

**PENGARUH MANAJEMEN SYARIAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI BMT AMANAH BERKAH SUKOHARJO)**

Sumadi ¹⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta
sumadi@aas.ac.id

Dewi Muliasari ²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta
dewimuliasari27@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus di BMT Arafah Sukoharjo, yang dilihat baik secara parsial maupun simultan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada pendapatan perusahaan. Berkaca dari kemajuan teknologi yang berpengaruh pada persaingan bisnis perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kepemimpinan kepala perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang berorientasi kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan kuesioner, wawancara, observasi partisipan, dan dokumentasi yang mengacu pada 4 aspek dasar kepemimpinan transformasional. Kompetensi manajemen syariah didasarkan prinsip-prinsip hukum Islam, kemampuan untuk memimpin, juga menjalankan tugas didasarkan pada perspektif Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional yang dinilai dari 4 aspek yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individual Consideration* yang ditinjau dari perspektif Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja seseorang, serta perilaku kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh simultan terhadap penilaian kinerja seseorang dengan nilai r^2 kuat positif yaitu sebesar 0,871 yang berarti berpengaruh secara signifikan dan positif.

Kata kunci: *ekonomi syariah, penilaian kinerja, manajemen syariah*

PENDAHULUAN

Kemajuan peradaban manusia yang diukur pada kemajuan ilmu pengetahuan menuntut penyesuaian dalam berbagai bidang agar dapat mengikuti setiap perubahan yang terjadi pada suatu masa. Kemajuan tersebut kemudian juga diikuti oleh perubahan perilaku dimana setiap individu atau manusia berusaha untuk menyesuaikan diri baik dari segi hak maupun kewajiban, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. Kaitannya dengan perusahaan atau suatu organisasi bahwa kemajuan tersebut juga menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti profesional.

Pengembangan kualitas suatu perusahaan atau organisasi sangat didorong oleh kondisi persaingan antara perusahaan, kemajuan teknologi, tahapan perekonomian dan sejarah masyarakat. Persaingan baru di era modern ini merupakan perpaduan antara revolusi di bidang teknologi dengan fenomena globalisasi, membutuhkan respon strategi dari manajemen puncak (Prasetyo, 2000). Keberhasilan manajer puncak dalam memainkan peran barunya tersebut sangat ditentukan tidak saja oleh kemampuan manajerial tapi juga gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu menyikapi perkembangan zaman dalam dunia bisnis, karena kepemimpinan merupakan

kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Seiring dengan tujuan perubahan teknologi dan meningkatnya persaingan internasional yang menuntut kesiapan pemimpin, ada empat pendekatan yang sekarang ini sering digunakan dalam kajian mengenai kepemimpinan. Keempat pendekatan tersebut adalah pendekatan atribusi kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan kharismatik, pendekatan kepemimpinan visioner dan pendekatan kepemimpinan transaksional versus manajemen syariah.

Kepemimpinan dalam manajemen syariah sendiri dapat dilihat dari perspektif atau sudut pandang yang sangat banyak dan perspektif menurut Islam adalah salah satu dari sekian banyak perspektif yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang yang tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan yang lainnya. Karena pada dasarnya kriteria pemimpin yang baik menurut Islam adalah kriteria yang sempurna dan patut untuk dijadikan sebagai panutan dalam memilih dan menjalankan tugas seorang pemimpin.

Oleh karenanya berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti akan melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Amanah Berkah Sukoharjo).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai manajemen syariah telah dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain. Penelitian yang dilakukan Fry, L.W.; Steve, Vitucci.; Marie, (2005), menguji model kausal spiritual leadership theory dengan hipotesis : terdapat hubungan positif antara kualitas spiritual leadership, spiritual survival dengan komitmen dan produktivitas organisasi. Kesimpulan penelitian Memberikan dukungan yang kuat terhadap spiritual leadership theory dan pengukurannya. Terdapat hubungan yang positif antara kualitas spiritual leadership, spiritual survival dengan komitmen dan produktivitas organisasi. Spiritual leadership theory merupakan paradigma baru bagi teori kepemimpinan, penelitian dan praktek yang dapat memperluas teori transformasional dan karismatik melalui etika dan nilai-nilai berdasar teori-teori.

Menurut Fii Ahsani (2013) Kepemimpinan spiritual atau manajemen syariah berpengaruh positif pada meaning dan membership dan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan pada produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurfika A (2009), Terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan spiritual leadership terhadap komitmen organisasi pada perawat. kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku etis dan komitmen organisasional (Umar, 2013). Dan menurut Ahsani (2010) spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap calling, spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap membership dan spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Pujiastuti (2014), Dari penelitian sementara, secara umum perangkat desa menurut Fry memiliki visi yang tinggi, harapan untuk capai tujuan (optimis) tinggi, cinta altruistik tinggi , arti tinggi dan perasaan keanggotaan yang relatif sedang.

Sedangkan menurut Azlimin (2015) Berdasarkan hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan manajemen syariah melalui visi dan harapan/keyakinan serta cinta sesama pada organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen SDM di RSI-SA Semarang. Tidak ada pengaruh langsung antara spiritual leadership terhadap komitmen SDM.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti di dalam lembaga keuangan mikro yaitu baitul mal wattamwil, tepatnya di BMT Amanah Berkah Sukoharjo.

2. Landasan Teori

2.1. Konsep Manajemen Syariah pada BMT

Pemimpin dan karyawan merupakan bagian dari proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya. Dan pemimpin memegang peran kunci dalam memformasikan strategi organisasi, sehingga peranannya akan memengaruhi keberhasilan organisasi, sehingga perlu adanya hubungan manusiawi yang baik agar setiap arahan yang diberikan dapat dilakukan dengan baik oleh karyawannya (Rahman, 2011).

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon, di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan (Maghfiroh, 2012). Keberadaan lembaga keuangan syaria'ah baik berbentuk BMT, koperasi atau KJKS yang berlandaskan syariah sangat berperan dan membantu masyarakat. Banyak lembaga keuangan syaria'ah atau perbankan syariah didirikan di Indonesia, walaupun masyarakat secara menyeluruh banyak yang belum mengetahui bagaimana operasional tentang lembaga keuangan syariah. Tetapi dengan pengenalan dan promosi yang baik, maka dapat diterima masyarakat (Maghfiroh, 2012).

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran tertentu (Winardi, 1990). Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya (Veithzal Rivai, 2006)

2.2. Perkembangan Islamic Microfinance

Pertumbuhan ekonomi suatu negara sangat bergantung pada lembaga keuangan, hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan perusahaan-perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil yang dalam operasionalnya menggunakan produk-produk pembiayaan lembaga keuangan. Lembaga keuangan telah mampu menjalankan fungsinya yaitu sebagai penghimpun dana dalam masyarakat dan menyalurkan kembali dalam masyarakat. Lembaga keuangan merupakan lembaga yang mempertemukan antara pihak yang mempunyai kelebihan dana (surplus of funds) dengan pihak yang mengalami kekurangan dana (Lack of funds) (Ardista, 2012).

Lembaga Keuangan Syariah sendiri bermula dari pendirian Koperasi Ridha Gusti di Jakarta dan Baitut Tamwil-Salman di Bandung pada tahun 1980-an (Rohmah, 2010). Sementara Perbankan Islam yang pertama adalah Bank Muamalat Indonesia yang berdiri pada tahun 1992 (Edy Wibowo dan Untung Hendy, 2005). Berdirinya lembaga keuangan syariah merupakan implementasi dari pemahaman umat Islam terhadap prinsip-prinsip muamalah dan hukum ekonomi Islam yang

selanjutnya direpresentasikan dalam pranata ekonomi sejenis lembaga keuangan syariah yaitu dalam bentuk bank dan non bank (Sa'adah, 2007). Di Indonesia, sebagai negara yang mayoritas penduduknya Islam maka diharapkan munculnya lembaga keuangan yang Islami yaitu mengembangkan Sistem Lembaga Keuangan Syari'ah secara lebih baik lagi. Pada dasarnya, Lembaga Keuangan Syari'ah merupakan sistem yang sesuai dengan ajaran agama Islam tentang larangan riba dan gharar. Gagasan ekonomi Islam dimaksudkan sebagai alternatif terhadap ekonomi kapitalis dan sosialis yang bukan saja tidak sejalan dengan ajaran Islam, tetapi juga gagal memecahkan problem ekonomi untuk dunia ketiga (K. Lubis, 2004).

Hukum (agama) Islam dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber Hukum Nasional merupakan faktor kemasyarakatan yang dapat membentuk hukum. Faktor inilah yang jika digabungkan dengan faktor-faktor ideal dapat dijadikan sebagai bahan bagi pembentuk undang-undang untuk membentuk peraturan-peraturan hukum. Sebaliknya, hukum akan menghadapi bahaya kehancuran jika hukum hanya mengandung nilai-nilai teoritis saja tetapi tidak sesuai dengan keyakinan agama dan tata susila yang dianut oleh masyarakat (Sumardi, 1986). Topik pengembangan nilai-nilai Islam adalah dalam kehidupan muamalah masyarakat Muslim adalah topik besar, dan kalau dibicarakan secara keseluruhan, tentu akan memerlukan waktu yang relatif panjang, serta komprehensifitas kompetensi. Walaupun sesungguhnya, banyak kaitan dan sekaligus qias / analogi dapat dibangun dalam lintas bidang kajian (hukum, ekonomi, politik, budaya dan lain sebagainya) (Rohmah, 2010).

Setelah berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang beroperasi mulai 1 Mei 1992 timbul peluang untuk mendirikan bank bank yang berprinsip syari'ah. Operasional BMI yang kurang menjangkau unit usaha mikro, kecil dan menengah, maka muncul usaha untuk mendirikan bank dan lembaga keuangan mikro, seperti BPR Syari'ah dan BMT yang bertujuan untuk mengatasi permodalan usaha mikro, kecil dan menengah berdasarkan syari'at Islam (Sudarsono, 2003). Disamping itu di tengah-tengah kehidupan masyarakat yang serba kecukupan muncul kekhawatiran akan timbulnya pengikisan akidah. Pengikisan akidah tersebut bukan hanya dipengaruhi dari aspek syiar Islam tetapi juga dipengaruhi oleh lemahnya ekonomi masyarakat, sehingga keberadaan Lembaga Keuangan Syariah diharapkan mampu mengatasi permasalahan ini melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ekonomi masyarakat.

Menurut Rofiah (2011), banyaknya jenis lembaga keuangan mikro yang tumbuh dan berkembang di Indonesia menunjukkan bahwa lembaga keuangan mikro sangat dibutuhkan oleh masyarakat, terutama kelompok masyarakat berpenghasilan rendah, pengusaha kecil dan mikro yang selama ini belum terjangkau oleh jasa pelayanan keuangan perbankan khususnya bank umum.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan penjelasan (*explanation reseach*). Penelitian penjelasan (*explanation reseach*) merupakan jenis penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian data yang telah diperoleh dihitung lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2009). Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif yang melibatkan distribusi kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS. SPSS adalah paket perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan berbagai jenis uji statistik (Coakes, S. J., & Steed, 2009). Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert (data interval 1 sampai 5), dengan penilaian (bila jawaban responden mendekati angka 5 berarti setuju sekali dan bila jawaban responden mendekati angka 1 berarti sangat tidak

setuju). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Sedangkan skala ukur 1-5 digunakan tidak untuk memberikan jawaban yang bersifat paksaan karna ada jawaban netral (Amirin M, 2010; Niswarni, 2010)

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah para pegawai tetap di Baitul Mal Wattamwil Arafah Sukoharjo yang berjumlah 41 pegawai. Sampel merupakan sekumpulan dari sebagian anggota obyek yang diteliti (Sugiyono, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009). Kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang masa kerjanya diatas satu tahun, dengan alasan pegawai tetap yang telah memiliki masa kerja diatas satu tahun telah memiliki pengalaman yang cukup tentang apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi Baitul Mal Wattamwil Arafah Sukoharjo dengan jumlah 30 pegawai.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Kurniawanda, 2013). Data-data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui metode survey menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2009). Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai BMT Amanah Berkah Sukoharjo

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti yaitu *Mean*, *Min*, *Max*, *Standart Deviation*. Hasil analisis menggunakan uji statistik deskriptif menurut jenis datanya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
idealized influence	30	68	83	75.77	4.297
Inspirational Motivation,	30	49	65	56.93	4.417
Intellectual Stimulation,	30	22	34	27.50	3.391
Individualized Consideration	30	35	48	41.57	2.725
Penilaian Kinerja	30	23	34	27.47	2.738
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, dimana dalam variabel *Idealized Influence* memperoleh nilai rata-rata sebesar 75.77 dengan nilai minimum 68 dan nilai maksimum 83. Variabel *Inspirational Motivation* memperoleh nilai rata-rata sebesar 59.93 dengan nilai minimum 49 dan maksimum 65. Variabel *Intellectual Consideration* memperoleh nilai rata-rata sebesar 27.50 dengan nilai minimum 35 dan maksimum 48. Variabel *Individual Consideration* memperoleh nilai rata-rata sebesar 41.57 dengan nilai minimum 35 dan maksimum 48 serta variabel Penilaian Kinerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 27.47 dengan nilai minimum 23 dan maksimum 34.

2. Uji Validitas

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan menggunakan model korelasi *product moment* dari Pearson (digunakan program komputer SPSS for windows versi 21.0). Suatu item dikatakan valid apabila nilai korelasinya diatas nilai tabel dari signifikansi yang dipakai. Hasil uji validitas ini menggunakan signifikansi 5% dengan p adalah nilai tabel 5% (30-2), yaitu 0,361. Hasil Uji Validitas dalam penelitian ini variabel semuanya valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keputusan
Pertanyaan 1	0,759	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,748	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,522	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,686	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,652	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,569	0,361	Valid
Pertanyaan 7	0,780	0,361	Valid
Pertanyaan 8	0,631	0,361	Valid
Pertanyaan 9	0,486	0,361	Valid
Pertanyaan 10	0,431	0,361	Valid
Pertanyaan 11	0,453	0,361	Valid
Pertanyaan 12	0,522	0,361	Valid
Pertanyaan 13	0,582	0,361	Valid
Pertanyaan 14	0,603	0,361	Valid
Pertanyaan 15	0,669	0,361	Valid
Pertanyaan 16	0,679	0,361	Valid
Pertanyaan 17	0,759	0,361	Valid
Pertanyaan 18	0,692	0,361	Valid
Pertanyaan 19	0,622	0,361	Valid
Pertanyaan 20	0,723	0,361	Valid
Pertanyaan 21	0,820	0,361	Valid
Pertanyaan 22	0,675	0,361	Valid
Pertanyaan 23	0,773	0,361	Valid
Pertanyaan 24	0,644	0,361	Valid
Pertanyaan 25	0,673	0,361	Valid
Pertanyaan 26	0,565	0,361	Valid
Pertanyaan 27	0,497	0,361	Valid
Pertanyaan 28	0,522	0,361	Valid
Pertanyaan 29	0,442	0,361	Valid
Pertanyaan 30	0,698	0,361	Valid
Pertanyaan 31	0,767	0,361	Valid
Pertanyaan 32	0,666	0,361	Valid
Pertanyaan 33	0,658	0,361	Valid
Pertanyaan 34	0,762	0,361	Valid
Pertanyaan 35	0,665	0,361	Valid
Pertanyaan 36	0,453	0,361	Valid
Pertanyaan 37	0,470	0,361	Valid
Pertanyaan 38	0,566	0,361	Valid
Pertanyaan 39	0,575	0,361	Valid
Pertanyaan 40	0,820	0,361	Valid
Pertanyaan 41	0,712	0,361	Valid
Pertanyaan 42	0,802	0,361	Valid
Pertanyaan 43	0,530	0,361	Valid

	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keputusan
Pertanyaan 44	0,665	0,361	Valid
Pertanyaan 45	0,450	0,361	Valid
Pertanyaan 46	0,420	0,361	Valid
Pertanyaan 47	0,550	0,361	Valid
Pertanyaan 48	0,674	0,361	Valid
Pertanyaan 49	0,610	0,361	Valid
Pertanyaan 50	0,540	0,361	Valid
Pertanyaan 51	0,543	0,361	Valid
Pertanyaan 52	0,756	0,361	Valid
Pertanyaan 53	0,733	0,361	Valid
Pertanyaan 54	0,865	0,361	Valid
Pertanyaan 55	0,832	0,361	Valid
Pertanyaan 56	0,880	0,361	Valid

Berdasarkan tabel output di atas, validitas suatu penelitian dapat dibuktikan dengan nilai r_{hitung} yang diperoleh dari proses pengolahan data menggunakan IBM SPSS for windows versi 21.0 dimana data yang diinput adalah data yang terkumpul berdasarkan hasil penyebaran kuesioner. Dari setiap butir pertanyaan yang ada memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dengan signifikasi $r_{tabel} n = (n-2)$ untuk responden 30 orang adalah $(30-2) = 0,361$ dan dari 18 butir pertanyaan yang ada semuanya memiliki nilai r_{hitung} diatas 0,361, maka bisa dikatakan penelitian ini valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama Dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan nilai α sebesar 0,744 (digunakan program komputer SPSS for windows versi 21.0)dimana nilai α tersebut lebih besar dari pada nilai standart α yaitu 0,700. Dalam penelitian ini hasil analisis semua variabel terbukti reliabel atau bisa dikatakan penelitian ini dapat dipercaya keandalannya.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	19

4. Uji T

Analisis pengujian individual atau parsial (Uji t) diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.250	3.876		.064	.949
idealized influence	.369	.102	.579	3.624	.001
Inspirational Motivation,	.451	.094	.728	4.820	.000
Intellectual Stimulation,	.422	.074	.522	5.732	.000
Individualized Consideration.	.442	.090	.440	4.918	.000

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika :

- T hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan
- T hitung < t tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka tidak berpengaruh secara signifikan

n= jumlah responden , k=variabel bebas

Rumus untuk mencari T tabel adalah :

T tabel = (alfa/2 ;n-k-1)

T tabel = (0,05/2 ; 30-4-1)

T tabel = (0,025 ; 25)

T tabel = 2.060

Hasil Uji T:

Idealized Influence memperoleh nilai t hitung sebesar 3.624 > 2.060 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Idealized Influence* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.

Inspirational Motivation memperoleh nilai t hitung sebesar 4.820 > 2.060 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Inspirational Motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.

Intellectual Consideration memperoleh nilai t hitung sebesar 5.732 > 2.060 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Intellectual Consideration* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.

Individual Consideration memperoleh nilai t hitung sebesar 4.918 > 2.060 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Individual Consideration* berpengaruh positif signifikan terhadap Penilaian Kinerja.

5. Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. 'Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara bersama-sama atau simultan. Uji ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi pada tingkat α yang digunakan. Dalam penelitian ini tingkat α yang digunakan adalah sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya < 0.05. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.343	4	48.336	50.092	.000 ^a
	Residual	24.124	25	.965		
	Total	217.467	29			

a. Predictors: (Constant), Individualized Consideration., Intellectual Stimulation., Inspirational Motivation., idealized influence

b. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Dari hasil output tabel di atas uji F yang merupakan uji simultan menunjukkan nilai 50,092 dengan signifikansi 0,000 < 0,005 yang berarti variabel X yaitu perilaku kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 aspek berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y yaitu penilaian kinerja yang ditinjau dari perspektif Islam.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau *R Squared* (R^2). Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel
Hasil Uji R^2 (Koefisien Dterminasi)
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.871	.982

a. Predictors: (Constant), Individualized Consideration., Intellectual Stimulation., Inspirational Motivation., idealized influence

b. Dependent Variable: Penilaian Kinerja

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai R^2 sebesar 0.871, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Consideration dan Individual Consideration mempengaruhi Penilaian Kinerja sebesar 87,1% sementara 12,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Output diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang ditunjukkan oleh perilaku kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui 4 aspek atau variabel diantaranya : *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan juga *Individualized Consideration* antara lain

1. Pengaruh variabel *Idealized Influence* terhadap penilaian kinerja, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan.
2. Pengaruh variabel *Inspirational Motivation* terhadap penilaian kinerja, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan.
3. Pengaruh variabel *Intellectual Stimulation* terhadap penilaian kinerja, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Pengaruh variabel *Individualized Consideration* terhadap penilaian kinerja, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan.

Jika ditinjau berdasarkan teori Islam yang dikatakan melalui Al Qur'an dan juga Hadits bahwasannya Islam memiliki 5 aspek atau kriteria yang mengatakan seseorang adalah pemimpin yang baik, diantaranya adalah :

1. Kepemimpinan sebagai amanah, yang berarti seorang pemimpin harus bisa dipercaya dan mempercayai orang-orang yang dipimpinnya, sama halnya dalam hal pembagian tugas dan juga dalam hal pertanggungjawaban pekerjaan di lapangan.
2. Perubahan individu sebagai komponen terkecil, yang berarti pemimpin tidak hanya fokus untuk merubah orang-orang yang dipimpinnya namun pada keutamaannya pemimpin harus dapat merubah dan memperbaiki dirinya sendiri terlebih dahulu, seperti halnya dalam menilai kinerja seorang karyawan di perusahaan, pemimpin hendaknya menilai kinerja dirinya terlebih dahulu.
3. Keteladanan, yang artinya seorang pemimpin harus bisa dijadikan sebagai teladan, sebagai contoh oleh orang-orang yang dipimpinnya dalam kehidupan sehari-hari agar dapat memacu semangat dan juga etos kerja karyawan di perusahaan..
4. Berdedikasi, yang artinya seorang pemimpin yang baik harus bersedia untuk mengorbankan waktu, tenaga, pikiran dan bahkan sebagian gajinya untuk kebaikan dan mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan.
5. Berkarya dan kreatif, yang artinya seorang pemimpin yang baik harus bisa untuk selalu berkarya, menghasilkan pemikiran dan inspirasi baru yang dapat memajukan orang-orang yang dipimpinnya dan juga membawa kemajuan pada perusahaan yang dipimpinnya.

Maka bisa dikatakan hasil output di atas jika ditinjau menurut perspektif Islam memiliki pengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja pada karyawan BMT Amanah Berkah Sukoharjo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melalui hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Manajemen syariah yang tertuang dalam kepemimpinan transformasional *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration* berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja BMT Amanah Berkah Sukoharjo.
2. Aspek manajemen syariah yang tertuang dalam kepemimpinan transformasional *Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration* berpengaruh secara simultan terhadap penilaian kinerja BMT Amanah Berkah Sukoharjo.
3. Perilaku manajemen syariah berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian kinerja jika ditinjau dari perspektif Islam

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta sebagai bahan pertimbangan agar penulis selanjutnya dapat hasil yang lebih baik, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Manajemen BMT Amanah Berkah agar mengoptimalkan kembali dalam pelaksanaan manajemen syariah karena dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah objek penelitian tidak hanya pada BMT tetapi bisa ke usaha syariah lainnya, serta menambahkan variabel penelitian lainnya yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F. (2012). The Role of Islam in Human Capital Development; a juristic analysis source : Humanomics, 28(Issue; 1).
- Ahsani. (2010). pengaruh kepemimpinan spiritual pada manajemen karir dan produktifitas dengan calling dan membership sebagai mediasi di pegawai negeri sipil pemerintah Kabupaten Sukoharjo.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*.
- Amirin M, T. (2010). *Skala Likert : Penggunaannya dan Analisis Datanya*.
- Ancok dan Suroso. (2001). *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andriani. (2005). Baitul Maal wat Tamwil ; Konsep dan Mekanisme di Indonesia. *Jurnal Empirisma, STAIN Kediri, Volume 14*.
- Antonio, M. S. (n.d.). Potensi dan Peranan Ekonomi Islam dalam Upaya Pembangunan Umat Islam Nasional, hal.2.
- Ardista, N. R. (2012). Peran Produk Pembiayaan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pada BMT Nurul Barokah Sambu, Boyolali (Studi Kasus BMT Nurul Barokah Sambu, Boyolali).
- Astuti, R. P. (2013). Spiritual Intellegance : Tinjauan Teoritis Dan Pembentuk Karakter Spiritual Leadership. *Universitas Wijayakusuma Purwokerto*.

- Aziz, A. (1996). Tantangan, Prospek dan Strategi Sistem Perekonomian Syariah di Indonesia dilihat dari pengalaman pengembangan BMT, PINBUK.
- Azlimin, A. H. (2015). Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality. *2nd Conference in Business, Accounting and Management, Universitas Islam Sultan Agung*, 2 No 1.
- Baskara, I. G. K. (2013). Lembaga Keuangan Mikro di Indonesia. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 18 No. 2.
- Bass, Bernard M., 1985, *Leadership and Performance Beyond Expectation*, Free Press, New York
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J., 1990, *Transformational Leadership Development : Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire* Palo Alto, Consulting Psychologists Press Inc., California
- Benardin, H. J dan Knssel, J.C., 1993, *Human Resource Management: An Experimental Pertmental Approach*, McGraw Hill Book Company, New York
- Budiarto, D. (2007). Pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. www.meylanoncy.upy.ac.id.
- Coakes, S. J., & Steed, L. (2009). SPSS: Analysis without anguish using SPSS version 14.0 for Windows, John Wiley & Sons, Inc.
- Dehaghi, M. R., Goodarzi, M., & Arazi, Z., & K. (2012). The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62.
- Dewi, A. (2009). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Masa Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Batik Danar Hadi Surakarta." *Skripsi STIE-AUB : Surakarta*.
- Edy Wibowo dan Untung Hendy. (2005). *Mengapa Memilih Bank Syariah?* jakarta: Ghalia Indonesia.
- Effendi, J. (2010). Mengembangkan Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Ekonomi Islam Republika, Iqtishodia*.
- Efferin, S. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi (Mengungkap Fenomena dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif)* (Cetakan 1). Graha Ilmu.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Suprihanto, John, 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Susanti, 1998, *Hubungan Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan*, Skripsi S-I UGM tidak dipublikasikan
- Tjiptono, Fandi dan A. Syakhroza, 1999, *Kepemimpinan Transformasional*, Usahawan, September, No 9 TH XXV 111
- Wulandaru, Diah Retno, 2000, *Empowerment Perspective in Indonesian Culture*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol 5 No 4
- Yukl, Gary, 1994, *Leadership in Organization*, Prentice Hall International, Edisi 3, New Jersey