

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RABBANI SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun Oleh:

SITI MUSTOFIAH

112411067

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
WALISONGO SEMARANG**

2015

Dr. H. Musahadi, M.Ag.

Jl. Permata Ngaliyan 11/62 RT/RW 10/03 Ngaliyan Kota Semarang

H. Much Fauzi, SE., MM.

Dk. Genting Ds. Walangsari RT/RW 04/01 Kel. Walangsari Moga Pemalang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri. Siti Mustofiah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi Saudara :

Nama : Siti Mustofiah

NIM : 112411067

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang.

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I.

Dr. H. Musahadi, M.Ag.

NIP. 19690709 199403 1 003

Semarang, 24 November 2015

Pembimbing II



H. Much Fauzi, SE., MM.

NIP. 19730217 200604 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp. (024) 7601295
Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Siti Mustofiah
NIM : 112411067
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RABBANI SEMARANG**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan **LULUS** dengan predikat cumlaude/ baik/ cukup pada tanggal :

07 Desember 2015

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2015/2016

Semarang, 23 Desember 2015

Dewan Penguji

Penguji I

Drs. H. Wahab Zaenuri, M.M
NIP.19690908 200003 1 001

Penguji II

Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag
NIP.19590413 198703 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Musahadi, M.Ag
NIP.19690709 199403 1 003

Penguji II

H. Much Fauzi, SE., MM
NIP.19730217 200604 1 001

Penguji IV

M. Nadhir, M.Si
NIP. 19730923 200312 1 002

Pembimbing II

H. Much Fauzi, SE., MM.
NIP.19730217 200604 1 001



MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin".

(H.R Bukhori dan Muslim).

PERSEMBAHAN

Saya panjatkan puji syukur yang agung kepada Allah SWT teriring shalawat kepada Nabi Muhammad SAW sang pencerah dunia ini, atas terselesaikannya penulisan skripsi ini. Saya persembahkan skripsi ini kepada:

- Ayahanda Dasipan dan Ibunda Margiati tercinta, terima kasih atas semua kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, perhatian, dan materi yang telah diberikan kepada penulis. Tanpa do'a orang tua semua ini tidak akan berhasil. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan ketabahan serta kebahagiaan kepada beliau di dunia dan akhirat, Aamiin ya Allah....
- Kakakku Ulfatirif'ah AH. dan M. Saiful Mu'min AH., terima kasih atas curahan kasih sayang dan do'a yang telah diberikan, serta adikku M. Sukron Makmun teruslah berbakti pada ibu bapak dan jadilah anak yang sholeh yang dapat membanggakan mereka, semoga cita-cita kalian tercapai, Aamiin ya Robb.....
- Saudara-saudaraku di Palembang dan Demak , kepada Bude Dasipah, Pakde Abdul Jalil, Bulek Jumirah, Paklek Utomo, Paklek Yatemo, Bulek Yati, Mas Ahsanul Kholikin, S.E., Mas Abdullah husaini, mbak Lia, Mbak Eni, Adik Wawan, Adik Nurul, Adik Yayuk, Adik Leni, Adik Marsono, Adik Rajim terima kasih atas motivasi dan dukungannya.
- Pemilik Perusahaan Rabbani Semarang, Bapak H. Amry Gunawan dan Ibu Hj. Nia Kurnia sekeluarga terima kasih sudah diijinkan melakukan penelitian, atas masukan dan bimbingannya.

- Pengasuh Pondok Pesantren Putri Tahaffudzul Qur'an, Umi Hj. Afa Abdullah Umar AH. dan keluarganya, jazakumullah ahsanal jaza' yang selalu ikhlas memberikan ilmu dan bimbingan agama Islam kepada penulis. Serta tidak lupa segenap pengurus dan santri-santri senasib seperjuangan.
- Teman-teman seperjuangan EIA, EIB, EIC dan EID angkatan 2011, PPL, Fikri, Ani, Aini, Nisak, Mina, Ria, Ulfa, Ida, Meika, Wakhidah, Rina, Tita, Ririn, Istna, Ova, Yuli dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebut satu persatu semoga kita bisa meraih kesuksesan. Amiin...
- Teman-teman KKN UIN Walisongo ke-64, Posko 72 tahun 2015 desa Wonobojo kecamatan Wonobojo kabupaten Temanggung yang telah hidup bersama dan bermasyarakat.

DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai rujukan.

Semarang, 24 November 2015

Deklarator



Siti Mustofiah
NIM 112411067

TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam literasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks arabnya.

A. Konsonan

Huruf arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	A	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	'
ث	's	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	'z	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	S	ي	Y
ض	D		

B. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

C. Diftong

أَي = Ay

أَوْ = Aw

D. Syaddah (ّ)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطَّبّ *al-thibb*.

E. Kata Sandang (ال ...)

Kata sandang (ال ...) ditulis dengan al-.... misalnya الصناعة = *al-shina'ah*.

Al- ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya المعيشة الطبيعية = *al-ma'isyah*

al-thabi'iyah

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Kajiannya dilatarbelakangi dengan pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, telah terjadi banyak perubahan kinerja karyawan di lingkungan karyawan Rabbani Semarang. Saat masih di bawah kepemimpinan yang lama, karyawan memiliki kinerja yang cukup buruk. Sebaliknya, saat kepemimpinan dipegang oleh kepemimpinan yang baru, kinerja karyawan mulai membaik dan hampir tidak ada konflik dengan karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang ?. berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan yang timbul adalah adakah pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang.

Data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 20 karyawan Rabbani Semarang, yang diperoleh dengan menggunakan *simple jenuh*, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis melalui uji t, serta analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengolahan datanya menggunakan SPSS 16.00 *for windows*.

Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh regresi linier sederhana $Y = 4,625 + 0,888X$. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh hasil uji parsial diperoleh untuk $t_{hitung} (26,337) > t_{tabel} (2,1009) < t_{tabel} (2,101)$. Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa dengan nilai $26,337 > 2,1009$. Artinya bahwa variabel X (kepemimpinan Islami) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kepemimpinan Islam, kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang dapat terselesaikan. Tidak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat, tabi'in dan orang mukmin yang senantiasa mengikuti jejak dan ajarannya.

Penulis menyampaikan terima kasih atas jasa semua pihak yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan dan saran-saran dengan penuh rasa ikhlas sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M. Ag, selaku Kajur Ekonomi Islam, serta Bapak H. Furqon, Lc selaku Sekjur Ekonomi Islam.

4. Bapak Dr. H. Musahadi, M.Ag. selaku dosen pembimbing I dan Bapak H. Much Fauzi, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen, pegawai, dan seluruh staf akademika di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
6. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan Universitas dan Fakultas yang telah memberikan pelayanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi
7. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik moril maupun materiil.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka dan selalu melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya kepada mereka.

Pada akhirnya penulis menyadari akan kekurangan yang ada pada skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Aamiin...

Semarang, 24 November 2015

Penulis



Siti Mustofiah
112411067

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
HALAMAN ABSTRAK	x
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xvii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11

2.1.1	Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.1.2	Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam.....	12
2.1.3	Teori Kepemimpinan	16
2.1.4	Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpin.....	19
2.1.5	Kinerja.....	25
2.1.5.1	Pengertian Kinerja	25
2.1.5.2	Penilaian Kinerja.....	27
2.1.5.3	Indikator Kinerja.....	28
2.1.5.4	Tujuan Penilaian Kinerja	29
2.1.5.5	Manfaat Penilaian Kinerja	32
2.2	Penelitian Terdahulu	33
2.3	Model Penelitian dan Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
2.3.1	Model Penelitian	34
2.3.2	Kerangka Pemikiran Teoritis	34
2.4	Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Sumber Data.....	37
3.2	Populasi dan Sampel	37
3.2.1	Populasi	37
3.2.2	Sampel	37
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.4	Variabel Penelitian.....	41
3.4.1	Kepemimpinan Islami.....	42

3.4.2 Kinerja Karyawan.....	43
3.5 Teknik Analisis Data.....	44
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.5.2 Uji Asumsi.....	47
3.5.3 Analisis Regresi Sederhana.....	50
3.5.4 Uji T.....	51
3.5.5 Pengujian Hipotesis.....	52

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data.....	54
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.1.2 Visi dan Misi Rabbani.....	56
4.1.3 Corporate Culture Rabbani.....	56
4.1.4 Core Value Rabbani.....	57
4.1.5 Struktur Organisasi Rabbani Semarang.....	59
4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Responden.....	61
4.2.1 Deskripsi Data Penelitian.....	61
4.2.2 Deskripsi Data Responden.....	62
4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status ...	63
4.2.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.3.1 Variabel Kepemimpinan Islami	65
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan	75
4.4 Analisis Data dan Interpretasi Data	86
4.4.1 Uji Validitas Instrumen	86
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	88
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	89
4.4.3.1 Uji Normalitas	89
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas	90
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	92
4.4.4 Analisis Regresi Sederhana	95
4.4.5 Uji T	97
4.4.6 Pengujian Hipotesis	99
4.4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	99
4.5 Pembahasan	101
 BAB V PENUTUP	
1.1 Kesimpulan	103
1.2 Saran	104
 DAFTAR PUSTAKA	
 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
 DAFTAR LAMPIRAN	
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P1)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P2)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P3)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P4)

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P5)

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P6)

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P7)

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai

Kepemimpinan Islami (P8)

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P9)

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai
Kepemimpinan Islami (P10)

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K1)

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K2)

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K3)

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K4)

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K5)

Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K6)

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K7)

Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K8)

Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja
Karyawan (K9)

Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Karyawan (K10)

Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.28 *Collinearity Diagnostics*

Tabel 4.29 Hasil Regresi Sederhana

Tabel 4.30 Uji T

Tabel 4.31 Hasil Uji Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritik

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rabbani Semarang

Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot of Kinerja Karyawan

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.¹ Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki.² Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen

¹ Handoko T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2003, h. 4

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, h. 1

tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Rabbani Semarang merupakan Perusahaan garmen yang menyuplai seluruh produk Rabbani seperti kerudung sebagai produk utama, busana muslim seperti gamis, tunik, T-shirt muslimah, koko, kazko, manset dan lain-lain. Keberadaan Rabbani mendapat respon positif karena Rabbani ingin merubah paradigma sebagian besar masyarakat pada waktu itu yang memandang bahwa wanita yang memakai busana muslim itu kuno dan kampungan. Rabbani ingin menunjukkan bahwa wanita yang memakai busana muslim itu modern dan terhormat juga dapat tampil gaya, trendy namun sopan dan syar'i. Kendati demikian, Rabbani juga menghadapi tantangan yang sangat besar karena pada waktu itu wanita yang memakai busana muslim masih jarang serta belum menjadi trend. Namun, keadaan tersebut tidak dijadikan sebagai hambatan, bahkan dijadikan sebagai tantangan untuk bisa mendobrak trend mode. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Rabbani Semarang yang berlokasi di Jl. Pandanaran No 112, Semarang. Karena di Daerah sekitar terdapat Perusahaan lain yang menjadikan persaingan lebih sulit.³

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui

³ Wawancara dengan Bapak Yanu Hadi selaku HRD Rabbani Semarang pada hari Selasa 23 Juni 2015 13:31

pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerjanya melalui kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan Rabbani sangat tergantung pada kualitas SDM. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Perusahaan Rabbani Semarang. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Penilaian kinerja selain diinformasikan kepada pegawai, juga dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan oleh pemimpin. Agar data penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan personalia, sehingga kebijakan yang dibuat lebih mampu menjawab permasalahan personalia, dan juga tidak mengalami bias atas kebijakan yang dibuat pemimpin.⁴ Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan islam.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun,

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 226

membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan islam adalah keridhaan Allah.⁵

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.⁶ Keutamaan musyawarah dalam kepemimpinan Islam yang Islami di terangkan dalam Al-Qur'an dalam surat Asy-Syuura: 38. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ



Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan tuhan dan melaksanakan sholat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.⁷ (QS. Asy- Syuura: 38)

⁵ Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006, h. 7

⁶ Veithzal Riva'i, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta: Murai Kencana, 1974, h. 74-75

⁷ KEMENAG RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Sygma Esamedia Arkanleema, 2011, h. 487

Dalam Al-Qur‘an juga diterangkan dalam memilih seorang pemimpin juga harus berani berpegang teguh kepada Allah SWT. Seperti dalam (QS. Ali-Imran:28)

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاتَةً وَيُحَذِرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ ﴿٢٨﴾

“Janganlah orang-orang mukmin beriman menjadikan orang kafir menjadi pemimpin, orang-orang beriman. Barang siapa berbuat demikian, niscaya dia tidak akan memperoleh apapun dari Allah, kecuali karena (siasat) menjaga diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu akan diri (siksa)-Nya. dan hanya kepada Allah tempat kembali.”⁸(Ali-Imran:28)

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 bisa dilihat dengan jelas dan transparan. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُفُّمُ رَاعٍ وَكُفُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُفُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata :”Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban

⁸ *Ibid*, KEMENAG RI, h. 53

atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolaharta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”⁹(HR. Bukhari dan Muslim)

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana karyawan juga membutuhkan kinerja yang baik untuk melakukan pekerjaan, sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Fenomena kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja karyawan terjadi di Rabbani Semarang. Semenjak terjadi pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, telah terjadi banyak perubahan kinerja karyawan di lingkungan karyawan Rabbani Semarang. Saat masih di bawah kepemimpinan yang lama, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik. Dilihat dari kepemimpinannya yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Sebaliknya, saat kepemimpinan dipegang oleh kepemimpinan yang baru, kinerja karyawan mulai membaik dan hampir tidak ada konflik dengan karyawan. Karena kepemimpinan yang baru merupakan teori kepemimpinan Islam yaitu dalam pengambilan keputusan pemimpin selalu mengikut sertakan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya. Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai

⁹ Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Terjemahan Kitab Riyadhus Shalihin*, Jakarta: pustaka Amani, Cet IV, 1999, h. 603

oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Oleh karena itu dalam teori kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

Fenomena tersebut mengisyaratkan telah terjadi perbedaan situasi kerja setelah adanya pergantian kepemimpinan. Oleh sebab itu, penulis mengadakan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RABBANI SEMARANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang .

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi Syariah, khususnya bagi pihak Rabbani Semarang dalam memperhatikan terutama dalam hal Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan di Rabbani Semarang dan menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan di bagi menjadi lima bab, yaitu :

BAB I : Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari:

1. latar belakang masalah
2. Rumusan masalah
3. Tujuan penelitian dan manfaat penelitian, dan
4. Sistematika penulisan

BAB II : Berisi tinjauan pustaka yang akan dipaparkan mengenai:

1. landasan teori
2. penelitian terdahulu,
3. kerangka pikir, dan
4. hipotesis.

BAB III : Berisi metode penelitian yaitu:

1. Sumber dan jenis data
2. Populasi dan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Variabel penelitian dan pengukuran data, dan
5. Metode analisis data

BAB IV : Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penulis memaparkan:

1. Deskripsi obyek dan deskripsi data kuantitatif
2. Pembahasan

BAB V : Pada bab ini berisikan:

1. Kesimpulan
2. Saran

Demikianlah sistematika pembahasan ini dengan tujuan untuk memudahkan penulis dalam pembahasannya. Dengan harapan dari bab pertama sampai bab terakhir merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dan dapat memberikan kerangka berpikir yang logis dan terarah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pada bukunya yang berjudul *Kepemimpinan : Dasar-dasar dan pengembangannya*, Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo, mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang pembuatannya lebih kohensif dan lebih masuk akal.¹

Adapun pengertian kepemimpinan menurut Kartini Kartono adalah kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu.²

Dilihat dari segi ajaran islam berarti kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk

¹ Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-dasar dan pengembangannya*, Yogyakarta : Andi Offset, 2006, h. 3

² Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005, h. 20

menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah SWT:

﴿ الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ ﴾

*"Segala pujian untuk Allah yang telah memimpin kami untuk mendapatkan surga ini, tidaklah kami akan menemui jalan ini, sekiranya Allah tidak memimpin kami."*³ (Al-A'raaf 43)

Dalam hadits Nabi juga dijelaskan sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin". (H.R Bukhori dan Muslim).

2.1.2 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam

Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.

a. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Seseorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan

³ KEMENAG RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Sygma Esamedia Arkanleema, 2011, h. 155

orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.

Sebagaimana firman Allah SWT:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

“Dan bagi orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.”⁴
(Asy-Syuura : 38)

Melalui musyawarah memungkinkan seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan dan sementara itu musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.

b. Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata dimasyarakat ataupun agama. Al-Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

⁴ *Ibid*, KEMENAG RI, h. 487

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”⁵
(An-Nisa’:58)

Selain memegang teguh prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga patutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berpengetahuan, arif dan bijaksana.

c. Kebebasan Berfikir

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah SWT, maka Allah SWT berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 54, dalam firman Allah SWT:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ ۚ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا ﴿٥٤﴾

“Dan Sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al-Quran ini bermacam-macam perumpamaan. dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah.”⁶ (Al-Kahfi : 54)

⁵ KEMENAG RI, *Al-Qur’an...*, h. 87

⁶ KEMENAG RI, *Al-Qur’an...*, h. 300

Selanjutnya Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 260 sebagaimana firmanNya:

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ أَرِنِي كَيْفَ تُحْيِي الْمَوْتَىٰ قَالَ أُولِمَ تُوْمِنُ قَالَ بَلَىٰ وَلَٰكِن لِّيَطْمَئِنَّ قَلْبِي قَالَ فَخُذْ أَرْبَعَةً مِّنَ الطَّيْرِ فَصُرْهُنَّ إِلَيْكَ ثُمَّ أَجْعَلْ عَلَىٰ كُلِّ جَبَلٍ مِّنْهُنَّ جُزْءًا ثُمَّ ادْعُهُنَّ يَأْتِينَكَ سَعْيًا وَاعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٢٦٠﴾

“Dan ingatlah ketika Ibrahim berkata: "Ya Tuhanku, perlihatkanlah kepadaku bagaimana Engkau menghidupkan orang-orang mati." Allah berfirman: "Belum yakinkah kamu?" Ibrahim menjawab: "Aku telah meyakinkannya, akan tetapi agar hatiku tetap mantap dengan imanku Allah berfirman: "Kalau demikian ambillah empat ekor burung, lalu cincanglah semuanya olehmu. (Allah berfirman): "Lalu letakkan diatas tiap-tiap satu bukit satu bagian dari bagian-bagian itu, kemudian panggillah mereka, niscaya mereka datang kepadamu dengan segera." dan ketahuilah bahwa Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”⁷ (Al-Baqarah : 260)

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan bertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa

⁷ KEMENAG RI, *Al-Qur'an...*, h. 44

senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama.⁸

2.1.3 Teori Kepemimpinan

Kepribadian pemimpin, skillnya, pengalamannya, kepercayaannya, kesadaran akan harkat dirinya, jenis pengikut, interaksi dan iklim organisatoris mempengaruhi kelakuan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan olehnya atau tidak dilakukan olehnya.

Menurut GR. TERRY dalam bukunya *Principles Of Management* mengemukakan delapan teori kepemimpinan sebagai berikut:⁹

1. Teori Otokratis.

Menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan-tindakan yang agak *arbitrer* (sewenang-wenang) dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi di antara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

⁸ Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin...*, h. 78

⁹ Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000, h. 62-68

2. Teori Psikologis.

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

3. Teori Sosiologis.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut.

4. Teori Suportif.

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan dapat memimpin melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri.

5. Teori Laissez Faire.

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi atau apabila hal

itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebalikan langsung dari teori otokratis.

6. Teori Prilaku Pribadi.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7. Teori Sosial/Sifat.

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

8. Teori Situasi.

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.¹⁰

Dari beberapa pengertian teori kepemimpinan diatas dapat di simpulkan bahwa teori sosiologis termasuk dalam teori kepemimpinan Islam karena dalam pengambilan keputusan

¹⁰ *Ibid*, winardi, h. 67

pemimpin selalu mengikut sertakan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya.

Teori sosiologis jauh berbeda dengan teori-teori yang telah kita bicarakan. Teori ini berpengaruh terhadap kepemimpinan islam karena pemimpin selalu berada ditengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Oleh karena itu dalam teori kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

2.1.4 Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpinan

Manusia diciptakan Allah SWT berupa kesatuan tubuh dan jiwa. kesatuan itu sebagai manusia disebut satu diri atau individu sebagai pribadi yang memiliki kepribadian. Kepribadian ini memiliki

faktor utama yang menentukan identitas. Oleh karena itulah masa muda bagi umat islam sangat penting sekali untuk diisi dengan usaha-usaha pendidikan yang memungkinkan terbentuknya pribadi-pribadi yang beriman. Dengan usaha itu diharapkan berlangsung kristalisasi antara hakekat manusai beragama tauhid, dengan pengalaman dan proses belajar yang berisi penghayatan dan pengetahuan tentang ajaran islam sebagai agama yang haq, sehingga terbentuklah pandangan hidup yang berisi nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Kristalisasi kepribadian seperti itu akan menjadi energi yang kuat dan terpenting dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah SWT, bagi yang menjadi berpeluang menjadi pemimpin.

Kepribadian terlihat dari sikap dan tingkah laku individu. Setiap pemimpin sebagai individu untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah SWT dengan kepribadiannya sebagai orang yang beriman harus menampilkan sikap dan prilaku sebagai berikut:

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

Seorang pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah SWT sebagai pedoman dalam menjalankan tugas. Sebagaimana firman Allah SWT:


 الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ ^ط فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ

“kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu janganlah kamu termasuk orang-orang yang ragu.”¹¹ (Al-Baqarah: 147)

Sikap seorang pemimpin yang selalu berusaha menegakkan kebenaran dan berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam, maka akan disegani, dihormati dan dipatuhi. Pemimpin yang mencintai kebenaran hanya takut kepada Allah SWT, sebagai sumber dan pemilik kebenaran yang Maha Sempurna. Sedangkan pemimpin yang menentang kebenaran justru akan dikategorikan Allah SWT sebagai orang yang termasuk golongan kafir.

Pemimpin yang mencintai kebenaran, keadilan dan kejujuran akan menaruh perhatian yang besar terhadap nasib dan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Maka pemimpin yang adil sangat penting untuk memimpin kaumnya.

2. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Jabatan (sebagai seorang pemimpin) adalah sebuah amanah yang sangat besar dan harus dipertanggungjawabkan, tidak saja di hadapan manusia yang memberikan amanah tersebut tetapi juga di hadapan Allah SWT. Untuk itu seorang pemimpin harus benar-benar menjaga amanah yang telah diberikan kepadanya, serta tidak menyelewengkannya untuk kepentingan sendiri

¹¹ KEMENAG RI, *Al-Qur'an...*, h. 23

lainnya. Amanah menjadi misi hidup seorang Muslim karena seorang Muslim hanya dapat menjumpai Sang Maha Benar dalam keadaan ridho dan diridhoi, yaitu bisa menepati amanat yang telah dipikulkan kepadanya.¹² Sebagaimana firman Allah SWT:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya.”¹³ (QS. Al-mukminun:8)

Apabila seorang pemimpin dapat dipercaya maka masyarakat yakin pemimpin tersebut mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Jadi mengapa amanah sangat penting untuk mendapat kepercayaan dari orang lain.

3. Pandai Bergaul dalam Masyarakat

Pemimpin yang baik harus memahami pentingnya hubungan manusiawi, baik antara dirinya atau sesama organisasinya, untuk itu seorang pemimpin harus senang bergaul, ramah-tamah dan suka menolong. Karena seorang pemimpin tidak mungkin mengurus organisasinya sendiri pasti membutuhkan orang untuk membantu tugasnya. Mengenai hubungan manusiawi Allah SWT berfirman:

¹² Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 17

¹³ KEMENAG RI, *Al-Qur'an...*, h. 342

وَلَا تَسْتَوِى الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِى هِىَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِى بَيْنَكَ
وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِىٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾

*“Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia.”*¹⁴ (QS. Fushshilat: 34)

Dari ayat tersebut persahabatan dalam hubungannya dengan saling mengenal orang dengan yang lain akan menumbuhkan persaudaraan yang erat. Hubungan seperti itu akan terwujud jika seorang pemimpin benar-benar beriman dengan menjauhkan perasan benci kepada siapa pun termasuk kepada anggotanya.

4. Memiliki Semangat untuk Maju dan Semangat Pengabdian

Pemimpin merupakan figur dan harapan untuk memperoleh suatu hasil dan tujuan yang terbaik. Seorang pemimpin diharapkan mampu memajukan dan mengembangkan organisasinya. Harapan ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, selalu aktif dalam berkarya, sebagai gambaran dari kepribadian yang memiliki semangat untuk maju yang tinggi.¹⁵

Dalam kepribadian pemimpin, pengabdian sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran Islam yang berarti semata-mata ditujukan kepada Allah SWT. Dengan

¹⁴ KEMENAG RI, *Al-Qur'an...*, h. 480

¹⁵ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan...*, h. 124-128

demikian inisiatif dan kreatif dalam memajukan organisasi. Semangat ingin maju, diwujudkan melalui pengabdian, kreatifitas dan inisiatif harus didasari keimanan yang tinggi kepada Allah SWT. Allah SWT Telah berfirman:

فَآمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالنُّورِ الَّذِي أَنْزَلْنَا وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿٨﴾

“Maka berimanlah kepada Allah dan Rasul-Nya serta cahaya yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha mengetahui barang apa yang kamu kerjakan.”¹⁶ (QS. At-Taghabun: 8)

5. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan

Untuk menggerakkan anggota organisasinya, setiap pemimpin harus berani, cepat dan tepat dalam mengambil keputusan agar kegiatan tidak tertunda-tunda. Keputusan yang ditetapkan pemimpin berfungsi untuk memperjelas mengenai sesuatu yang dikerjakan oleh setiap anggota organisasinya.

Dalam mewujudkan tanggung jawab setiap mengambil keputusan, pegangan pertama harus jelas dasar hukumnya dari Al-Qur'an dan Hadits yang shahih, bukan kehendak atau kemauan sendiri yang tidak diridhai Allah SWT. pegangan yang kedua harus janji atau sumpah kepada Allah SWT, yang isinya semata-mata untuk melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT. Pegangan ketiga adalah kesadaran bahwa

¹⁶ KEMENAG RI, *Al-Qur'an...*, h. 556

keputusan yang telah ditetapkan dan diperintahkan pelaksanaannya, merupakan tanggung jawab penuh pemimpin, terutama dihadapan Allah SWT .¹⁷

Cara mengukur aspek-aspek kepribadian pemimpin islam dengan para bawahan yaitu dengan cara :

- a. Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
- c. Mengajak karyawan untuk menjalankan tugas dengan amanah.
- d. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- e. Melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah.¹⁸

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

¹⁷ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan...*, h. 128

¹⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, h. 138.

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.¹⁹ Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁰ Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russell, menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.²¹

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non-fisik atau non-material. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

¹⁹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 199

²⁰ Veithzal Rivai, Dkk, *Performance Apraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja grafindo Persada, 2005, h. 14

²¹ Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003. h. 223-224

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²²

Dari beberapa pengertian kinerja diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melakukan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan tersruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dalam prakteknya, istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian, karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004. Hlm: 67

perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan. Manajer departemant SDM dan pada akhirnya pada perusahaan sendiri.

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
- b. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- d. Kehadiran yaitu kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.²³

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

2.1.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: pertama, manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang. Kedua, menejer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu

²³ Robert L. Mathis john H. Jackson, *Manajemen Daya Manusia*, Jakarta: Selemba Empat, 2006, h. 378

karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.²⁴

Berikut ini akan diketengahkan beberapa versi perumusan Tujuan Umum Penilaian Kinerja.

- a. Penilaian Kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja. Dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi atau perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
- b. Penilaian Kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi atau perusahaan ditempatnya bekerja.
- c. Penilaian Kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi atau perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan

²⁴ Veithzal Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009, h. 551

saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi atau perusahaan. Dari hasilnya dapat diketahui juga tentang kepuasan kerja atau sebaliknya, disamping dapat digunakan untuk menyusun program pengembangan pribadi, pengembangan karier, program pelatihan dan lain-lain bagi setiap pekerja.

- d. Penilaian Kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu hasil penilaian kinerja perlu diketahui oleh para pekerja. Dari satu sisi pengetahuan tentang keberhasilannya, akan menjadi motivasi untuk mempertahankannya dan bahkan lebih meningkatkannya dimasa depan. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha mendorong pekerja memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar di masa depan prestasi kerjanya lebih meningkat. Dengan kata lain penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja SDM.²⁵

²⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2015, h. 248-249

2.1.5.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disai pegawai

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan

program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.²⁶

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Ahmad Zainuri dalam penelitian skripsinya yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati” menyatakan secara serempak variabel independen (etika kerja Islam dan kepemimpinan Islam) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Atau dengan kata lain, hipotesa ketiga yang diajukan peneliti adalah dapat diterima.

Penelitian dari Dwi Wahyu Wijayanti, dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang” Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang tercipta semakin meningkat

²⁶ Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 225

pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk motivasi maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Penelitian dari Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating” menyatakan bahwa dari semua variabel independen hanya Kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peran pemimpin sangat menentukan dalam kerja karyawan di BMT Kabupaten Temanggung.

2.3 Model Penelitian dan Kerangka Bemikiran Teoritis

2.3.1 Model Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1

Model Penelitian



2.3.2 Kerangka Pemikiran Teoritis

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan

menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Teoritik



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu konklusi yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pada pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah,

landasan teori, kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Ada pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan

H0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) karena penulis melakukan pengamatan langsung pada objek yaitu Rabbani Semarang. Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan di lapangan atau masyarakat, yang berarti bahwa datanya diambil dari lapangan atau masyarakat.¹

Dalam penelitian ini, terdapat dua sumber data yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Data primer biasanya diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian. Data primer diperoleh peneliti dari penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yaitu karyawan di Rabbani Semarang yang dijadikan sampel.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain. Contohnya adalah data yang diambil dari koran, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya.² data sekunder peneliti dapatkan dari kantor Pusat Rabbani Semarang dan berbagai sumber data lainnya

¹ Yusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, h. 21

²Suharyadi dan Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat, 2007, h. 14

seperti jurnal ilmiah, majalah, penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian. Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian.³ Populasi yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Rabbani Semarang.

3.2.2. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:122), adalah:“ Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan

³ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008, h. 161

untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan Rabbani Semarang Sebanyak 20 orang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas metode wawancara, angket atau kuesioner. Angket yang akan dipakai dengan menggunakan skala interval yaitu dengan mengurutkan obyek berdasarkan suatu atribut yang memberikan informasi tentang interval antara satu objek lainnya adalah sama.

a. Wawancara

yaitu cara untuk mendapatkan informasi atau data dari responden (*interviewee*) dengan mengajukan pertanyaan secara langsung (*face to face*) antara *interviewer* dan *interviewee*.⁴ Pihak-Pihak yang diwawancarai adalah Manajemen dan karyawan Rabbani Semarang.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data diskriptif guna menguji hipotesis. Model kajian untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Dengan

⁴Soewadji, *Pengantar...*, h. 152.

alternatif pilihan jawaban sangat setuju sekali, sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, dengan ketentuan sabagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Pengukuran
- Kepemimpinan Islam	Adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.	1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT 2. Menjaga amanah dan kepercayaan orang lain 3. Pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan) 4. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian 5. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan	Likert

- Kinerja karyawan	Adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	
--------------------	---	---	--

3.4 Variabel Penelitian

Kata variabel berasal dari bahasa Inggris “*Vary*” yang berarti berubah-ubah dan “*able*” yang berarti dapat. Variabel berarti sesuatu yang sifatnya dapat berubah-ubah. Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka akan dijelaskan operasionalisasi variabel penelitian sebagai berikut:

1) Variabel bebas atau X (*Independent Variable*)

Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain (*dependent variabel* atau terikat). Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Islami.

2) Variabel terikat atau Y (*Dependent Variable*)

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain (*Independent variable* atau variabel bebas).⁵ Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Rabbani Semarang.

3.4.1 Kepemimpinan Islami

Variabel kepemimpinan islam yang diukur dengan kuesioner yang menentukan fakta sebagai berikut:

a. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

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

b. Menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Jabatan (sebagai seorang pemimpin) adalah sebuah amanah yang sangat besar dan harus dipertanggungjawabkan, tidak saja di hadapan manusia yang memberikan amanah tersebut tetapi juga di hadapan Allah SWT. Untuk itu seorang pemimpin harus benar-benar menjaga amanah yang telah diberikan kepadanya, serta tidak menyelewengkannya untuk kepentingan sendiri lainnya.⁶

c. Pandai bergaul dalam masyarakat

“Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang

⁵Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008, h. 115

⁶ Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 17

yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia.” (QS. Fushshilat: 34)

- d. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian

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

- e. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan

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

3.4.2 Kinerja karyawan

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

- d. Kehadiran, Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3.5 Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini ada beberapa analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. diantaranya yaitu menggunakan analisis:

1. Analisis kuantitatif yaitu menganalisis data dengan menggunakan perhitungan angka-angka untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang .
2. Analisis regresi sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel (variabel X dan variabel Y) dengan menggunakan alat statistik.⁷

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian, maka diperlukan pengujian, yaitu:

⁷ Agus Eko Sujianti, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009, h. 56

3.5.1 Uji Instrumen penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu para karyawan pada Rabbani. Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang diperlukan. Instrumen itu disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Validitas yaitu mengukur apa yang ingin diukur. Reabilitas disebut juga keterandalan, keajekan, *consistency*, *stability* atau *dependability*.

3.5.1.1 Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen.⁸ Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara

⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006, h. 136

keseluruhan.⁹ Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya seperti berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan : R = Koefisien validitas

X = skor pada subyek item n

Y = skor total subyek

XY = skor pada subyek item n dikalikan skor total

N = banyaknya subyek

Koefisien korelasi ini merupakan koefisien validitas. Jika koefisien korelasi hitung lebih besar dari koefisien korelasi tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.¹⁰

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat persisi suatu ukuran atau pengukur. Mencari reliabilitas instrumen yang sekornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-1 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Data dikatakan reliabel apabila r alpha lebih besar dari r table. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi

⁹*Ibid*, h. 171

¹⁰ Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito, 1982, h. 132

hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *croanbach alpa* > 0,60

Rumus *croanbach alpa* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Jumlah kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total¹¹

3.5.2 Uji Asumsi

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui gejala-gejala yang diteliti. Apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.¹²

¹¹ Husein Umar, *Research Methodt in Financi and Banking*, Jakarta : PT. Gramedia Utama, 2000, h. 146

¹² Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, h.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Ghazali, Identifikasi keberadaan multikolonieritas dapat dilihat dari: (1) nilai *tolerance* dan (2) lawannya *variance inflation factor (VIF)*.

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresikan terhadap independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang tidak

dapat dijelaskan oleh variable independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan Nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ Tolerance$).

Nilai Cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Uji multikolinieritas juga dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *Condition Index*. Jika: *Condition Index* > 30 , dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas. *Condition Index* < 30 , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data

yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Cara menganalisis asumsi Heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatter plot* dimana :

- Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.

3.5.3 Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini dimaksudkan untuk menguji data tentang pengaruh tentang variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan Islami, dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan Rabbani Semarang. Dalam hal ini, menggunakan rumus: ¹³

$$Y = a + bX$$

¹³ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2012, h. 261

Keterangan:

Y = Terbentuknya kinerja karyawan

a = Intersep (titik potong kurva terhadap sumbu Y)

b = Kemiringan (*slope*) kurva linier

X = kepemimpinan Islami

Untuk memastikan apakah *variabel independent* berpengaruh terhadap *variabel dependent*, maka peneliti menguji dengan menggunakan uji t.

3.5.4 Uji t

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada.¹⁴Langkah-langkah:

a. Menentukan hipotesis nihil dan alternatif.

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan)

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_0$ (ada pengaruh yang signifikan antara tingkat kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan)

b. Menentukan *level of significant* ($\alpha = 0,05$).

c. Kriteria pengujian

H0 diterima bila $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

H0 ditolak bila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < - t\text{-tabel}$

d. Perhitungan nilai T

¹⁴ Algifana, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta : BPFE UGM, 2000, h. 39

Dimana:

B = koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan

Sb1 = standar error koefisien regresi

e. Kesimpulan

Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dapat diketahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

3.5.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Secara umum koefisien determinan untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data tuntun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai

koefisien determinasi yang tinggi. Untuk menjelaskan aplikasi dengan menggunakan program SPSS.¹⁵

Untuk mengetahui persentase besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen. Koefisien determinasi ini di mana:

R²: koefisien determinasi

Y : kinerja karyawan

X: kepemimpinan Islam.

¹⁵*Ibid*, h. 45-48

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berawal dari kepahitan dan kesulitan hidup yang luar biasa, pada tahun 1994 Bpk. H. Amry Gunawan bersama istrinya Ibu Hj. Nia Kurnia mendirikan outlet busana muslim untuk memperkenalkan dan menjual busana muslim hasil rancangannya, outlet tersebut diberi nama Rabbani, didirikan di Kawasan Sekolah Bandung dengan ukuran 2x3 meter persegi.

Rabbani memiliki arti yang istimewa bagi Bpk. H. Amry Gunawan dan Ibu Hj. Nia Kurnia, karena keberadaannya dapat memberikan sumber penghasilan dan nafkah untuk kehidupan keluarga. Bagi Bpk. H. Amry Gunawan dan Ibu Hj. Nia Kurnia, keberadaan Rabbani diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam syiar dan dakwah Islam bagi para muslimah agar memenuhi kewajibannya untuk menutupi auratnya.

Rabbani merupakan perusahaan garment yang bergerak dalam bidang retail busana muslim dengan tagline Professor Kerudung Indonesia. Rabbani merupakan salah satu perusahaan kerudung instan pertama dan terbesar di Indonesia dengan mengeluarkan produk andalan berupa kerudung instan dan produk lain yang juga telah

dikembangkan yaitu busana muslim diantaranya kemko, tunik, kastun, kemko, tunik serta perlengkapan lain seperti ciput/inner kerudung dan aksesoris.

Sewaktu awal didirikan, Rabbani ingin merubah paradigma sebagian besar masyarakat yang memandang bahwa wanita yang memakai busana muslim itu kurang modis. Untuk itu Rabbani ingin menunjukkan bahwa wanita yang memakai busana muslim itu modern dan terhormat serta tampil gaya dan trendy yang syar'i. Namun di sisi lain, Rabbani juga menghadapi tantangan yang besar. Hal tersebut dikarenakan pada waktu itu wanita yang memakai busana muslimah masih jarang dan belum menjadi trend seperti sekarang.

Asal kata Rabbani terilhami dari salah satu surat di kitab suci Al-Qur'an yaitu surat Ali Imron ayat 79 yang artinya adalah para pengabd Allah yang bersedia mengajarkan dan diajarkan kitab Allah.

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّيْنَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ ﴿٧٩﴾

"Tidak wajar bagi seseorang manusia yang Allah berikan kepadanya Al Kitab, hikmah dan kenabian, lalu dia berkata kepada manusia: "Hendaklah kamu menjadi penyembahpenyembahku bukan penyembah Allah." Akan tetapi (dia berkata): "Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, karena kamu selalu mengajarkan Al Kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya."¹(Ali-Imran : 79.

¹ KEMENAG RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Sygma Esamedia Arkanleema, 2011, h. 60

4.1.2 Visi dan Misi Rabbani

1. Visi dari Rabbani

a. Long term vision

Berjumpa dengan Allah di Surga Firdaus

b. Middle term vision

Membangun peradaban kerudung dunia 2020

c. Short term vision

Be a Profesional Mujahid

Specific Vision

Menjadi Perusahaan Kerudung Terbaik dan Terbesar di Dunia

Tahun 2020

2. Misi Rabbani

Menshibghoh Fashion Dunia Dengan Syariah

4.1.3 Corporate Culture Rabbani

1. Fokus Konsumen / Consumer Focus

Tujuan Kami adalah menjadi Retailer terpercaya dimanapun kami berada dengan memberikan standar yang tinggi untuk Produk, Jasa Pelayanan dan Sikap Kami kepada seluruh Pelanggan

2. Fokus Kualitas / Quality Focus

Seluruh Karyawan Rabbani Holding mendukung sepenuhnya pengembangan dan pemeliharaan Budaya Kualitas Produk, untuk terus menerus meningkatkan Standard Kualitas Produk, untuk meminimalisasi kegagalan dalam proses produksi

dengan menitik beratkan pada pencegahan dengan memproduksi dengan baik dari awal dan untuk meningkatkan kepuasan konsumen dengan mengurangi pengembalian produk perusahaan.

3. Fokus Karyawan / Employees Focus

Kami menganggap bahwa karyawan adalah asset yang paling berharga bagi perusahaan, sehingga kami menganggap karyawan harus kami kembangkan dan kami tingkatkan nilai kompetensinya secara terus-menerus, baik keterampilan, pengetahuan dan perilaku sehingga terbentuk karyawan yang Kuat Aqidahnya, Kuat Ruhiyahnya dan Kuat Jasadnya.

4.1.4 Core Value Rabbani

1. Selalu bersyukur
 - a. Totalitas dalam pekerjaan
 - b. Berfikir Positif
 - c. Mencintai Pekerjaan
 - d. Memberikan pelayanan terbaik bagi stake holder
 - e. Bersikap ihsan dalam bekerja
2. Semangat pantang menyerah
 - a. Selalu memiliki jalan keluar dari setiap masalah dalam pekerjaan
 - b. Berani menghadapi masalah dan tidak menghindari masalah
 - c. Memiliki semangat berkompetisi dalam pekerjaan
 - d. Tidak ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan

- e. Berpihak kepada perusahaan
3. Perbaiki berkesinambungan
- a. Selalu berfikir Kreatif dan Inovatif
 - b. Berorientasi zero defect
 - c. Selalu ada terobosan baru
 - d. Menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dengan sepenuh hati
 - e. Semua pekerjaan yang dilakukan harus by design dan barometer yang jelas
 - f. Berbicara dengan fakta dan data sesuai dengan ratifikasi perusahaan (pengesahan)
4. Peduli dalam setiap keadaan
- a. Menjaga asset perusahaan
 - b. Peduli dengan tempat bekerja dan lingkungannya
 - c. Selalu berusaha untuk mencegah kerugian perusahaan
 - d. Sekecil apapun masalah tidak dianggap sepele apalagi diremehkan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- a. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
 - b. Berani mengambil resiko baik material maupun non material
 - c. Memberikan kemampuan yang terbaik untuk perusahaan

- d. Membela (advokasi) perusahaan dalam kondisi apapun selama tidak bermaksiat kepada Allah Swt.²

4.1.5 Struktur Organisasi Rabbani Semarang

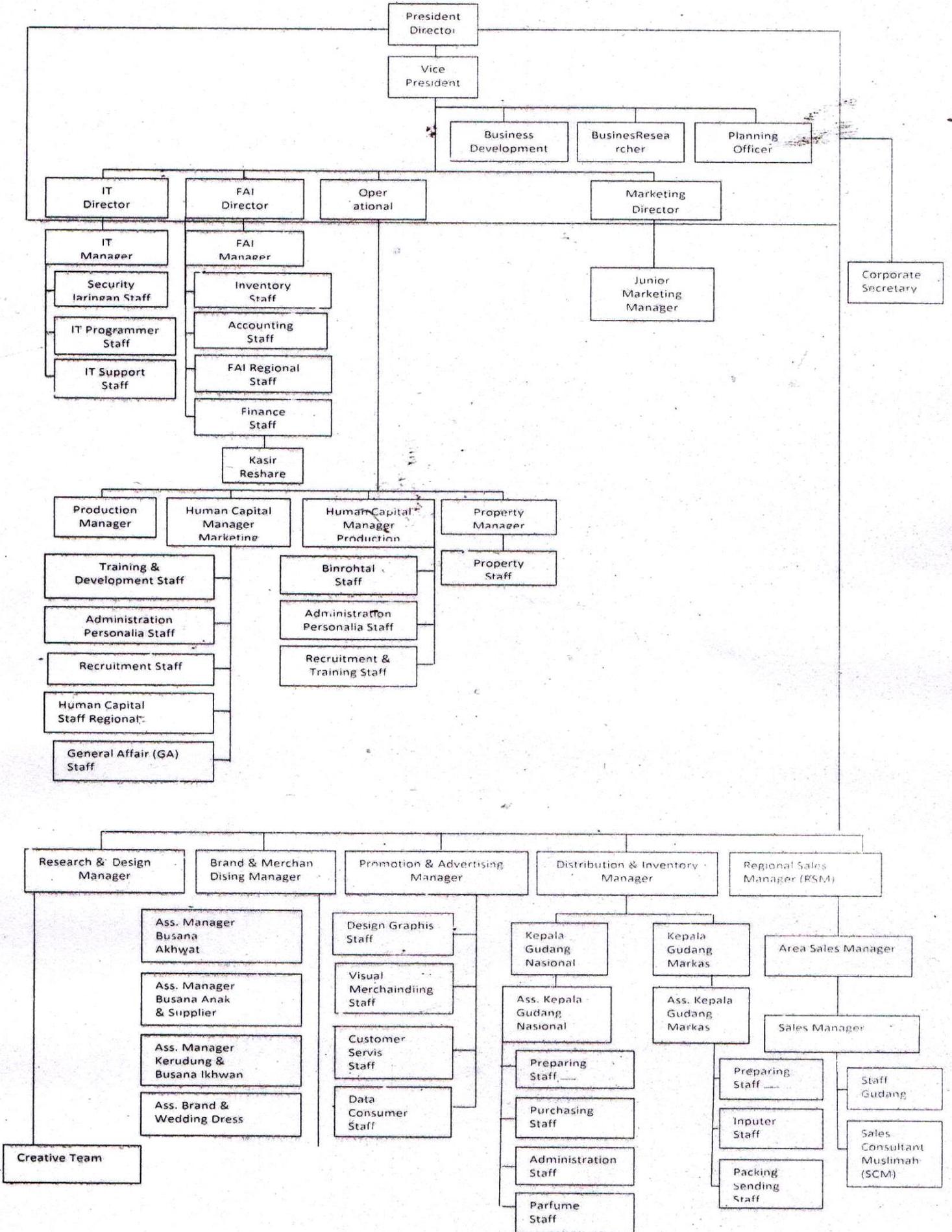
Organisasi sangat penting dan sangat berperan demi suksesnya program-program kegiatan pada suatu perusahaan. Hal ini sangat diperlukan agar satu program kegiatan dengan program yang lain tidak berbenturan dan supaya lebih terarah tugas dari masing-masing personal. Selain itu organisasi diperlukan dengan tujuan agar terjadi pembagian tugas yang seimbang dan objektif, yaitu memberikan tugasesuai dengan kedudukan dan kemampuan masing-masing orang.

Struktur organisasi merupakan komponen yang sangat diperlukan dalam suatu lembaga keuangan, adapun yang dimaksud struktur organisasi disini adalah seluruh tenaga yang berkecimpung dalam kepengurusan Rabbani Semarang. Berikut struktur organisasi Rabbani Semarang.

²Data diperoleh dari www.rabbani.co.id (5 oktober 2015)

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI RABBANI SEMARANG



4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Responden

4.2.1 Deskriptif Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan Rabbani Semarang yang beralamatkan di Jl. Pandanaran No 112 Semarang. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, peneliti melakukan wawancara dan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra-riset pada hari Kamis tanggal 26 maret 2015 kepada perusahaan yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang merupakan karyawan Rabbani Semarang. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden, hal ini bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini. Survey dengan kuesioner dilakukan mulai tanggal 22 Oktober 2015 s/d 29 Oktober 2015 di Rabbani Semarang dengan mengambil 20 responden.

4.2.2 Deskripsi Data Responden

Data responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, status dan pendidikan. Adapun kriteria-kriteria tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Laki-laki	10	50%
Perempuan	10	50%
Jumlah	20	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 20 orang responden, laki-laki dengan jumlah 10 orang atau 50% sedangkan perempuan berjumlah 10 orang atau 50%.

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2**Profil Responden Berdasarkan Usia**

Kelompok Usia	Jumlah Responden	%
16 – 25	14	70%
26 – 35	6	30%
36 – 45	0	0%
> 45	0	0%
Jumlah		100%

Kriteria Usia	Keteranagn
1	16 – 25
2	26 – 35
3	36 – 45
4	> 45

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 20 orang responden, sebagian besar responden berusia 16 - 25 dengan jumlah 14 orang atau 70 %, kemudian usia 26 - 35 berjumlah 6 orang atau 30%, usia 36 - 45 berjumlah 0 orang atau 0% dan usia > 45 berjumlah 0 orang atau 0%.

4.2.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan status dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3**Profil Responden Berdasarkan Status**

Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Kawin	6	30%
Belum Kawin	14	70%
Jumlah	20	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 20 orang responden, sebagian besar responden adalah berstatus belum kawin dengan jumlah 14 orang atau 70%, sedangkan status kawin berjumlah 6 orang atau 30%.

4.2.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini

Tabel 4.4**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Kelompok Pendidikan	Jumlah Responden	%
SD	0	0%
SMP	1	5%
SMA	16	80%
Diploma	1	5%
Sarjana	2	10%
Jumlah	20	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 20 orang responden, sebagian besar pendidikan terakhirnya adalah SMA, yaitu sebanyak 16 orang atau 80%, untuk Sarjana sebanyak 2 orang atau 10%, untuk Diploma sebanyak 1 orang atau 5%, SMP sebanyak 1 orang atau 5% dan SD sebanyak 0 orang atau 0%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dari penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu kepemimpinan Islami serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Data-data dari variabel ini diungkap menggunakan angket.

4.3.1 Variabel Kepemimpinan Islami (X)

Pada variabel kepemimpinan islami, penilaian dilakukan dengan 5 indikator, diantaranya adalah mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT, menjaga amanah dan kepercayaan orang lain, pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan), memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian, dan bertanggungjawab dalam mengambil keputusan. Berikut adalah tabel kepemimpinan Islami:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P1)
p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	10.0	10.0	10.0
S	5	25.0	25.0	35.0
SS	9	45.0	45.0	80.0
SSS	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS , 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 9 responden (45%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan selalu melakukan tindakan yang benar, dan terendah 2 orang (10%) yang beranggapan tidak setuju.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P2)
p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	35.0	35.0	35.0
SS	11	55.0	55.0	90.0
SSS	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 11 responden (55%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam, dan terendah 2 orang (10%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P3)
p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	35.0	35.0	35.0
SS	11	55.0	55.0	90.0
SSS	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 11 responden (55%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan selalu bersikap adil, dan terendah 2 orang (10%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P4)
p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	5	25.0	25.0	25.0
SS	11	55.0	55.0	80.0
SS	4	20.0	20.0	100.0
S				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 11 responden (55%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan tidak membeda-bedakan karyawan, dan terendah 4 orang (20%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P5)

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	1	5.0	5.0	5.0
SS	11	55.0	55.0	60.0
SSS	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 11 responden (55%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan, dan terendah 1 orang (5%) yang beranggapan setuju.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P6)

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	12	60.0	60.0	60.0
SSS	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 12 responden (60%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan dengan karyawan saling mengenal satu samalain, dan terendah 8 orang (40%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P7)

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	20.0	20.0	20.0
SS	9	45.0	45.0	65.0
SSS	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 9 responden (45%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif, dan terendah 4 orang (20%) yang beranggapan setuju.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P8)
p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	20.0	20.0	20.0
SS	9	45.0	45.0	65.0
SSS	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 9 responden (45%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan, dan terendah 4 orang (20%) yang beranggapan setuju.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P9)
p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	35.0	35.0	35.0
SS	10	50.0	50.0	85.0
SSS	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 10 responden (50%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan selalu berani dalam mengambil keputusan, dan terendah 3 orang (15%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kepemimpinan Islami (P10)
p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	5	25.0	25.0	25.0
SS	9	45.0	45.0	70.0
SSS	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel kepemimpinan Islami (X) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 9 responden (45%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai atasan selalu selalu sadar bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT, dan terendah 5 orang (25%) yang beranggapan setuju.

4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan, penilaian dilakukan dengan 5 indikator, diantaranya adalah kuantitas, kualitas,

ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Berikut adalah tabel kinerja karyawan:

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kinerja karyawan (K1)

k1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	10.0	10.0	10.0
S	7	35.0	35.0	45.0
SS	9	45.0	45.0	90.0
SSS	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 9 responden (45%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan, dan terendah 2 orang (10%) yang beranggapan tidak setuju.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kinerja karyawan (K2)
k2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	7	35.0	35.0	35.0
	SS	10	50.0	50.0	85.0
	SSS	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 10 responden (50%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan, dan terendah 3 orang (15%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.17

**Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang kinerja
karyawan(K3)**

k3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	35.0	35.0	35.0
SS	11	55.0	55.0	90.0
SSS	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 11 responden (55%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, dan terendah 2 orang (10%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang kinerja
karyawan (K4)

k4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	20.0	20.0	20.0
SS	12	60.0	60.0	80.0
SSS	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 12 responden (60%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dan terendah 4 orang (20%) yang beranggapan setuju.

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang kinerja
karyawan (K5)
k5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	12	60.0	60.0	60.0
	SSS	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 12 responden (60%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya., dan terendah 8 orang (40%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang kinerja
karyawan(K6)
k6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	12	60.0	60.0	60.0
	SSS	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 12 responden (60%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan, dan terendah 8 orang (40%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang
kinerja karyawan (K7)

k7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	2	10.0	10.0	10.0
SS	11	55.0	55.0	65.0
SSS	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 11 responden (55%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan masuk toko sesuai dengan jam yang telah ditentukan, dan terendah 2 orang (10%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

4.3.2.8 Kehadiran (K8)

Tabel 4.22

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Tentang kinerja karyawan (K8)

k8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	20.0	20.0	20.0
SS	9	45.0	45.0	65.0
SSS	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 9 responden (45%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja, dan terendah 4 orang (20%) yang beranggapan setuju.

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Tentang kinerja karyawan (K9)

k9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	25.0	25.0	25.0
	SS	12	60.0	60.0	85.0
	SSS	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 12 responden (60%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terendah 3 orang (15%) yang beranggapan sangat setuju sekali.

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Tentang kinerja karyawan (K10)

k10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	25.0	25.0	25.0
	SS	9	45.0	45.0	70.0
	SSS	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2015

Dari tabel di atas diketahui dari 20 responden diperoleh keterangan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut: Persentase tertinggi sebesar 9 responden (45%) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama, dan terendah 5 orang (25%) yang beranggapan setuju.

4.4 Analisis Data dan Interpretasi Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 90% ($\alpha = 10\%$), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 20 - 2 = 18$), didapat r tabel = 0,4438. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.25 sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Kode Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan	
1	Kepemimpinan Islami (X)	P1	0,806	>0,4438	Valid
2		P2	0,693	> 0,4438	Valid
3		P3	0,769	> 0,4438	Valid
4		P4	0,705	> 0,4438	Valid
5		P5	0,634	> 0,4438	Valid
6		P6	0,526	> 0,4438	Valid

7		P7	0,591	> 0,4438	Valid
8		P8	0,705	> 0,4438	Valid
9		P9	0,899	> 0,4438	Valid
10		P10	0,625	> 0,4438	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	K1	0,657	> 0,4438	Valid
2		K2	0,710	> 0,4438	Valid
3		K3	0,796	> 0,4438	Valid
4		K4	0,653	> 0,4438	Valid
5		K5	0,588	> 0,4438	Valid
6		K6	0,445	> 0,4438	Valid
7		K7	0,578	> 0,4438	Valid
8		K8	0,699	> 0,4438	Valid
9		K9	0,877	> 0,4438	Valid
10		K10	0,482	> 0,4438	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.25, dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada 0,60 (Nunnally, 1967; dalam Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 4.26

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami (X)	0,883	> 0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan(Y)	0,745	>0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.26 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pernyataan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

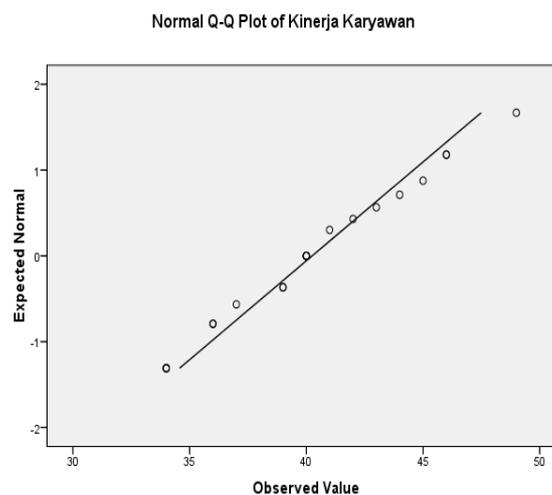
4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005). Analisis grafik dilakukan dengan melihat *normal p-p plot*. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik melalui SPSS versi 0.16 dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Grafik *Normal P-P Plot of Kinerja Karyawan*



Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2015

Selain grafik histogram, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *norma p-p plot of kinerja karyawan*. Pada grafik *normal p-p plot of kinerja karyawan* diatas terlihat titik-titik tidak menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya tidak mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil analisis VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1X	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Dari tabel coefficients, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen sebesar 1,000 angka ini lebih besar dari 0,1. Dan VIF sebesar 1,000 angka ini kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 4.28*Collinearity Diagnostics***Collinearity Diagnostics^a**

Model Dimension		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1.993	1.000	.00	.00
	2	.007	17.122	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan

SPSS 16, 2015

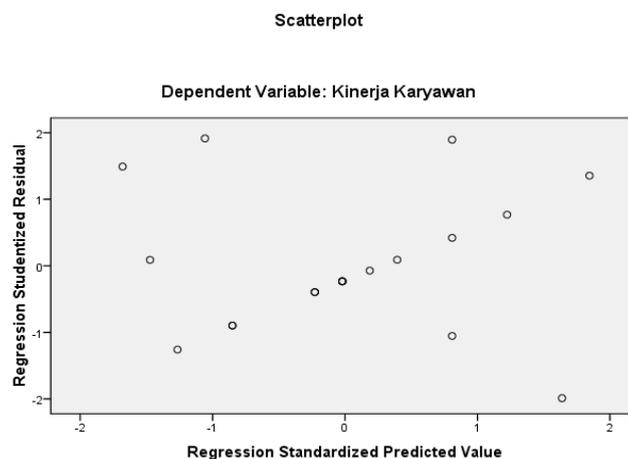
Uji multikolinieritas juga dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *Condition Index*. Jika *Condition Index* di atas 30, dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas. Dari tabel 4.28 dapat dilihat bahwa *Condition Index* dibawah 30, dengan demikian tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari

residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas dalam penelitian ini cara mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variable bebas yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi tidak adanya Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat tidak adanya pola tertentu pada grafik Scatterplot.

Dari hasil pengujian Heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari tampilan grafik *Scatterplot*, menunjukkan bahwa persebaran antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya tidak membentuk suatu pola yang pasti atau terjadi persebaran yang tidak menggerombol membentuk suatu pola yang teratur, dapat disajikan dalam gambar 4.3 dibawah ini:

Gambar 4.3**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik di atas, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *studentized*.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar garis baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen kepemimpinan Islami.

4.4.4 Analisis Regresi Sederhana

Dalam analisis regresi sederhana ditentukan persamaan dasar regresi linier ditulis dengan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Terbentuknya kinerja karyawan

a = Intersep (titik potong kurva terhadap sumbu Y)

b = Kemiringan (*slope*) kurva linier

X = kepemimpinan Islami

Tabel 4.29
Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.625	1.362		3.396	.003
X	.888	.034	.987	26.337	.000

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Dari tabel di atas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,625 + 0,888X$$

Keterangan :

1. Nilai 4,625 merupakan nilai konstanta yang menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh kepemimpinan Islami (variabel X), maka kinerja karyawan (variabel Y) akan mencapai angka 4,625.
2. Sedangkan nilai 0,888X merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan besaran

satuan pada kepemimpinan Islami (variabel X), maka akan diikuti kenaikan sebesar 0,888 pada kinerja karyawan (variabel Y).

4.4.5 Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut ini:

Tabel 4.30

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.625	1.362		3.396	.003
X	.888	.034	.987	26.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2015

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan Islami

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$, Tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_i > 0$, variabel kepemimpinan Islami mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel yang diperoleh t hitung sebesar 26,337

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ diperoleh taraf signifikansi 0,000 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-1-1 = 18$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel; independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,000) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,1009 (lihat pada lampiran).

5. Kriteria pengujian.

H_0 diterima jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $>$ t tabel ($26,337 > 2,1009$) maka H_0 ditolak.

7. Kesimpulan

Oleh karena itu t hitung $>$ t tabel ($26,337 > 2,1009$) maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan Islami (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Atau dengan kata lain H_a yang berbunyi “ Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang” tidak dapat ditolak.

4.4.6 Pengujian Hipotesis

4.4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan sikap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* pada analisis regresi sederhana.

Tabel 4.31**Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.973	.70902

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS

16, 2015

Berdasarkan Tabel, koefisien determinasi memiliki *R square* sebesar 0,975. Hal ini berarti 97,5% kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan Islami. Sedangkan sisanya (100 % - 97,5 % = 2,5%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Pembahasan disini menguraikan fakta-fakta lapangan yang sudah diuraikan di atas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah “berapa besar pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang”.

Pembahasan disini menguraikan fakta-fakta lapangan yang sudah diuraikan di atas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah “Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang”.

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,4438 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: Kepemimpinan Islami (X) sebesar 0,883 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,745.

berdasarkan pada nilai koefisien regresi sederhana yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan Islami dengan variabel terikat kinerja

karyawan adalah 0,888 dengan konstanta sebesar 4,625. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 4,625 + 0,888X$. dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan Islami adalah positif terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, perlu melihat dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai R adalah sebesar 0,975, yang artinya besar pengaruh variabel independen (kepemimpinan Islami) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 0,975. Hal ini berarti 97,5% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen kepemimpinan. Sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, diketahui dari item uji hipotesis parsial diatas menunjukkan bahwa angka t hitung adalah 26,337 sedangkan nilai t tabel adalah 2,1009 yang lebih kecil dibandingkan dengan t hitung. artinya bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian kepemimpinan Islami terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang. Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 16.00 for windows dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang adalah sebesar 97,5%. Dibuktikan dari hasil analisis data pada tabel uji koefisien determinasi (R^2) terlihat bahwa *R Square* adalah sebesar 0,975, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kepemimpinan Islami (X) sebesar 97,5%. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 97,5% sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rabbani Semarang, supaya lebih meningkatkan penerapan kualitasnya dalam manajemen Kepemimpinan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi dan menerapkan prinsip-prinsip syariah yang sebenarnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Zakaria Yahya, Al-Imam bin Syaraf An-Nawawi, *Terjemahan Kitab Riyadhus Shalihin*, Jakarta: pustaka Amani, Cet IV, 1999.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Algifana, *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta : BPFE UGM, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- Eko Sujianti, Agus, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009.
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- KEMENAG RI, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Sygma Esamedia Arkanleema, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mathis john, Robert L. H. Jackson, *Manajemen Daya Manusia*, Jakarta: Selemba Empat, 2006.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- , *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- Mujahidin, Akhmad, *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006.
- , Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Jogyakarta : Gajah Mada University Press, 2015.

- Riva'i, Veithzal, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta: Murai Kencana, 1974.
- , dkk, *Performance Apraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja grafindo Persada, 2005.
- , dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembang Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- , Ambar Teguh & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Jogjakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Soewadji, Yusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Suharyadi dan Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2012.
- Surachmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Tarsito, 1982.
- Umar, Husein, *Research Methodt in Financi and Banking*, Jakarta : PT. Gramedia Utama, 2000.
- Wirjana, Bernadine R dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-dasar dan pengembangannya*, Yogyakarta : Andi Offset, 2006.
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

DAFTAR KUESIONER

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RABBANI SEMARANG**

Hal : Permohonan Pengisian Angket
Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan Rabbani Semarang

Assalamu 'alaikumwr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Siti Mustofiah
NIM : 112411067
Jurusan : Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang

Mohon bantuan bapak/Ibu/sdr/i untuk mengisi angket terlampir guna kepentingan dalam penulisan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang”**.

Data-data yang disampaikan dalam angket ini sangat penting untuk penulisan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar strata satu (S1) dan data yang Bapak/Ibu/sdr/i berikan semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/sdr/i dalam pengisian angket ini saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikumwr.wb.

Semarang, 22 Oktober 2015

Hormat Saya


Siti Mustofiah

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas responden

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi data responden dibawah ini:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L/P.....
3. Usia :
4. Status : kawin/belum kawin
5. Pendidikan terakhir :
6. No HP :

II. Petunjuk Pengisian Angket, Variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berilah tanda (√) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdr/I pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan alternative jawaban sebagai berikut:

KETERANGAN:

- SSS : Sangat Setuju Sekali
SS : Setuju Sekali
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

A. Pertanyaan untuk Variabel Kepemimpinan Islam

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Atasan selalu melakukan tindakan yang benar.					
2	Atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam.					

2. Menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Atasan selalu bersikap adil					
2	Atasan tidak membeda-bedakan karyawan.					

3. pandai bergaul dengan masyarakat (karyawan)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan.					
2	Atasan dengan karyawan saling mengenal satu samalain.					

4. memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Atasan memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif.					
2	Atasan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.					

5. bertanggungjawab dalam mengambil keputusan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Atasan selalu berani dalam mengambil keputusan.					
2	Atasan selalu sadar bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT.					

B. Pertanyaan untuk Variabel Kinerja

1. Kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan.					
2	Karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan.					

2. Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					

3. Ketepatan waktu

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.					
2	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan.					

4. Kehadiran

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan masuk toko sesuai dengan jam yang telah ditentukan.					
2	Karyawan tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja					

5. Kemampuan bekerjasama

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

LAMPIRAN 2. Distribusi Jawaban Responden

R	Data Responden				Kepemimpinan Islami										Jml	Kinerja Karyawan										Jml	
	JK	US	ST	PK	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10		
1	1	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43	
2	1	2	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	
3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34	
4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	40	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	40	
5	1	2	2	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	40	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	40
6	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	1	1	2	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	38	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	41	
8	2	1	1	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	35	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	39	
9	2	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36	
10	2	1	2	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	
11	1	1	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45	
12	2	1	2	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46	
13	1	1	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46	
14	2	2	1	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36	
15	2	1	1	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	
16	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
17	2	2	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	
18	1	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	29	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34	
19	1	1	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	33	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	34	
20	1	1	2	3	3	4	4	3	5	5	3	4	3	5	39	3	4	4	3	5	5	3	4	3	5	39	

LAMPIRAN 3. Hasil SPSS

A. Deskripsi Variabel Penelitian

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.0	10.0	10.0
	S	5	25.0	25.0	35.0
	SS	9	45.0	45.0	80.0
	SSS	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	7	35.0	35.0	35.0
	SS	11	55.0	55.0	90.0
	SSS	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	7	35.0	35.0	35.0
	SS	11	55.0	55.0	90.0
	SSS	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	25.0	25.0	25.0
	SS	11	55.0	55.0	80.0
	SSS	4	20.0	20.0	100.0

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	5.0	5.0	5.0
	SS	11	55.0	55.0	60.0
	SSS	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	12	60.0	60.0	60.0
	SSS	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	20.0	20.0	20.0
	SS	9	45.0	45.0	65.0

SSS	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	20.0	20.0	20.0
SS	9	45.0	45.0	65.0
SSS	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	35.0	35.0	35.0
SS	10	50.0	50.0	85.0
SSS	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	5	25.0	25.0	25.0
SS	9	45.0	45.0	70.0
SSS	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

k1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	10.0	10.0	10.0
S	7	35.0	35.0	45.0
SS	9	45.0	45.0	90.0
SSS	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

k2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	35.0	35.0	35.0
SS	10	50.0	50.0	85.0
SSS	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

k3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	7	35.0	35.0	35.0
SS	11	55.0	55.0	90.0
SSS	2	10.0	10.0	100.0

k3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	7	35.0	35.0	35.0
	SS	11	55.0	55.0	90.0
	SSS	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

k4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	20.0	20.0	20.0
	SS	12	60.0	60.0	80.0
	SSS	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

k5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	12	60.0	60.0	60.0
	SSS	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

k6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	12	60.0	60.0	60.0
	SSS	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

k7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	2	10.0	10.0	10.0
	SS	11	55.0	55.0	65.0
	SSS	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

k8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	20.0	20.0	20.0
	SS	9	45.0	45.0	65.0
	SSS	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

k9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	25.0	25.0	25.0
	SS	12	60.0	60.0	85.0

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
p10	Pearson Correlation	.473*	.570**	.353	.510*	.549*	.221	-.200	.265	.418	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.035	.009	.127	.022	.012	.350	.398	.259	.066		.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kepemimpinan Islami	Pearson Correlation	.806**	.693**	.769**	.705**	.634**	.526*	.591**	.705**	.899**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.003	.017	.006	.001	.000	.003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	Kinerja Karyawan
k1	Pearson Correlation	1	.476*	.574**	.295	.330	.016	.257	.257	.632**	.257	.657**
	Sig. (2-tailed)		.034	.008	.207	.156	.946	.275	.275	.003	.273	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k2	Pearson Correlation	.476*	1	.592**	.583**	.241	.180	.196	.304	.496*	.463*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.034		.006	.007	.307	.447	.408	.192	.026	.040	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k3	Pearson Correlation	.574**	.592**	1	.381	.328	.246	.474*	.592**	.645**	.287	.796**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006		.097	.158	.297	.035	.006	.002	.220	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k4	Pearson Correlation	.295	.583**	.381	1	.000	.138	.466*	.350	.605**	.339	.653**
	Sig. (2-tailed)	.207	.007	.097		1.000	.561	.038	.131	.005	.144	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k5	Pearson Correlation	.330	.241	.328	.000	1	.392	.211	.512*	.500*	.467*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.156	.307	.158	1.000		.087	.373	.021	.025	.038	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k6	Pearson Correlation	.016	.180	.246	.138	.392	1	.335	.335	.274	.162	.445*
	Sig. (2-tailed)	.946	.447	.297	.561	.087		.149	.149	.243	.494	.049
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k7	Pearson Correlation	.257	.196	.474*	.466*	.211	.335	1	.457*	.631**	-.253	.578**
	Sig. (2-tailed)	.275	.408	.035	.038	.373	.149		.043	.003	.282	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k8	Pearson Correlation	.257	.304	.592**	.350	.512*	.335	.457*	1	.631**	.169	.699**
	Sig. (2-tailed)	.275	.192	.006	.131	.021	.149	.043		.003	.478	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k9	Pearson Correlation	.632**	.496*	.645**	.605**	.500*	.274	.631**	.631**	1	.251	.877**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.002	.005	.025	.243	.003	.003		.285	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k10	Pearson Correlation	.257	.463*	.287	.339	.467*	.162	-.253	.169	.251	1	.482*
	Sig. (2-tailed)	.273	.040	.220	.144	.038	.494	.282	.478	.285		.031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.657**	.710**	.796**	.653**	.588**	.445*	.578**	.699**	.877**	.482*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.006	.049	.008	.001	.000	.031	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	Kinerja Karyawan
k1	Pearson Correlation	1	.476*	.574**	.295	.330	.016	.257	.257	.632**	.257	.657**
	Sig. (2-tailed)		.034	.008	.207	.156	.946	.275	.275	.003	.273	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k2	Pearson Correlation	.476*	1	.592**	.583**	.241	.180	.196	.304	.496*	.463*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.034		.006	.007	.307	.447	.408	.192	.026	.040	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k3	Pearson Correlation	.574**	.592**	1	.381	.328	.246	.474*	.592**	.645**	.287	.796**
	Sig. (2-tailed)	.008	.006		.097	.158	.297	.035	.006	.002	.220	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k4	Pearson Correlation	.295	.583**	.381	1	.000	.138	.466*	.350	.605**	.339	.653**
	Sig. (2-tailed)	.207	.007	.097		1.000	.561	.038	.131	.005	.144	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k5	Pearson Correlation	.330	.241	.328	.000	1	.392	.211	.512*	.500*	.467*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.156	.307	.158	1.000		.087	.373	.021	.025	.038	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k6	Pearson Correlation	.016	.180	.246	.138	.392	1	.335	.335	.274	.162	.445*
	Sig. (2-tailed)	.946	.447	.297	.561	.087		.149	.149	.243	.494	.049
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k7	Pearson Correlation	.257	.196	.474*	.466*	.211	.335	1	.457*	.631**	-.253	.578**
	Sig. (2-tailed)	.275	.408	.035	.038	.373	.149		.043	.003	.282	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k8	Pearson Correlation	.257	.304	.592**	.350	.512*	.335	.457*	1	.631**	.169	.699**
	Sig. (2-tailed)	.275	.192	.006	.131	.021	.149	.043		.003	.478	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k9	Pearson Correlation	.632**	.496*	.645**	.605**	.500*	.274	.631**	.631**	1	.251	.877**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.002	.005	.025	.243	.003	.003		.285	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
k10	Pearson Correlation	.257	.463*	.287	.339	.467*	.162	-.253	.169	.251	1	.482*
	Sig. (2-tailed)	.273	.040	.220	.144	.038	.494	.282	.478	.285		.031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.657**	.710**	.796**	.653**	.588**	.445*	.578**	.699**	.877**	.482*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.006	.049	.008	.001	.000	.031	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Hasil Uji Reliabilitas

1) Variabel Kepemimpinan Islami

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

2) Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	10

D. Hasil Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%

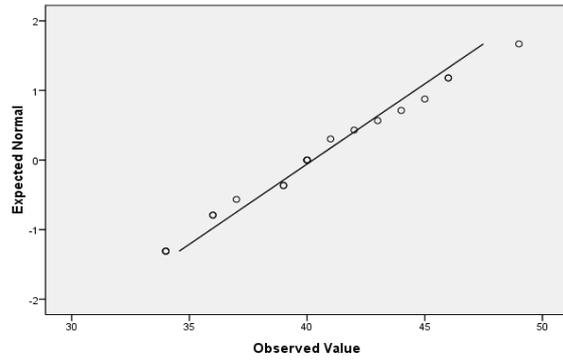
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.123	20	.200*	.957	20	.483

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Normal Q-Q Plot of Kinerja Karyawan



E. Hasil Uji Multikolinieritas

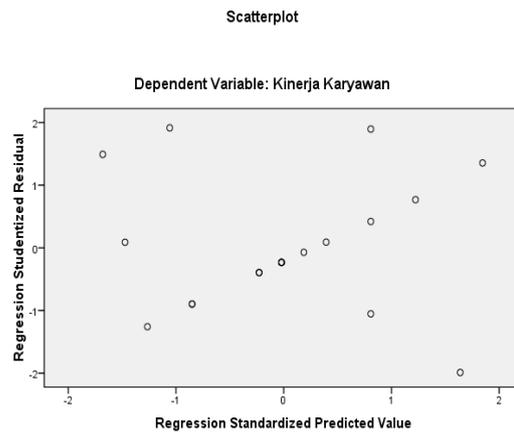
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics ^a					
Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X
1	1	1.993	1.000	.00	.00
	2	.007	17.122	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

F. Hasil Uji Heteroskedastisitas



		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.625	1.362		3.396	.003		
	X	.888	.034	.987	26.337	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

F. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.987 ^a	.975	.973	.70902	.975	693.652	1	18	.000	1.845
a. Predictors: (Constant), X										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

G. Hasil Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.625	1.362		3.396	.003
	X	.888	.034	.987	26.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

H. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.625	1.362		3.396	.003		
	X	.888	.034	.987	26.337	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

I. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.987 ^a	.975	.973	.70902	.975	693.652	1	18	.000	1.845

a. Predictors: (Constant), X



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282				
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.2957	2.5881		
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.2427	2.8217
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3155	2.6446
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.3796	2.5061
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.4445	2.3897
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5052	2.2959
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.5620	2.2198
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6150	2.1567
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.6641	2.1041
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7098	2.0600
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7523	2.0226
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.7918	1.9908
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8286	1.9635
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8629	1.9400
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.8949	1.9196
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9249	1.9018
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9530	1.8863
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	0.9794	1.8727
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0042	1.8608
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0276	1.8502
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0497	1.8409
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0706	1.8326
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.0904	1.8252
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1092	1.8187
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1270	1.8128
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1439	1.8076
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1601	1.8029
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1755	1.7987
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.1901	1.7950
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2042	1.7916
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2176	1.7886
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2305	1.7859
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2428	1.7835
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2546	1.7814
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2660	1.7794
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2769	1.7777
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7200	1.2874	1.7762
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7201	1.2976	1.7748
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7203	1.3073	1.7736
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7206	1.3167	1.7725
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7210	1.3258	1.7716
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7214	1.3346	1.7708
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7218	1.3431	1.7701
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7223	1.3512	1.7694
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7228	1.3592	1.7689
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7234	1.3669	1.7684
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7240	1.3743	1.7681
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7246	1.3815	1.7678
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7253	1.3885	1.7675
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7259	1.3953	1.7673
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7266	1.4019	1.7672
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7274	1.4083	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7281	1.4146	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7288	1.4206	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7296	1.4265	1.7671
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7303	1.4322	1.7672
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7311	1.4378	1.7673
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7319	1.4433	1.7675
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7327	1.4486	1.7676
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7335	1.4537	1.7678
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7343	1.4588	1.7680



PT. Rabbani Hypnofashion

MARKAZ JAWA TENGAH

Jl. Pandanaran 112 Kota Semarang Telp. 024-8318838

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Yanu Hadi Kuntoro S.Psi**

Jabatan : Human Capital Area Jateng-Jatim PT. Rabbani Hypnofashion

Alamat : Jl. Pandanaran 112 Kota Semarang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : SITI MUSTOFIAH

NIM : 112411067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang

Telah selesai melakukan penelitian di Rabbani Kota Semarang Jl. Pandanaran 112 Kota Semarang selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 01 Maret 2015 sampai dengan 31 Maret 2015 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RABBANI SEMARANG**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 03 Desember 2015

Yanu Hadi Kuntoro S.Psi
Human Capital Area

markAS JATENG
rabbani

Jl. Pandanaran No. 112
Tlp. (024) 8319404
Semarang - JATENG
www.rabbani.co.id



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO**

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fax. 7601293 Semarang 50185

S E R T I F I K A T

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan kepada :

Nama : Siti Mustofiah

NIM : 112411067

Fak./Jur./Prodi : Syariah, FI

telah mengikuti Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" MENEKUKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGENBAN AMANAT RAKYAT "

yang diselenggarakan oleh

IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PESERTA" dan dinyatakan :

L U L U S

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Agustus 2011

An. Rektor

Pembantu Rektor III

Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA

NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia

H. Hasyim Muhammad, M.Ag

NIP. 19720315 199703 1002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)
Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **SITI MUSTOFIAH**
NIM : **112411067**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

.....**82**..... (.....**4,0 / A**.....)

Semarang, 12 Juni 2015
Ketua,



[Signature]
Dr. H. Sholihan, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Siti Mustofiah
NIM : 112411067
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 10 September 1991
Agama : Islam
Alamat : Desa Bumi harapan RT/RW 014/002 Kec. Teluk
Gelam, Kab. OKI, Palembang, Sumsel
Pendidikan :

- SD N 2 Bumi Harapan Lulus Tahun 2005
- MTS RU 13 Seputih Surabaya, Lamteng Lulus Tahun 2008
- MA RU 13 Seputih Surabaya, Lamteng Lulus Tahun 2011
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Lulus Tahun 2015
UIN Walisongo Semarang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 24 November 2015


Siti Mustofiah
1124110670