahan ( QS As-Sajdah : 24).

## 2. Motivasi Kerja

### a. Penertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian proses untuk menghasilkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Sehingga motivasi merupakan dorongan kaitannya dengan berbagai tahapan perkembangan manusia untuk mencapai suatu tujuan.<sup>41</sup> Jadi dapat difahami bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk menciptakan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 322.

<sup>42</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

## **b. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator-indikator yang menentukan motivasi kerja yaitu<sup>43</sup> :

### 1) Kebutuhan akan prestasi

Ditunjukkan dengan: Tanggung jawab yang tinggi, harapan untuk umpan balik dari setiap aktivitas, keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, semangat untuk unggul di setiap kesempatan, keinginan untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat, keinginan yang kuat untuk maju dan mengejar tingkat kesuksesan.

### 2) Kebutuhan akan kekuasaan Keinginan untuk melakukan keterampilan yang optimal, keinginan untuk menjadi pemimpin dalam semua kegiatan, keinginan untuk mengatur orang lain, keinginan untuk

---

<sup>43</sup> Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*.

mencapai posisi kepemimpinan, kepercayaan pada bagian penting dari semua organisasi, tingkat kesenangan kompetisi dan kemenangan.

3) **Kebutuhan akan afiliasi**

Kepekaan sosial yang tinggi, tingkat kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dorongan dan kepercayaan diri untuk membantu orang lain pada setiap kesempatan.

**c. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik:<sup>44</sup>

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti keinginan untuk maju, sikap positif, dan kebutuhan hidup.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang didorong oleh faktor eksternal

---

<sup>44</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017).

seperti lingkungan sekitar, keluarga, dan pendapat orang lain.

Berikut ini beberapa cara yang harus dilakukan untuk membangun motivasi diantaranya yaitu :<sup>45</sup>

a. Menilai Sikap

Menilai sikap sangat penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap karyawannya. Jika kita mengutamakan pekerjaan, kita akan sangat termotivasi dan karir kita akan mendapat manfaat dari kesuksesan. Tetapi kesuksesan bukan hanya tentang mencapai tujuan tugas, ini juga tentang membangun tim yang kreatif dan efisien yang berhasil bahkan ketika kita tidak berada di sana.

---

<sup>45</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 324–27.

b. Menjadi Manajer yang Baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetap *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan ketrampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya.

c. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antara menejer dengan para karyawan harus dilakukan dengan menggunakan informasi yang akurat, detail dan secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan,

jurnalisme internal, internal marketing, papan pengumuman, dan telepon.

d. Meciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang.

e. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung

bahwahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan.

f. Mendorong Inisiatif

Inisiatif menjadi ciri yang pasti untuk sebuah motivasi yang tinggi. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan individu masing-masing. Untuk itu karyawan perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya untuk menyelesaikan tugas.

**d. Prinsip Motivasi Kerja**

Ada beberapa prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam hal memotivasi karyawan. Berikut prinsip memotivasi kerja antara lain :<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 100–101.



- 1) Prinsip Partisipasi  
Karyawan dilibatkan (partisipasi) untuk menentukan tujuan yang harus dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip Komunikasi  
Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan upaya mereka untuk menyelesaikan tugas mereka, dan karyawan lebih mudah termotivasi untuk bekerja dengan informasi yang jelas.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan  
Pemimpin menyadari bahwa bawahan (pegawai) memiliki andil dalam mengejar suatu tujuan. Pegawai akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja sebagai akibat dari tindakan ini.
- 4) Prinsip Pendelegasian wewenang  
Pemimpin yang memberdayakan karyawannya untuk membuat keputusan kerja setiap saat

memotivasi karyawan yang relevan untuk memperhatikan tujuan yang mereka harapkan.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Seorang pemimpin yang memperhatikan bawahannya akan termotivasi untuk melakukan apa yang diharapkannya.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan..<sup>47</sup>

Jadi kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik fisik atau non fisik. Simanjuntak menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah hasil yang dicapai

---

<sup>47</sup> Mangkunegara, 67.

seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:<sup>48</sup>

- 1) Kinerja tugas  
Seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kinerja berkualitas tinggi.
- 2) Kinerja adaptif  
Kemampuan karyawan untuk mengatasi kejadian tak terduga dan beradaptasi dengan perubahan dalam aktivitas kerja.
- 3) Kinerja kontekstual  
Keramahan karyawan saat bekerja dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk dipercaya dalam memenuhi komitmen karyawan.

---

<sup>48</sup> Gerhard Blickle et al., "Personality, Political Skill, and Job Performance," *Journal of Vocational Behavior* 72 (2008): 377– 387.

**c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja bertujuan untuk:<sup>49</sup>

- 1) Menilai kemampuan dan keterbatasan karyawan
- 2) peningkatan kualitas hasil kerja karyawan
- 3) Sebagai dasar perencanaan dan pemberdayaan karyawan, harus semaksimal mungkin.
- 4) Meningkatkan relasi kerja antara pimpinan dan karyawan.
- 5) Memahami struktur organisasi, dengan fokus pada kinerja karyawan.

---

<sup>49</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi* (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2018), 137–39.

- 6) Mengenali kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan.

Menurut Widodo penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor penting dalam mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Karyawan menginginkan dan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka dan memberikan kesempatan untuk meninjau karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan rencana peningkatan kinerja.

Proses penyusunan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:<sup>50</sup>

- 1) Menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 2) Menentukan kualitas capaian kinerja.
- 3) Melaksanakan penilaian kinerja terhadap karyawan yang bersangkutan.

---

<sup>50</sup> Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi*.

- 4) Hasil dari penilaian kinerja dianalisis dan dikomunikasikan kembali kepada karyawan yang dinilai untuk mengetahui kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis mencoba mempelajari hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, selain itu penelitian ini berhubungan dengan dampak kecepatan, keamanan, keakuratan, kepercayaan pelaksanaan system payroll terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian sebelumnya.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Wahidya Difta Sunanda (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
2	Hishna Syadiida Rahman dan Fuad Mas'ud (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja

		<p>dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal)</p>	<p>perawat, budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap budaya organisasi Islam, kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap terhadap motivasi kerja Islam, budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Islam dan motivasi kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.</p>
--	--	--	--



3	Moh. Charis Ali Firdaus dan Imam Kamaluddin (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toserba Langgeng Sawangan 2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepemimpinan Islam secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Malida Nur Anisa, Yayat Rahmat Hidayat dan Ira Siti Rohmah Maulida (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islam secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan

5	Ratna Wijayantia dan Meftahudin (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan.
6	Agus Endang Sriwahyuni, Yahanan dan Husni	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial

	Fuaddi	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)	kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru, Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru, Secara simultan kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru dan Kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan Islami dan motivasi kerja.
--	--------	---	---

## **BAB III**

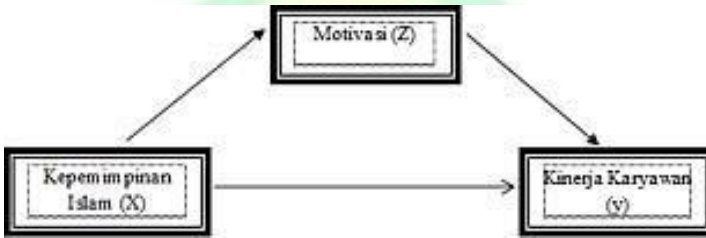
### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori yang dijelaskan di atas dan hasil penelitian sebelumnya, variabel berikut digunakan dalam penelitian ini: Kepemimpinan Islam, motivasi dan kinerja karyawan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Semakin baik kepemimpinan Islam maka kinerja karyawan BMT Hasanah Ponorogo semakin baik.
2. Semakin baik kepemimpinan Islam maka motivasi karyawan BMT Hasanah Ponorogo semakin baik.
3. Semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan BMT Hasanah Ponorogo semakin baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.1. Kerangka Konseptual**

## B. Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan atau dugaan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah atau akan terjadi.<sup>51</sup>

Hipotesis merupakan jawaban awal dari rumusan masalah penelitian, dan rumusan masalah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara karena jawabannya hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum pada fakta

---

<sup>51</sup> Mudraj Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007).

empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>52</sup> Berdasarkan landasan dan kerangka teori tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

### **1. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan**

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam hampir identik dengan kepemimpinan konvensional selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan. Indikatornya meliputi; kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retrospeksi), kesabaran.<sup>53</sup>

Kepemimpinan Islam memberikan perhatian yang baik kepada karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan maka integritas

---

<sup>52</sup> Sugiono, *Mentode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), 99.

<sup>53</sup> Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures."

dan antusias karyawan dalam bekerja meningkat. Serta adanya kerendahan hati, kesabaran dan kebaikan pemimpin membuat karyawan menjadi lebih bahagia dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan.<sup>54</sup> Gaya kepemimpinan menekankan pada pentingnya seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi.<sup>55</sup> Sehingga pemimpin mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.<sup>56</sup> Dari penjelasan tersebut berarti ada hubungan antara kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wijayanti dan Meftahudin<sup>57</sup>;

---

<sup>54</sup> Mahazan et al.

<sup>55</sup> Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan,” *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2016).

<sup>56</sup> Astria Khairizah, Irwan Noor, and Agung Suprpto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang),” *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 7 (2015).

<sup>57</sup> Ratna Wijayanti and Meftahudin Meftahudin, “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

Harahap<sup>58</sup>; Sunanda<sup>59</sup> yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

H1<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi**

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam hampir identik dengan kepemimpinan

---

Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating,” *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ* 3, no. 3 (2016).

<sup>58</sup> Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.”

<sup>59</sup> Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal),” *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020).

P O N O R O G O



konvensional selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan. Indikatornya meliputi; kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retrospeksi), kesabaran.<sup>60</sup>

Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini terjadi karena Kepemimpinan Islam memberikan perhatian yang baik kepada karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan maka integritas dan antusias karyawan dalam bekerja meningkat. Serta adanya kerendahan hati, kesabaran dan kebaikan pemimpin membuat karyawan menjadi lebih bahagia dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan.<sup>61</sup> Gaya kepemimpinan menekankan pada pentingnya seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi.<sup>62</sup> Sehingga pemimpin mampu

---

<sup>60</sup> Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures."

<sup>61</sup> Mahazan et al.

<sup>62</sup> Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan,"

meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.<sup>63</sup> Dampak dari kepemimpinan yang baik adalah karyawan akan memiliki kepercayaan, kesetiaan, rasa kagum dan hormat terhadap pemimpin sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggungjawab yang diberikan.<sup>64</sup> Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Aziz dan Shofawati<sup>65</sup>; Khotijah dan Helmy<sup>66</sup>; Rahman dan Mas'ud<sup>67</sup> yang menjelaskan bahwa

---

HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 3, no. 2 (2016).

<sup>63</sup> Indra Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3, no. 1 (2015).

<sup>64</sup> Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*.

<sup>65</sup> Rezy Aziz and Atina Shofawati, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islam terhadap Motivasi Kerja Islami pada Umkm Kulit di Magetan," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 1, no. 6 (2014).

<sup>66</sup> Siti Khotijah and Irfan Helmy, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, no. 3 (2021).

<sup>67</sup> Hishna Syadiida Rahman and Fuad Mas'ud, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening

kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H0<sub>2</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap motivasi.

H1<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap motivasi.

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Robbins dan Judge motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi.<sup>68</sup> Motivasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan kinerja karyawan karena motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras dan giat untuk

---

(Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal),” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022).

<sup>68</sup> Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*.

mencapai tujuan perusahaan.<sup>69</sup> Menurut Mangkunegara motivasi karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal.<sup>70</sup> Teori Maslow menjelaskan bahwa seseorang melakukan pekerjaan didorong oleh beberapa macam motivasi kebutuhan (motif),<sup>71</sup> seperti kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi.<sup>72</sup>

Menurut Wibowo, faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tujuan dan motif (motivasi).<sup>73</sup> Kinerja ditentukan oleh tujuan dan motif karyawan. Dengan dorongan motivasi yang kuat maka kinerja karyawan

---

<sup>69</sup> Febrianti, Musadieg, and Prasetya, “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).”

<sup>70</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

<sup>71</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015).

<sup>72</sup> Dewi, “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Wirausaha Martabak di Kecamatan Baleendah.”

<sup>73</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 37.

menjadi maksimal. Dan menurut Mangkunegara, yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>74</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>75</sup> Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ainanur dan Tirtayasa<sup>76</sup>; Wahyudi<sup>77</sup>; Farisi, Irnawati dan Fahmi<sup>78</sup> yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0<sub>3</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>74</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67–68.

<sup>75</sup> Pambudi, Mukzam, and Nurtjahjono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi.”

<sup>76</sup> Ainanur Ainanur and Satria Tirtayasa, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmu Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018).

<sup>77</sup> Wahyudi, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business* 2, no. 3 (2019).

<sup>78</sup> Salman Farisi, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020).

H<sub>13</sub>: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Hipotesis 1**

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

H<sub>11</sub>: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis 2**

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap motivasi.

H<sub>12</sub>: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap motivasi.

### **Hipotesis 3**

H<sub>03</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>13</sub>: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## BAB IV

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bergantung pada variabel bagi peserta untuk sampai pada skor, biasanya dalam bentuk angka yang dikumpulkan dan ditafsirkan untuk analisis statistik.<sup>79</sup> Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode survey. Dalam desain survei, peneliti secara kuantitatif menggambarkan beberapa kecenderungan, perilaku, atau pendapat suatu populasi dengan memeriksa sampel dari populasi tersebut.<sup>80</sup>

Sehingga metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang

---

<sup>79</sup> F. J. Gravetter and L.-A. B. Forzano, *Research Methods for The Behavioural Research* (Stamford: Cengage Learning, 2015).

<sup>80</sup> J. W. Creswell, *Research Design* (California: Sage Publications, 2009).

didasarkan pada filosofi positivisme yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, metode pengambilan sampel biasanya acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>81</sup>

## **B. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah atribut atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas yang menunjukkan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>82</sup> Jenis variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependen) yang merupakan variabel dipengaruhi, variabel bebas (independen) yang merupakan variabel yang mempengaruhi, dan variabel intervening yang merupakan variabel penghubung antara variabel independen dan variabel dependen.

---

<sup>81</sup> sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

<sup>82</sup> Uma Sekaran and Roger Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2017).



Dalam penelitian kuantitatif, setiap variabel yang digunakan dihubungkan bersama untuk memperoleh jawaban, untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat, dan untuk memberikan hasil yang dapat diprediksi tentang apa yang diinginkan dari hasil tersebut.

### **1. Variabel independent/ variabel eksogen (X)**

Variabel independen atau variabel eksogen merupakan tipe variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau yang berefek pada outcome. Variabel ini dikenal dengan variabel yang memiliki karakteristik berupa treatment, manipulated, antecedent, dan predictor.<sup>83</sup> Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kepemimpinan islam (X)

### **2. Variabel dependen/ variabel endogen (Y)**

Variabel dependen atau variabel endogen merupakan tipe variabel yang

---

<sup>83</sup> Creswell, *Research Design*.

dipengaruhi, atau dijelaskan oleh variabel independent. Variabel dependen adalah sebuah hasil atau outcome dari proses pengaruh yang dilakukan oleh variabel independen. Variabel dependen juga memiliki nama lain seperti outcome, criterion, dan effect variables.<sup>84</sup> Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dan menjadi variabel utama yang ada dalam penelitian, serta sebagai faktor untuk melakukan suatu penelitian. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

### **3. Variabel Intervening (Z)**

Variabel intervening merupakan jenis variabel yang dapat mempengaruhi antara dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen menjadi suatu

---

<sup>84</sup> Creswell.

hubungan yang tidak langsung. Terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, variabel intervening dapat membuat variabel independen melakukan pengaruh atau penjelasan secara tidak langsung pada variabel dependen. Variabel intervening mencoba untuk menjadi mediasi pengaruh-pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.<sup>85</sup> Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah motivasi (Z)

## **C. Populasi dan Responden**

### **1. Populasi dan Responden**

Salah satu pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif adalah mengidentifikasi populasi penelitian tersebut. Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek didalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh

---

<sup>85</sup> Creswell.

peneliti guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan.<sup>86</sup> Sehingga populasi merupakan sebuah grup yang lengkap dengan jenis karakteristik yang dimiliki sama. Populasi merupakan kumpulan dari objek yang akan diteliti.<sup>87</sup> Ukuran sampel yang baik untuk penelitian yaitu berada di antara 30 sampai dengan 500 elemen. Sedangkan Pada penelitian eksperimen yang sederhana dengan pengendalian yang ketat, ukuran sampel dapat berada diantara 10 s/d 20 elemen.<sup>88</sup> Adapun responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada BMT Hasanah.

## **2. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data

---

<sup>86</sup> sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

<sup>87</sup> William G. Zikmund et al., *Research Method* (India: .(2013Cengage India,

<sup>88</sup> Sekaran and Bougie, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*.

primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian dengan cara diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.<sup>89</sup> Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain Kuesioner atau Angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>90</sup> Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan berupa kuisisioner untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan BMT Hasanah Ponorogo.

---

<sup>89</sup> Sekaran and Bougie.

<sup>90</sup> sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*

### 3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu penjelasan yang diberikan untuk suatu konstruk atau variabel, dengan memberikan arti, dan memberikan suatu spesifikasi terhadap kejelasan, serta memberikan operasional yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap variabel.<sup>91</sup> Definisi Operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kerusakan atau hambatan dalam pengumpulan data.<sup>92</sup> Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk tentang bagaimana cara untuk mengukur suatu

---

<sup>91</sup> sugiyono.

<sup>92</sup> Sekaran and Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis*.

variabel. Dalam penelitian ini variabel bebas (independen) adalah Kepemimpinan Islami (X) dan Motivasi Kerja (Z), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Karyawan (Y)

### **1. Kepemimpinan Islam (X)**

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam hampir identik dengan kepemimpinan konvensional selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan. Indikatornya meliputi:<sup>93</sup>

#### **a. Kepercayaan/Integritas**

Kepercayaan/Integritas, menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan

---

<sup>93</sup> Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures."

b. Orientasi karyawan

Orientasi karyawan, memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

c. Muhasabah (Retrospeksi)

Muhasabah (Retrospeksi), menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

d. Kesabaran

Kesabaran, mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

## **2. Motivasi Kerja (Z)**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai



dengan tujuan individu. Indikatornya meliputi :<sup>94</sup>

a. Kebutuhan akan prestasi

Memiliki kesempatan untuk berprestasi, Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat.

b. Kebutuhan akan kekuasaan

Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan Perusahaan, Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri, Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat)

c. Kebutuhan akan afiliasi

Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan, Memiliki kesempatan membantu teman

---

<sup>94</sup> Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*.

sejawat, Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

### **3. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya meliputi;<sup>95</sup>

#### **a. Kinerja tugas**

Kinerja tugas adalah seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.

#### **1 Kinerja adaptif**

Kinerja adaptif adalah kemampuan karyawan dalam menengani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta

---

<sup>95</sup> Blicke et al., "Personality, Political Skill, and Job Performance."

mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

#### 1. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual adalah keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerja

**Tabel 4.1 Indikator Variabel dalam Penelitian**

Variabel	Indikator Variabel	Sumber
Kepemimpinan Islam (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan/Integritas</li> <li>2. Orientasi karyawan</li> <li>3. Muhasabah (Retrospeksi)</li> <li>4. Kesabaran</li> </ol>	Mahazan, et al. (2015)
Motivasi (Z)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol>	Robbins dan Judge (2015)

	3. Kebutuhan akan afiliasi	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja adaptif 3. Kinerja kontekstual	Blickle et al. (2008)

#### 4. Instrument penelitian

Instrument penelitian adalah mengumpulkan data tentang pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Untuk menguji hipotesis dibutuhkan data yang akurat dan cermat karena keabsahan hasil pengujian hipotesis bergantung kepada kebenaran dan ketepatan data. Sedangkan keabsahan dan ketepatan data dihasilkan melalui alat

pengumpul data yang digunakan (instrument) sumber data.<sup>96</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan angket untuk uji coba yang akan digunakan sebagai alat ukur untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Angket yang digunakan menggunakan Skala Linkert. Skala linkert merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenome social. Dalam jawaban setiap item pernyataan mempunyai bobot nilai sebagai berikut :<sup>97</sup>

STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
TS	: Tidak Setuju	= 2
KS	: Kurang Setuju	= 3
S	: Setuju	= 4
SS	: Sangat Setuju	= 5

---

<sup>96</sup> Galih Wijang Pinardi, “Pengaruh Persepsi Tata Ruang Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Badan Narkotika Nasional Malang)” (2017).

<sup>97</sup> sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*

## 5. Angket kuisioner

### 1) Variabel Kepemimpinan Islam

**Tabel 4.2 Variabel Kepemimpinan Islam**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi					
2	Pemimpin memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi					
3	Pemimpin menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.					
4	Pemimpin memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.					
5	Pemimpin menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.					
6	Pemimpin menyadari suatu kepemimpinan akan diminatai pertanggungjawaban di dunia dan di akhirat.					
7	Pimpinan menahan					

	diri untuk membuat keputusan Ketika dalam kondisi marah.					
8	Keputusan baru diambil oleh pimpinan setelah kemarahan reda.					

## 2) Variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4.3 Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bersungguh-sungguh mencapai targer yang diberikan.					
2	Saya ingin menambah wawasan guna meningkatkan prestasi kerja.					
3	Saya mendapatkan apresiasi dari Pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai.					
4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk menduduki posisi tertentu.					
5	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.					

6	Saya mendapatkan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.					
7	Saya terbuka untuk menjalani kerjasama baik dengan orang lain atau rekan kerja.					
8	Saya menyukai interaksi yang erat dengan rekan kerja demi mencapai target yang diberikan.					
9	Saya perlu bekerja sama dan mendekati diri dengan pihak lain dalam bekerja.					

### 3) Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.3 Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan cepat					
2.	Saya menganggap kualitas pekerjaan saya baik					
3.	Saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik.					
4.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.					



5.	Saya adalah orang yang ramah ketiak berkerjasama dengan rekan kerja yang lain.					
6.	Saya dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.					

#### **D. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan data**

Lokasi penelitian dilakukan di BMT Hasanah Ponorogo, BMT Hasanah memiliki empat cabang kantor yaitu :<sup>98</sup>

1. BMT Hasanah Cabang Sambit, berlokasi di Jl. Raya Ponorogo Trenggalek, Tamansari, Sambit, Ponorogo.
2. BMT Hasanah Cabang Jabung, berlokasi di Jl. Raya Jabung Ponorogo, Mlarak, Ponorogo.
3. BMT Hasanah Kompleks Pondok Pesantren Darul Fikri, berlokasi di Balong, Ponorogo.
4. BMT Hasanah Cabang Sawo, berlokasi, di Sawo, Ponorogo.

---

<sup>98</sup> Dokumen.

## E. Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah yang perlu dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data menurut variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari masing-masing variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.<sup>99</sup> Analisis data digunakan untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak hasil penelitian.

Dalam penelitian, seorang peneliti sering dihadapkan pada kondisi dimana ukuran sampel cukup besar tetapi landasan teori yang dimilikinya mengenai hubungan antar variabel yang dihipotesiskan lemah.

---

<sup>99</sup> sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Namun tidak jarang ditemukan hubungan antar variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel datanya kecil. Oleh karena itu, Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah ini. SmartPLS menggunakan dua model pengukuran evaluasi dalam uji analisisnya, yaitu 1) outer model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas; 2) Inner model bertujuan untuk menguji kualitas (uji hipotesis).<sup>100</sup>

### **1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Outer model sering disebut sebagai hubungan luar atau model pengukuran, yang mendefinisikan bagaimana setiap blok elemen berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan alat penelitian mengukur apa yang

---

<sup>100</sup> Imam Ghozali and Hengky Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2015).

dirancang untuk diukur. Sedangkan uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item-item proposisional dalam angket atau instrumen penelitian.

Uji validitas pada outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan validitas konvergen dan validitas diskriminan dari indikator yang membentuk konstruk laten. Sedangkan model eksternal dievaluasi dengan indikator formatif berdasarkan kandungan substantifnya, yaitu dengan membandingkan bobot relatif dan kepentingan indikator konstruk.<sup>101</sup>

Reliabilitas menunjukkan ketelitian, konsistensi, dan ketepatan suatu alat pengukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam perhitungan SmartPLS menggunakan

---

<sup>101</sup> Ghozali and Latan.

pendekatan composite reability. Dalam Uji reliabilitas ada dua metoda yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.<sup>102</sup>

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (outer model) dengan menggunakan uji Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composit Reliability adalah sebagai berikut:

**a. Corvergent Validity**

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pengujian Convergent Validity dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Uji

---

<sup>102</sup> Jogiyanto, *Konsep Dan Aplikasi Structural Equtation Madeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2011).

validitas menggunakan convergent validity dengan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya  $> 0.5$  dianggap signifikan secara partikal.<sup>103</sup> Nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5 atau model memiliki diskriminan yang cukup bila nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model dan penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi sedangkan validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur (manifest

---

<sup>103</sup> Jogiyanto.

variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.<sup>104</sup>

### **b. Discriminant Validity**

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.<sup>105</sup> Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Metode untuk menilai discriminant validity adalah dengan menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0.7$ .<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*.

<sup>105</sup> Jogyanto, *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*.

<sup>106</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*.

### c. **Composit Reliability**

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang sering disebut Dillon-Goldstein's. Namun menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima.<sup>107</sup>

### F. **Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model dua jenjang (second order) dimana beberapa variabel menggunakan dimensi. Dalam PLS, pengujian second order konstruk

---

<sup>107</sup> Ghozali and Latan.



akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indicator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten ke dimensinya. Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (second order) yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk unidimensional (first order). Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di higher order. Jika pada pengujian convergent validity dan discriminant validity (proses algoritma) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di higher order atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor loading-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang di kedua jenjang (di higher order dan di dimensi konstruk).<sup>108</sup> Pada tahap bootstrapping, nilai tabel path coefficient akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator

---

<sup>108</sup> Jogiyanto, *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*.

konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik  $>1.96$ .<sup>109</sup>

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) adalah yang disebut Inner Model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

### 1. R -Square (R<sup>2</sup>)

Saat mengevaluasi model struktural, nilai R-Squares untuk setiap nilai variabel endogen menjadi kekuatan prediksi model struktural. Nilai R-Squares digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Nilai R-square 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model tersebut kuat, sedang, dan lemah.<sup>110</sup> Terdapat pula penjelasan nilai R-square yang terlihat dari tiga klasifikasi yaitu: 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai

---

substansial,

<sup>109</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik*

<sup>110</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.*

*Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.*



<sup>110</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.*

sedang dan lemah.<sup>111</sup> Hasil nilai R-Square mewakili jumlah varians dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

## 2. Uji Hipotesis (Bootstraping)

Bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk pengambilan sampel ulang. Untuk metode bootstrap resampling, nilai t signifikansi (two-tailed) yang digunakan adalah 1,65 (sig = 10%), 1,96 (sig = 5%), dan 2,58 (sig = 1%).<sup>112</sup> Dari sini dapat disimpulkan bahwa pada saat pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan nilai statistik, nilai t-statistik yang digunakan untuk Alpha 5% adalah 1,96. Jadi kriteria untuk menerima atau menolak

---

<sup>111</sup> Fikri M. Fathurahman and Ahman, “Pengaruh Pelatihan SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung.”

<sup>112</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.

hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t$ -statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas,  $H_a$  diterima jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .



## **BAB V**

### **ANALISA HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum BMT Hasanah Ponorogo**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya BMT Hasanah**

BMT Hasanah berdiri pada 24 September 2011, BMT Hasanah merupakan lembaga keuangan yang berbadan hukum dengan nomor : 554/BH/XVI.21/2011 yang telah dikeluarkan oleh Kepala Dinas Industri Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ponorogo pada 04 April 2011.

BMT Hasanah didirikan pada tanggal 24 September 2011, BMT Hasanah adalah Lembaga Keuangan Berbadan Hukum Nomor: 554/BH/XVI.21/2011 yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Ponorogo pada tanggal 4 April 2011.



BMT Hasanah didirikan dengan keinginan untuk menciptakan lembaga keuangan mikro Syariah. Pendirian lembaga ini tidak diprakarsai oleh persyarikatan tetapi oleh sebagian besar keluarga Bani Salamah Bangsalan dan beberapa pimpinan Muhammadiyah cabang Sambit. Dengan dorongan dari Bapak Agus Edi S. yang saat itu adalah seorang praktisi lembaga keuangan non bank syariah di Jakarta (Direktur Takaful Keluarga), maka semangat untuk mendirikan BMT Hasanah semakin besar.

Rapat pendirian dilaksanakan pada tanggal 13 November 2010, dihadiri oleh 23 orang dan pejabat Indakop Ponorogo, Dr. Hari Subagyo, MM di rumah Bpk. B. Sulistio beralamat RT/RW 02/01 Dusun Bangsalan, Desa Bangsalan, Kec. Sambit, Kab. Ponorogo jam 15.00-17.00.<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup> Dokumen, “Profil BMT Hasanah Ponorogo.”



## **2. Lokasi BMT Hasanah**

Lokasi penelitian dilakukan di BMT Hasanah Ponorogo, BMT Hasanah memiliki empat cabang kantor yaitu :<sup>114</sup>

- a. BMT Hasanah Cabang Sambit, berlokasi di Jl. Raya Ponorogo Trenggalek, Tamansari, Sambit, Ponorogo.
- b. BMT Hasanah Cabang Jabung, berlokasi di Jl. Raya Jabung Ponorogo, Mlarak, Ponorogo.
- c. BMT Hasanah Kompleks Pondok Pesantren Darul Fikri, berlokasi di Balong, Ponorogo.
- d. BMT Hasanah Cabang Sawo, berlokasi, di Sawo, Ponorogo.

## **3. Visi dan Misi BMT Hasanah**

### **a. Visi**

“Menjadi lembaga terpercaya yang menginspirasi, menggerakkan dan membangun kemandirian ekonomi umat dengan prinsip syariah”.

---

<sup>114</sup> Dokumen.

**b. Misi**

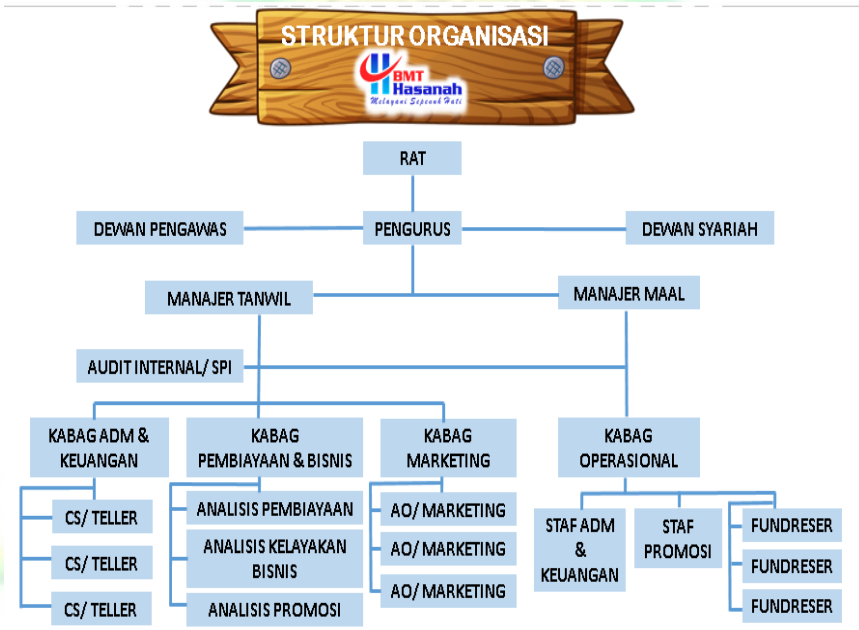
1. Menanamkan nilai-nilai kemuliaan dalam memandirikan ekonomi umat
2. Mendidik, membina dan mendampingi masyarakat agar mampu mengembangkan bakat menuju kemandirian ekonomi dengan berakhlak mulia
3. Mendorong dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam mengupayakan kemandirian ekonomi umat dengan menyediakan layanan profesional, integritas dan Amanah

**4. Tujuan BMT Hasanah**

Meningkatkan kesejahteraan umat dan mempunyai posisi tawar (daya saing) anggota dan mitra binaan serta menjamin ukhuwah islamiyah dengan saling tolong menolong sebagai perwujudan firman Allah di dalam Al-Quran surat Al-Maidah ayat 2, Yang artinya “dan tolong menolonglah dalam kebajikan dan

taqwa dan jangan tolong menolong dalam pelanggaran dan dosa”.

## 5. Struktur Organisasi



Gambar 5.1 Struktur Organisasi

## **B. Deskripsi Umum Responden Penelitian**

Data deskriptif menggambarkan kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Diperoleh 30 kuesioner yang dapat diproses, yang kemudian dapat dianalisis dan diuji.

## **C. Evaluasi Model Pengukuran (Outer model)**

Dalam evaluasi model pengukuran (Outer model) menunjukkan pada hasil uji validitas dan reliabilitas. Berikut ini adalah pengujian Outer model.

### **1. Convergent Validity**

Convergent Validity digunakan untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Penilaian Evaluasi Convergent Validity dapat dilakukan dengan memeriksa individual item reliability dengan melihat nilai standar dari loading factor, yang menjelaskan nilai korelasi antara setiap indikator dan item pengukuran konstruk. Dikatakan ideal jika nilai loading factor  $\geq 0,7$ , yang berarti indikator tersebut valid. Dalam pengalaman penelitian

empiris, nilai loading factor  $\geq 0,5$  masih diterima.<sup>115</sup>

Berikut adalah hasil uji Outer model yang menunjukkan nilai Outer loading.

**Tabel 5.1 Nilai Loading factor konstruk independen kepemimpinan Islam (X)**

Kode Item	Pertanyaan	Loading Factor
X1	Pemimpin berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi	0,598
X2	Pemimpin memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi	0,463
X3	Pemimpin menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.	0,839
X4	Pemimpin memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.	0,190
X5	Pemimpin menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.	0,023

---

<sup>115</sup> Jogyanto, *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*; Ghazali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*.

X6	Pemimpin menyadari suatu kepemimpinan akan diminatai pertanggungjawaban di dunia dan di akhirat.	-0,065
X7	Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan Ketika dalam kondisi marah.	0,164
X8	Keputusan baru diambil oleh pimpinan setelah kemarahan reda.	0,763

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5.1 nilai factor loading variabel manifest  $\geq 0,5$  adalah variabel manifest X2, X4, X5, X6, X7. Oleh sebab itu, variabel manifest tersebut harus dihapus dari model.

**Tabel 5.2 Nilai Loading factor konstruk intervening Motivasi (Z)**

<b>Kode Item</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Loading Factor</b>
Z1	Saya bersungguh-sungguh mencapai targer yang diberikan.	0,312
Z2	Saya ingin menambah wawasan guna meningkatkan prestasi kerja.	0,470
Z3	Saya mendapatkan apresiasi dari Pimpinan atas prestasi	0,631

	kerja yang dicapai.	
Z4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk menduduki posisi tertentu.	-0,011
Z5	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.	0,584
Z6	Saya mendapatkan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.	0,386
Z7	Saya terbuka untuk menjalani kerjasama baik dengan orang lain atau rekan kerja.	0,466
Z8	Saya menyukai interaksi yang erat dengan rekan kerja demi mencapai target yang diberikan.	0,485
Z9	Saya perlu bekerja sama dan mendekatkan diri dengan pihak lain dalam bekerja.	0,774

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5.2 nilai factor loading variabel manifest  $\geq 0,5$  adalah variabel manifest

Z1, Z2, Z4, Z6, Z7, Z8. Oleh sebab itu, variabel manifest tersebut harus dihapus dari model.

**Tabel 5.3 Nilai Loading factor konstruk dependen Kinerja Karyawan (Y)**

Kode Item	Pernyataan	Loading Factor
Y1	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan cepat	-0,618
Y2	Saya menganggap kualitas pekerjaan saya baik	0,482
Y3	Saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik.	-0,149
Y4	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.	0,267
Y5	Saya adalah orang yang ramah ketiak berkerjasama dengan rekan kerja yang lain.	0,850
Y6	Saya dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.	0,549

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5.3 nilai factor loading variabel manifest  $\geq 0,5$  adalah variabel manifest



Y1, Y2, Y3, Y4. Oleh sebab itu, variabel manifest tersebut harus dihapus dari model.

**Tabel 5.4 Rangkuman Nilai Loading factor**

Variabel	Kode Item	Loading Factor
Kepemimpinan Islam	X1	0,598
	X3	0,839
	X8	0,763
Kinerja Karyawan	Y5	0,850
	Y6	0,549
Motivasi	Z3	0,631
	Z5	0,584
	Z9	0,774

Sumber: data primer diolah, 2022.

Tabel 5.4 menunjukkan nilai factor loading dari semua variabel manifest yang diuji. Dapat dilihat dari tabel bahwa semua nilai factor loading  $\geq 0,5$ , sehingga semua variabel manifes

telah memenuhi aturan model pengukuran dan dapat dilanjutkan untuk pengujian lebih lanjut.

## 2. **Discriminant Validity**

Menurut Haryono, Discriminant Validity terjadi ketika ada perbedaan dua instrumen pengukur dua konstruk yang diprediksi tidak memiliki korelasi. Discriminant Validity diperoleh dari model pengukuran reflektif indikator yang dinilai dengan cross loading kemudian dibandingkan dengan kuadrat dengan nilai AVE. Jika nilai AVE konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam model, maka dapat dikatakan memiliki skor validitas diskriminan yang baik. Nilai yang diperoleh dari Discriminant Validity harus  $\geq 0,7$ . Hasil dari cross loading pada analisis Discriminant Validity ditunjukkan pada tabel 5.5

**Tabel 5.5 Tabel nilai cross loading**

<b>Kode Item</b>	<b>Kepemimpinan Islam</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Motivasi</b>
X1	0,713	0,288	0,301
X3	0,859	0,425	0,442
X8	0,836	0,414	0,277
Y5	0,420	0,879	0,559
Y6	0,320	0,790	0,344
Z3	0,451	0,539	0,834
Z5	0,222	0,267	0,744
Z9	0,234	0,453	0,812

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5.5, nilai cross loading pada masing item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai square root of average variance extracted (AVE), dan nilai paling besar ketika dihubungkan pada variabel latennya jika dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan

membuktikan bahwa Discriminant Validity seluruh item valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifes dalam penelitian ini menjelaskan dengan benar variabel laten dan membuktikan bahwa Discriminant Validity semua item valid.

### **3. Composite Reliability**

Composite Reliability (CR) adalah metode pengujian reliabilitas yang dilakukan untuk menunjukkan akurasi, konsistensi dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruk yang terdapat dalam SmartPLS. Suatu konstruk dapat disebut reliabel jika nilai composite reliability lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.<sup>116</sup> Tabel berikut berisi hasil analisis composite reliability:

---

<sup>116</sup> Ghazali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*.

**Tabel 5.6 Konstruk Reliabilitas dan Validitas**

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Islam	0,846	0,648
Kinerja Karyawan	0,766	0,624
Motivasi	0,782	0,632

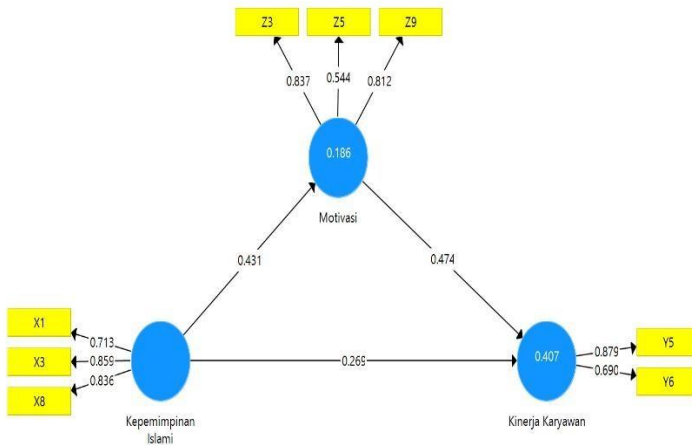
Sumber: data primer diolah, 2022.

Dari Tabel 5.6 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel  $> 0.70$  pada uji reliabilitas dengan Composite Reliability dan  $> 0.50$  pada uji validitas dengan AVE (Average Variance Extracted). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji adalah valid dan reliabel, sehingga model struktural dapat diuji lebih lanjut.

#### **4. Second order Confirmatory Analysis**

Signifikansi indikator penyusun endogen dapat dilihat dari nilai t-statistik. Jika nilai t-value  $> t$ -tabel, maka semua indikator dapat mengukur konstruk endogen secara signifikan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini

adalah 0,05. Hasil model setelah pengujian bootstrap adalah sebagai berikut:



**Gambar 5.2 Hasil analisis bootstrapping**

Prosedur bootstrap dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel. Bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk pengambilan sampel ulang. Untuk metode bootstrap resampling nilai signifikansi (two-tailed) t-value yang digunakan adalah 1,96 (tingkat signifikansi = 0,05).

#### **D. Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Langkah pertama adalah menilai model struktural dengan mempertimbangkan signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang menggambarkan nilai

hubungan antar konstruk. Tanda atau arah pada jalur harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat dari uji-t atau critical ratio yang diperoleh dari metode bootstrap atau resampling. Model struktur dapat dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk dependen, dan menguji signifikansi koefisien parameter jalur struktural.<sup>117</sup>

### 1. R-Square (R<sup>2</sup>)

Saat mengevaluasi model struktural, nilai R-Squares untuk setiap nilai variabel endogen menjadi kekuatan prediksi model struktural. Nilai R-Squares digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Nilai R-square 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model tersebut kuat, sedang, dan lemah.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Ghozali and Latan; S. Nugroho, Andi Tri Haryono, and Leonardo Budi Hasiholan, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang," *Journal of Management*, 2017.

<sup>118</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*.

Terdapat pula penjelasan nilai R-square yang terlihat dari tiga klasifikasi yaitu: 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah.<sup>119</sup>

Hasil nilai R-Square mewakili jumlah varians dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan. Tabel 5.7 di bawah ini memuat nilai R-Square.

**Tabel 5.7 R-Square Path Coefficient  
Pengukuran Signifikansi SCFA**

Item	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,407	0,363
Motivasi Kerja	0,186	0,157

Sumber: data primer diolah, 2022.

---

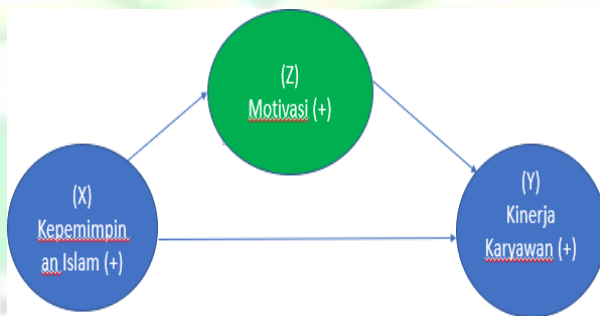
<sup>119</sup> Fikri M. Fathurahman and Ahman, "Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Attarakha Photography Bandung."



Dari Tabel 5.7 terlihat bahwa model pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar 0,407 yang dapat diartikan sebagai variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan Islam sebesar 40,7 %. Sedangkan sisanya 59,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Demikian juga model pengaruh

kepemimpinan islam terhadap motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,186 yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan islam sebesar 18,6%, Sedangkan sisanya 81,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## 2. Uji Hipotesis



**Gambar 5.3 Pengujian model structural**

Dalam menilai pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrap.

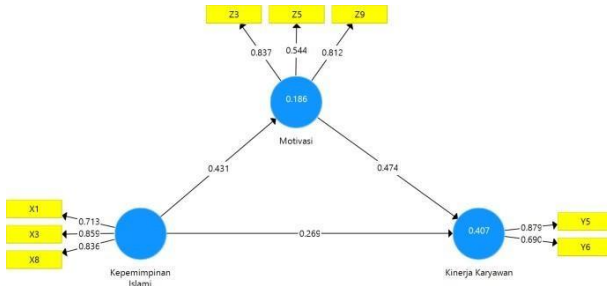
Bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk pengambilan sampel ulang. Untuk metode bootstrap resampling, nilai t signifikansi (two-tailed) yang digunakan adalah 1,65 (sig = 10%), 1,96 (sig = 5%), dan 2,58 (sig = 1%).<sup>120</sup>

Dari sini dapat disimpulkan bahwa pada saat pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan nilai statistik, nilai t-statistik yang digunakan untuk Alpha 5% adalah 1,96. Jadi kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas,  $H_a$  diterima jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Berikut adalah hasil model setelah menjalankan bootstrap test sebagai berikut:

---

<sup>120</sup> Ghozali and Latan, *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*.



**Gambar 5.4 Hasil analisis bootstrapping**

**Tabel 5.8 Path Coefficient**

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Kep. Islam – >Kinerja K.	0,269	0,258	0,228	1,179	0,239
Kep. Islam →> Motivasi K	0,431	0,480	0,141	3,053	0,002
Motivasi K →> Kinerja K.	0,474	0,479	0,194	2,443	0,015

Sumber: data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa konstruk kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.269$ ) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t–

statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,179 < 1.96, dan nilai p-value 0,239 > 0.05. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **tidak terbukti**.

Konstruk kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.431$ ) dengan konstruk motivasi. Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,053 > 1.96, dan nilai p-value 0,002 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja **terbukti**.

Konstruk motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.474$ ) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2,443 > 1.96, dan nilai p-value 0,015 < 0.05. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

## BAB VI

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan

Konstruk kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.269$ ) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai  $t$ -statistic pada hubungan konstruk ini adalah  $1,179 < 1.96$ , dan nilai  $p$ -value  $0,239 > 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **tidak terbukti.**

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam hampir identik dengan kepemimpinan konvensional selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan. Indikatornya meliputi:

kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retrospeksi), kesabaran.<sup>121</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sudah menyediakan SOP (*Standard Operational Procedure*) sebagai panduan dalam menjalankan tugas yang harus dikerjakan.<sup>122</sup> Dengan memperhatikan SOP, karyawan dapat menjalankan tugasnya secara mandiri.<sup>123</sup> Kemungkinan juga dikarenakan bahwa setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda sehingga ada beberapa karyawan yang cocok dan yang tidak cocok dengan gaya

---

<sup>121</sup> Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures."

<sup>122</sup> Faruq Ahmad Futaqi, "Wawancara Tentang SOP BMT Hasanah Ponorogo," 2022.

<sup>123</sup> Setiawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya," *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra* 1, no. 1 (2015): 37.

kepemimpinan tertentu,<sup>124</sup> Oleh karena itu, kepemimpinan Islam tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo, faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tujuan dan motif (motivasi).<sup>125</sup> Kinerja ditentukan oleh tujuan dan motif karyawan. Dengan dorongan motivasi yang kuat maka kinerja karyawan menjadi maksimal. Dan menurut Mangkunegara, yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>126</sup> Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jannah, Suwardi dan Riyanto<sup>127</sup>; Hasibuan<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung."

<sup>125</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 37.

<sup>126</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67–68.

<sup>127</sup> Miftachul Jannah, Suwardi, and Setia Riyanto, "Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)," *Value Added : Majalah Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 1 (2016).

<sup>128</sup> Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bandar Lampung."

yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepemimpinan islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Widayati (2010) yang menunjukkan bahwa, motivasi dan kepemimpinan islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bahkan paling dominan terhadap kinerja pegawai.

## **B. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi**

Konstruk kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.431$ ) dengan konstruk motivasi. Nilai  $t$ -statistic pada hubungan konstruk ini adalah  $3,053 > 1.96$ , dan nilai  $p$ -value  $0,002 < 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja **terbukti**.

Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam



hampir identik dengan kepemimpinan konvensional selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan. Indikatornya meliputi:



kepercayaan/integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retrospeksi), kesabaran.<sup>129</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini terjadi karena Kepemimpinan Islam memberikan perhatian yang baik kepada karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan maka integritas dan antusias karyawan dalam bekerja meningkat. Serta adanya kerendahan hati, kesabaran dan kebaikan pemimpin membuat karyawan menjadi lebih bahagia dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan.<sup>130</sup>

Gaya kepemimpinan menekankan pada pentingnya seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi.<sup>131</sup> Sehingga

---

<sup>129</sup> Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures."

<sup>130</sup> Mahazan et al.

<sup>131</sup> Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan," Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 3, no. 2 (2016).

pemimpin mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.<sup>132</sup> Dampak dari kepemimpinan yang baik adalah karyawan akan memiliki kepercayaan, kesetiaan, rasa kagum dan hormat terhadap pemimpin sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tanggungjawab yang diberikan.<sup>133</sup> Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Aziz dan Shofawati<sup>134</sup>; Khotijah dan Helmy<sup>135</sup>; Rahman dan Mas'ud<sup>136</sup> yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi.

---

<sup>132</sup> Indra Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3, no. 1 (2015).

<sup>133</sup> Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*.

<sup>134</sup> Aziz and Shofawati, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islam terhadap Motivasi Kerja Islami pada Umkm Kulit di Magetan."

<sup>135</sup> Khotijah and Helmy, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening."

<sup>136</sup> Rahman and Mas'ud, "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal)."

### C. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Konstruk motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan ( $O = 0.474$ ) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai  $t$ -statistic pada hubungan konstruk ini adalah  $2,443 > 1.96$ , dan nilai  $p$ -value  $0,015 < 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Robbins dan Judge motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi.<sup>137</sup> Motivasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan kinerja karyawan karena

---

<sup>137</sup> Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*.

motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>138</sup> Menurut Mangkunegara motivasi karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal.<sup>139</sup> Teori Maslow menjelaskan bahwa seseorang melakukan pekerjaan didorong oleh beberapa macam motivasi kebutuhan (motif),<sup>140</sup> seperti kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi.<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> Febrianti, Musadieg, and Prasetya, “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).”

<sup>139</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

<sup>140</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015).

<sup>141</sup> Dewi, “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Wirausaha Martabak Di Kecamatan Baleendah.”

Menurut Wibowo, faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tujuan dan motif (motivasi).<sup>142</sup> Kinerja ditentukan oleh tujuan dan motif karyawan. Dengan dorongan motivasi yang kuat maka kinerja karyawan menjadi maksimal. Dan menurut Mangkunegara, yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>143</sup> Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>144</sup> Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ainanur dan Tirtayasa<sup>145</sup>; Wahyudi<sup>146</sup>; Farisi, Irnawati dan

---

<sup>142</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 37.

<sup>143</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67–68.

<sup>144</sup> Pambudi, Mukzam, and Nurtjahjono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi.”

<sup>145</sup> Ainanur and Tirtayasa, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

<sup>146</sup> Wahyudi, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

Fahmi<sup>147</sup> yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang berdasarkan dan menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia. Motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar.

Pada penelitian Kaliri yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pematang menyatakan bahwa dari hasil signifikansi pengujian sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang menggambarkan kebermaknaan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja sangat berpengaruh positif dan signifikan.

---

<sup>147</sup> Farisi, Irnawati, and Fahmi, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”





## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo. Dapat disimpulkan bahwa dari ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dua hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo.
2. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada BMT Hasanah Ponorogo.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberi saran yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat maksimal.
2. Disarankan peneliti selanjutnya menambah jumlah responden yang diteliti agar data yang diperoleh lebih akurat.
3. Peneliti selanjutnya didorong untuk menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: kepuasan dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Ainanur, and Satria Tirtayasa. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018).
- Antonio, Muhammad Syafi’i. *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Aziz, Rezy, and Atina Shofawati. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islamiterhadap Motivasikerja Islami pada Umkm Kulit di Magetan.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 1, no. 6 (2014).
- Blickle, Gerhard, James A. Meurs, Ingo Zettler, Jutta Solga, Daniela Noethen, Jochen Kramer, and Gerald R. Ferris. “Personality, Political Skill, and Job Performance.” *Journal of Vocational Behavior* 72 (2008): 377–387.
- Creswell, J. W. *Research Design*. California: Sage Publications, 2009.
- Dewi, Resa Destia Legianita. “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Wirausaha Martabak di Kecamatan Baleendah.” Universitas Pasundan, 2018.
- Dokumen. “Profil BMT Hasanah Ponorogo,” n.d. Fadhil, Achmad, and Yuniadi Mayowan. “Pengaruh

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 54, no. 1 (2018).

Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Humaniora* 4, no. 1 (2020).

Febrianti, Silfia, Mochammad Al Musadieq, and Arik Prasetya. “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 12, no. 1 (2014).

Fikri M. Fathurahman, and Eeng Ahman. “Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Attarakha Photography Bandung.” *JESMI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, no. 1 (2020).

Futaqi, Faruq Ahmad. “Wawancara Tentang SOP BMT Hasanah Ponorogo,” 2022.

Ghozali, Imam, and Hengky Latan. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2015.

Gita, Robertus, and Ahyar Yuniawan. “Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan).” *Journal of Management* 5, no. 3 (2016).
- Gravetter, F. J., and L.-A. B. Forzano. *Research Methods for The Behavioural Research*. Stamford: Cengage Learning, 2015.
- Habib, Aris Darmawan Al dan, and Aris Nur Qadar Ar. Razak. “Al – Qur’an dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Harmonisasi Konsep Kepemimpinan).” *Al-‘Adl* 13, no. 2 (2020).
- Harahap, Sunarji. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.” *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2016).
- Hasibuan, Norfa Maliarosa. “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bandar Lampung.” *PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung* 1, no. 2 (2019).
- Hosen, Muhamad Nadratuzzaman, and Rafika Rahmawati. “Analisis Efisiensi, Profitabilitas dan Kesehatan Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2010-2013.” *Finance and Banking Journal*

16, no. 2 (2014).

Indonesia, Bank Syariah. “Informasi Lengkap Tentang Bank Syariah Indonesia.” *Bankbsi.Co.Id*, 2021.

Ismawati, Ida, Abd. Kodir Djaelani, and Afi Rachmat Slamet. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso).” *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNISMA*, 2017.

Jannah, Miftachul, Suwardi, and Setia Riyanto. “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang).” *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 1 (2016).

Jogiyanto. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2011.

Khairizah, Astria, Irwan Noor, and Agung Suprpto. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).” *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 7 (2015).

Kharis, Indra. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*

3, no. 1 (2015).

———. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 3, no. 1 (2015).

Khotijah, Siti, and Irfan Helmy. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3, no. 3 (2021).

Kuncoro, Mudraj. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.

Lubis, Irsyad. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Medan: USU Press, 2010.

Mahazan, A.M.1, S. Nurhafizah, A. Rozita, H. Siti Aishah, Wan Mohd. Fazrul Azdi, W.R., G Mohd. Rumaizuddin, et al. “Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari’ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures.” *IJASOS-International E-Journal of Advances in Social Sciences* 1, no. 2 (2015).

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja

Rosdakarya, 2015.

Mashuri. “Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) dalam Upaya Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat.” *STIE Syariah Bengkalis* 1, no. 1 (2020).

“Media Sosial BMT Hasanah Ponorogo,” 2022.

Melina, Ficha. “Pembiayaan Murabahah di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT).” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2020).

Nugroho, S., Andi Tri Haryono, and Leonardo Budi Hasilolan. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang.” *Journal of Management*, 2017.

Oktapiani, Nurini. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank 9 Jambi Syariah.” Universitas Islam Negri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2018.

Pambudi, Didit Setyo, Djudi Mukzam, and Gunawan Eko Nurtjahjono. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi.” *Journal Bisnis Administration* 39, no. 1 (2016): 164–71.

Pinardi, Galih Wijang. “Pengaruh Persepsi Tata Ruang Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Badan Narkotika Nasional Malang),” 2017.



- Prihantoro, Agung. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015.
- Rahman, Hishna Syadiida, and Fuad Mas'ud. "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 1 (2022).
- Rego, Elvino Bonaparte do, Wayan Gede Supartha, and Ni Nyoman Kerti Yasa. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste." *Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 11 (2017).
- Rivai, Veithzal, and Arviyan Arifin. *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat, 2015.
- Sari, Ferrika, and Handoyo. "Aset Perbankan Syariah Sentuh Rp 631.58 Triliun per Juli 2021." [kontan.co.id](http://kontan.co.id), 2021.
- Sebayang, Rehia. "2023, BI Targetkan Industri Syariah Capai Market Share 20%." *CNBC Indonesia*, 2018.

Sekaran, Uma, and Roger Bougie. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Setiawan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra* 1, no. 1 (2015).

Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Prenada Media, 2017.

Subhan, Muhammad Hadi. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.

Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.

sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sunanda, Wahidya Difta. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal).” *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020).

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017.

Wahyudi. “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan.” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business 2*, no. 3 (2019).

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta: pustaka pelajar, 2018.

Wijayanti, Ratna, and Meftahudin. “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ 3*, no. 3 (2016).

Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, 2009.

Zikmund, William G., Barry J. Babin, Jon C. Carr, and Mitch Griffin. *Reasearch Method*. India: Cengage India, 2013



المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza

المركز الإسلامي للدراسات والبحوث - جامعة غزة الإسلامية

Islamic Research Center - Islamic University of Gaza