

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BMT HASANAH PONOROGO**

**Haniatul Mukaromah**

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia  
E-mail: [haniatulmukaromah93@gmail.com](mailto:haniatulmukaromah93@gmail.com)

**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 were employees at the BMT Hasanah Ponorogo. The data type was used as primary data, and the data collection technique used a technical survey with a questionnaire. 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 positively and significantly affects employee motivation at BMT Hasanah Ponorogo. Motivation positively and significantly affects employee performance at BMT Hasanah Ponorogo. So it can be concluded that 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.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada BMT Hasanah Ponorogo. Penelitian ini dilakukan di BMT Hasanah Ponorogo dan yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan BMT Hasanah Ponorogo. 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.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam bisnis, dan menjadi ujung tombak perusahaan dalam mencapai tujuannya (Kharis, 2015). Bisnis membutuhkan sejumlah karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan tertentu, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Prihantoro, 2015). Dalam meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawannya (Rego et al., 2017). Kepemimpinan baik mampu 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 (Harahap, 2016).

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 (Mahazan et al., 2015).

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 (Kharis, 2015). Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Pambudi et al., 2016a) 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 (Yukl, 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 (Robbins & Judge, 2015). Motivasi kerja sangat menentukan kinerja karyawan karena dengan motivasi tersebut mendorong perilaku karyawan supaya giat, agar tujuan perusahaan tercapai (Febrianti et al., 2014). 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. (Mangkunegara, 2015) Teori Maslow menjelaskan bahwa seseorang melakukan pekerjaan didorong oleh beberapa macam kebutuhan (motif) (Mangkunegara, 2015). Adapun hierarki kebutuhan Maslow meliputi; kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi (Dewi, 2018).

Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan (Kharis, 2015). Pemimpin selalu berusaha membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan, seperti meningkatkan kepuasan karyawan, dengan

memberi motivasi, pujian dan penghargaan (Pambudi et al., 2016). Motivasi akan mendorong dan mengarahkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka motivasi adalah dorongan tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Wibowo, 2016). Dampak dari kepuasan dan 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 (Fadhil & Mayowan, 2018).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka gaya kepemimpinan dan motivasi kerja harus selalu ditingkatkan (Gita & Yuniawan, 2016). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Harahap, 2016), akan tetapi hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2019). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, Djaelani, dan Slamet menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ismawati et al., 2017).

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 (Melina, 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 (Soemitra, 2017). 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 (Mashuri, 2020; Rizal & Humaidi, 2021). Pihak Lembaga keuangan selalu meningkatkan kinerja perusahaan karena hal tersebut akan menjaga kepercayaan masyarakat (Antonio., 2001; Rizal & Rofiqo, 2020).

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% (Sari & Handoyo, 2021) jika dibandingkan dengan market share bank konvensional angka tersebut masih sangat kecil (Hosen & Rahmawati, 2014). Sedangkan Bank Indonesia menargetkan market share keuangan syariah di Indonesia sebesar 20% pada tahun 2023 (Sebayang, 2018). Indonesia memiliki modal besar untuk menjadi pusat industri keuangan syariah global (Indonesia, 2021). Maka dari itu harus ada upaya untuk meningkatkan kinerja keuangan syariah di Indonesia termasuk kinerja BMT.

BMT Hasanah Ponorogo adalah Lembaga keuangan mikro Islam yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan saling tolong-menolong sesuai dengan prinsip Islam (Dokumen, n.d.). 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 (*Media Sosial BMT Hasanah Ponorogo*, 2022). 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.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **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 (Subhan, 2008). kepemimpinan Islam merupakan fitrah bagi setiap muslim (Oktapiani, 2018). Karena manusia menjadi kolifah Allah di bumi (QS. Al- Baqarah: 30). Konsep kepemimpinan dalam al-Qur'an sangat fundamental karena berkaitan dengan pengelolaan hubungan antara sesama manusia dan alam semesta. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menginspirasi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yukl, 2009). Jadi kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam secara aktif antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Bersama.

Menurut Mahazan, ada empat indikator kepemimpinan Islam yaitu Kepercayaan / integritas, orientasi karyawan, muhasabah (retrospeksi), kesabaran (Mahazan et al., 2015). Menurut Rivai dan Arifin faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islam adalah<sup>38</sup>: Ketaqwaan kepada Allah, kejujuran dan moralitas, kemampuan dan keluasan ilmu, kepedulian terhadap orang/bawahan, inspirasi bagi orang lain, kesabaran, kerendahan hati, dan kemauan untuk bermusyawarah (Rivai & Arifin, 2009). Dasar kepemimpinan islam dalam Alqur'an adalah: Beriman (Ali Imran ayat 28), Bertaqwa (An-Naba' ayat 31) , Azas Keseimbangan dan Keadilan, Musyawarah (As-Syu'ara ayat 38) (Habib & Razak, 2020) . Seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat antara lain:<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 teguran (surat Adz-Dzariyat ayat 55), Memberikan arahan ( QS As-Sajdah : 24) (Harahap, 2016).

### **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(Wibowo, 2016b). Motivasi kerja adalah dorongan untuk menciptakan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2015). Jadi dapat difahami bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja.

Indikator yang menentukan motivasi kerja yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, Kebutuhan akan afiliasi (Robbins & Judge, 2015). Motivasi kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu intrinsik dan ekstrinsik: Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti keinginan untuk maju, sikap positif, dan kebutuhan hidup. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang didorong oleh faktor eksternal seperti lingkungan sekitar, keluarga, dan pendapat orang lain (Sutrisno, 2017). Beberapa cara yang harus dilakukan untuk membangun motivasi diantaranya yaitu Menilai Sikap, Menjadi Manajer yang Baik, Memperbaiki Komunikasi, Meciptakan Budaya Tidak Menyalahkan, Memenangkan Kerja Sama, Mendorong Inisiatif (Wibowo, 2016b). Ada beberapa prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam hal memotivasi karyawan. Berikut prinsip memotivasi kerja antara lain Prinsip Partisipasi, Prinsip Komunikasi, Prinsip Mengakui Andil Bawahan, Prinsip Pendelegasian wewenang, Prinsip Memberi Perhatian (Mangkunegara, 2015).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015). Jadi kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik fisik atau non fisik. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu Kinerja tugas, kinerja adaprif, kinerja konteksrual (Blickle et al., 2008).

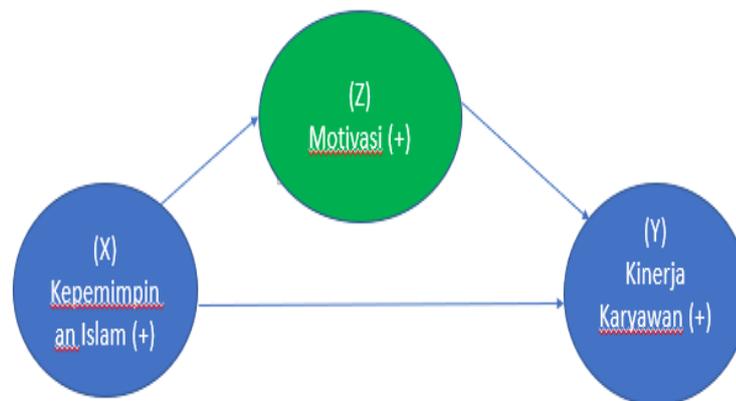
Penilaian kinerja bertujuan untuk 1) menilai kemampuan dan keterbatasan karyawan, 2) peningkatan kualitas hasil kerja karyawan, 3) sebagai dasar perencanaan dan pemberdayaan karyawan, harus semaksimal mungkin, 4) meningkatkan relasi kerja antara pimpinan dan karyawan. 5) Memahami struktur organisasi, dengan fokus pada kinerja karyawan. 6) Mengenali kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan (Widodo, 2015). Proses penyusunan penilaian kinerja adalah sebagai berikut 1) menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. 2) menentukan kualitas capaian kinerja. 3) melaksanakan penilaian kinerja terhadap karyawan yang bersangkutan. 4) hasil dari penilaian kinerja dianalisis dan dikomunikasikan kembali kepada karyawan yang dinilai untuk mengetahui kinerja yang diharapkan oleh perusahaan (Widodo, 2015).

### **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.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan atau dugaan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah atau akan terjadi berdasarkan teori (Kuncoro, 2007; Sugiono, 2013). Berdasarkan landasan dan kerangka teori tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap motivasi.
- H3: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

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 (Gravetter & Forzano, 2015). Penelitian kuantitatif menggambarkan beberapa kecenderungan, perilaku, atau pendapat suatu populasi dengan memeriksa sampel dari populasi tersebut (Creswell, 2009).

Variabel penelitian adalah atribut atau nilai seseorang, objek, atau aktivitas yang menunjukkan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Creswell, 2009; Sekaran & Bougie, 2017). 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. Dalam penelitian ini variabel bebas (independen) adalah Kepemimpinan Islami (X), Motivasi Kerja (Z), dan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Karyawan (Y)

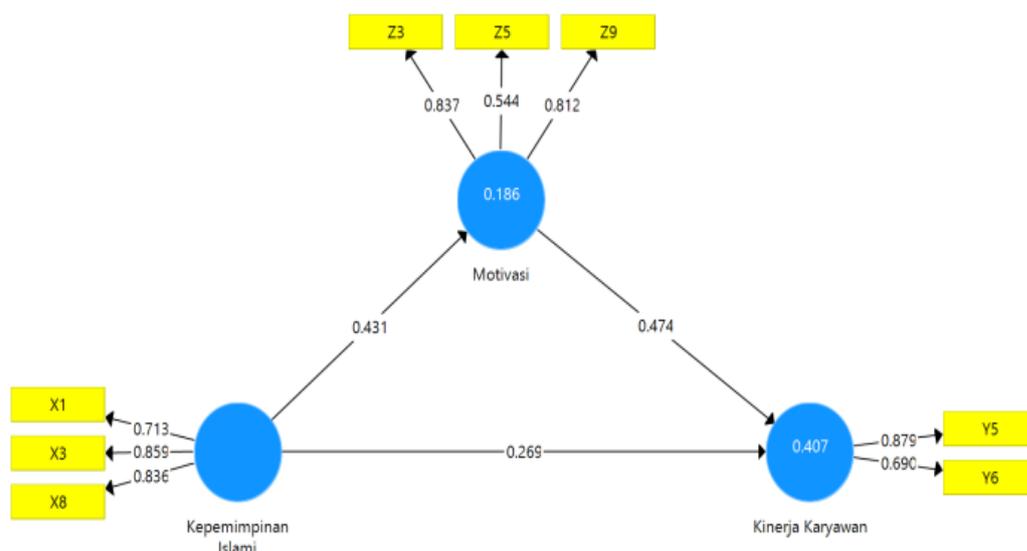
Ukuran sampel yang baik untuk penelitian yaitu berada di antara 30 sampai dengan 500 elemen. Sedangkan Pada penelitian eksperimen yang sederhana dengan pengendalian yang ketat, ukuran sampel dapat berada diantara 10 s/d 20 elemen (Sekaran & Bougie, 2017). Adapun responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada BMT Hasanah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian dengan cara menyebar kuesioner atau angket untuk memperoleh data mengenai kinerja karyawan BMT Hasanah Ponorogo.

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 (Sugiono, 2013). Analisis data digunakan untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak hasil penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS, dengan melakukan 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) (Ghozali & Latan, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

Berikut adalah hasil model setelah menjalankan bootstrap test sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil analisis bootstrapping

Tabel 1. 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.

### Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan Islam memiliki 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 (Mahazan et al., 2015).

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 (Futaqi, 2022). Dengan memperhatikan SOP, karyawan dapat menjalankan tugasnya secara mandiri (Setiawan, 2015). Kemungkinan juga dikarenakan bahwa setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda sehingga ada beberapa karyawan yang cocok dan yang tidak cocok dengan gaya kepemimpinan tertentu (Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, kepemimpinan Islam tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo, faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tujuan dan motif (motivasi) (Wibowo, 2016b). 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 (Mangkunegara, 2015). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jannah, Suwardi dan Riyanto (Jannah et al., 2016), Hasibuan (Hasibuan, 2019) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **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 menjelaskan motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan Islam 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 (Mahazan et al., 2015).

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 (Mahazan et al., 2015).

Gaya kepemimpinan menekankan pada pentingnya seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk berprestasi (Harahap, 2016). Sehingga pemimpin mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja (Kharis, 2015). 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 (Yukl, 2009). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Aziz dan Shofawati (Aziz & Shofawati, 2014); Khotijah dan Helmy (Khotijah & Helmy, 2021), Rahman dan Mas'ud (Rahman & Mas'ud, 2022) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Konstruk motivasi mempunyai pengaruh 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 menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi motivasi 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 (Robbins & Judge, 2015). Motivasi yang dimiliki karyawan sangat menentukan kinerja karyawan karena motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan (Febrianti et al., 2014). Menurut Mangkunegara motivasi karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena mampu mendorong karyawan

untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal (Mangkunegara, 2015). Teori Maslow menjelaskan bahwa seseorang melakukan pekerjaan didorong oleh beberapa macam motivasi kebutuhan (motif) (Mangkunegara, 2015), seperti kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi (Dewi, 2018).

Menurut Wibowo, faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tujuan dan motif (motivasi) (Wibowo, 2016b). 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 (Mangkunegara, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Pambudi et al., 2016b). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ainanur dan Tirtayasa (Ainanur & Tirtayasa, 2018) (Wahyudi, 2019); Farisi, Irnawati dan Fahmi (Farisi et al., 2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 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: Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo; Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada BMT Hasanah Ponorogo; Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Hasanah Ponorogo.

## REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 1(1).
- Antonio., M. S. (2001). *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Gema Insani Press.
- Aziz, R., & Shofawati, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islamiterhadap Motivasikerja Islami Pada Umkm Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(6).
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 377–387.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design*. Sage Publications.
- Dewi, R. D. L. (2018). *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Wirausaha Martabak Di Kecamatan Baleendah*. Universitas Pasundan.
- Dokumen. (n.d.). *Profil BMT Hasanah Ponorogo*.Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 54(1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).

- Febrianti, S., Musadieq, M. Al, & Prasetya, A. (2014). 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(1).
- Futaqi, F. A. (2022). *Wawancara tentang SOP BMT Hasanah Ponorogo*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Journal of Management*, 5(3).
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2015). *Research Methods for The Behavioural Research*. Cengage Learning.
- Habib, A. D. A. dan, & Razak, A. N. Q. A. (2020). Al – Qur’an dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Harmonisasi Konsep Kepemimpinan). *Al-’Adl*, 13(2).
- Harahap, S. (2016). 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(2).
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bandar Lampung. *PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 1(2).
- Hosen, M. N., & Rahmawati, R. (2014). Analisis Efisiensi, Profitabilitas Dan Kesehatan Bank Umum Syariah Di Indonesia Periode 2010-2013. *Finance and Banking Journal*, 16(2).
- Indonesia, B. S. (2021). Informasi Lengkap Tentang Bank Syariah Indonesia. *Bankbsi.Co.Id*.
- Ismawati, I., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2017). 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*.
- Jannah, M., Suwardi, & Riyanto, S. (2016). Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang). *Value Added : Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Kharis, I. (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(1).
- Khotijah, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN.
- Mahazan, A. M. ., Nurhafizah, S., Rozita, A., Siti Aishah, H., Azdi, W. M. F., W.R., Mohd. Rumaizuddin, G., Yuseri, A., Mohd. Rosmizi, A. ., Muhammad, H., Mohd. Azhar, I. R., Abdullah, A. G., Muhammad Yusuf, K., & Khairunneezam, M. . (2015). 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(2).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mashuri. (2020). Peran Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Dalam Upaya Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat. *STIE Syariah Bengkalis*, 1(1).
- Media Sosial BMT Hasanah Ponorogo. (2022).
- Melina, F. (2020). Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 3(2).
- Oktapiani, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank 9 Jambi Syariah*. Universitas Islam Negri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Bisnis Administration*, 39(1), 164–171.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1).
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. CV Budi Utama.
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). 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(1).
- Rego, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11).
- Rivai, V., & Arifin, A. (2009). *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Bumi Aksara.
- Rizal, F., & Humaidi, M. (2021). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Syariah di Indonesia 2015-2020. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 1(1).
- Rizal, F., & Rofiqo, A. (2020). Determinants of Sharia Banking Profitability: Empirical Studies in Indonesia 2011-2020. *El Barka: Journal of Islamic Economic and Business*, 3(1), 137–161. <https://doi.org/10.21154/elbarka.v3i1.2051>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. salemba empat.
- Sari, F., & Handoyo. (2021). *Aset perbankan syariah sentuh Rp 631.58 triliun per Juli 2021*. kontan.co.id.
- Sebayang, R. (2018). 2023, BI Targetkan Industri Syariah Capai Market Share 20%. *CNBC Indonesia*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Setiawan. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(1).
- Soemitra, A. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Prenada Media.
- Subhan, M. H. (2008). *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma dan Praktik di Peradilan*. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kharisma Putra Utama.

- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management, & Business*, 2(3).
- Wibowo. (2016a). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016b). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PustakaPelajar.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks.