

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI
DAN SIKAP RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT BAITUL HIKMAH KENDAL**



Skripsi

Disusun oleh:

Khofifah Nuraini
NIM 19102040100

Pembimbing:

Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
NIP. 19770507200003 2 001

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1022/Un.02/DD/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BAITUL HIKMAH KENDAL**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHOFIFAH NURAINI
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040100
Telah diujikan pada : Senin, 19 Juni 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

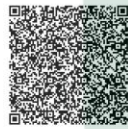
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64939bb584827



Penguji I

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 64926f7e1737



Penguji II

Dra. Nurmahni, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6492c5560f172



Yogyakarta, 19 Juni 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6493a9f34ba5d



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230,
Email: ifa@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Khofifah Nuraini
NIM : 19102040100
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sarata satu Program Studi Manajemen Dakwah.

Dengan demikian kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 13 Juni 2023

Menyetujui,
Ketua Prodi MF

Dosen Pembimbing


H. M. Tyrig Nurmagdiansyah, M.Si
NIP: 19490227 2000312 001


Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si
NIP: 19770507 2000032 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khofifah Nuraini
NIM : 19102040100
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal adalah hasil karya pribadi dan tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 12 Juni 2023

Yang menyatakan,



Khofifah Nuraini

19102040100

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almameter tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا

عَبِيدِينَ^{٧٣} (الانبیاء/21: 73)

Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah.

(Al-Anbiya'/21:73)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *Qur'an Kemenag in Word*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2023), hlm. 328.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi suri tauladan untuk kita semua, dan semoga kita semua mendapatkan syafaatnya kelak di yaumul akhir nanti, aamiin. Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah mengarahkan serta memberikan semangat sekaligus motivasi selama awal hingga akhir perkuliahan.
5. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan meluangkan waktu hingga penulisan skripsi ini selesai.

6. Segenap Dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman selama proses perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. dr. Lukman Hakiem, MARS selaku Direktur RS Baitul Hikmah Kendal beserta seluruh jajaran telah mengizinkan dan menyediakan informasi terkait penelitian ini.
9. Siti Sulastri, S.Si selaku Diklat Personalia RS Baitul Hikmah Kendal yang banyak membantu dalam menyediakan informasi terkait, sehingga terlaksananya penelitian ini.
10. Kedua orang tuaku, Bapak Khairoji dan Ibu Alimah yang tidak hentihentinya memberikan semangat, motivasi serta doa kepada saya.
11. Kedua kakakku tersayang Emilia Ristian Anggraini, Mama Djenna, dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik materi maupun non-materi bagi penulis.
12. Sahabatku Sabrina Putri, Savitri Diyas, Setyawati Hiyas, dan Dhimas Adista yang selalu membantu dan memberikan dukungan demi kelancaran penulisan skripsi ini selesai.
13. Sahabatku Lily Walandha, Fika Iktafia, Desy Anisa, Jauhar Muhammad, Anas Aditya, dan Pradipta Aji Sadewa, terimakasih telah memotivasi dengan berbagai cara hingga saya sampai tahap ini.

14. Sahabatku Fanifar Superbubur, Mahsa Pruenela, Rizkiana Nabila, Fadhilah Hasibuan, Akmal Nurhanan, Arya Gayok, Bagas, Mas Katon, Wildhan, Anan, dan Vicky yang selalu kebersamai.

15. Kepada pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak dapat disebutkan peneliti satu persatu yang sudah memberikan bantuan langsung maupun tidak langsung.

Tidak adanya nama bukan bermaksud mengurangi rasa terimakasih peneliti, semoga Allah SWT membalas dengan baik, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Peneliti sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan guna perbaikan dimasa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak. Aamiiin Ya Rabbal'Alamin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Mei 2023
Peneliti,

Khofifah Nuraini
NIM. 19102040027

ABSTRAK

Khofifah Nuraini (19102040100). Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada RS Baitul Hikmah Kendal)”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan Islami dan religiusitas secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai RS Baitul Hikmah Kendal. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai RS Baitul Hikmah yang sudah bekerja diatas 3 tahun sejumlah 130 pegawai.

Metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan Islami dan religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan atau bersama sama kepemimpinan Islami dan religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Religiusitas, Dan Kinerja Pegawai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	8
F. Kajian Pustaka	9
G. Kerangka Teori	14
H. Hipotesis	30
BAB II METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Analisis Penelitian	36
B. Sumber Data Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37

E. Definisi Operasional Variabel	38
F. Religiusitas (X2)	39
G. Variabel dependen	39
H. Skala Pengukuran Penelitian	40
I. Metode Analisis Data.....	42
J. Analisis Data.....	43
K. Instrumen Penelitian	47
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	48
A. Letak Geografis Rumah Sakit Baitul Hikmah	48
B. Sejarah Singkat Rumah Sakit Baitul Hikmah.....	48
C. Visi, Misi dan Tujuan RS Baitul Hikmah Kendal	49
D. Struktur Organisasi	49
E. Tempat dan Lokasi Penelitian.....	50
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Analisis Karakteristik Responden.....	51
B. Hasil Uji Validitas dan Relibilitas	53
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	56
D. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
E. Hasil Uji Hipotesis.....	61
F. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V PENUTUP.....	70
A. KESIMPULAN.....	70
B. SARAN.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Laporan Indeks Kinerja Pegawai	4
Tabel 2.1 Definisi Operasional.....	41
Tabel 3.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.5 Uji Normalitas	57
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.9 Koefisien determinasi.....	62
Tabel 4.10 Uji T (Parsial).....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji-F	65

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konsep.....	30
Gambar 3.1 Struktur Organisasi RSUD Baitul Hikmah Kendal	49



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan dikenal sebagai kapasitas seseorang untuk mengendalikan otoritas, rasa tanggung jawab, wewenang serta misi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara positif agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan.² Seorang pemimpin seharusnya dipilih karena kompetensinya, karena pemimpin akan dominan dalam kepemimpinannya. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sering dikaitkan dengan mentalitas dan pemikiran para pemimpinnya.³ Agar menjadi efektif, pemimpin harus mampu membuat keputusan, melaksanakannya, mendelegasikan tanggung jawab, dan menunjukkan loyalitas. Karena seorang pemimpin memegang kendali organisasi, diharapkan organisasi dapat berfungsi dengan baik di bawah arahnya dan memiliki kepemimpinan yang kompeten dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.⁴

² Anung Pramudyo, "Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi", *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 1: 2 (Februari 2013), hlm. 50.

³ Yakob Tomatala, "Pemimpin Human Capital 4.0 dan Kepemimpinan Global di Era Milenial", *Jurnal Christian Humaniora*, vol. 4: 1 (Mei 2020), hlm. 20.

⁴ A Suyunus Adiwibowo, "Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya", *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 2:1 (April 2012), hlm. 43.

Islam juga menjelaskan tentang ciri-ciri seorang pemimpin, dengan mengutip hadits Rasulullah yang berbunyi "*Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah amanah, di mana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin.*" (Riwayat Muslim).

Hadis ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang baik dalam Islam adalah orang yang dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif, membimbing organisasi yang dipimpinnya ke arah yang baik, dan secara konsisten menempatkan kebaikan di atas semua pertimbangan lain ketika mengejar tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan kepemimpinan Islam adalah menghidupkan kembali gaya kepemimpinan yang umum pada zaman Rasulullah. Kepemimpinan Islam juga memiliki konsep yang berbeda dengan pemahaman struktural para ahli modern. Definisi, kualifikasi, dan filosofi kepemimpinan adalah beberapa konsep perbedaannya. Perbedaan ini muncul dari fakta bahwa Al-Quran dan As-Sunnah berfungsi sebagai landasan kepemimpinan Islam, mencegah pemimpin dari sikap absolut dan diktator karena nilai-nilai keadilan dan kebajikan mediator yang melekat dalam Islam. Pembentukan kepemimpinan Islam tidak dapat dipisahkan dari tingkat religiusitas seorang pemimpin.⁵

Religiusitas merupakan konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan terhadap agama sebagai unsur efektif, dan perilaku sebagai unsur kognitif.

⁵ Arisman, dkk., "Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam Perspektif Islam", *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, vol. 11:2 (2018), hlm. 302

Religiusitas juga sebagai internalisasi seseorang terhadap prinsip-prinsip keagamaan. Internalisasi dalam konteks ini merujuk pada keyakinan terhadap ajaran agama yang disampaikan baik secara lisan maupun batin⁶. Keyakinan ini kemudian diwujudkan dalam perilaku dan aktivitas sehari-hari. Tingkat ketekunan ibadah dan kedekatan pemimpin dengan Tuhannya juga dapat digunakan untuk menentukan seberapa religius mereka.⁷ Akibatnya, ada hubungan langsung antara religiusitas dan kepemimpinan Islam, dengan kepemimpinan Islam sebagai penerapan religiusitas seorang pemimpin.

Kinerja anggota juga dipengaruhi tujuan organisasi atau lembaga dan tidak semata-mata bertanggung jawab atas keberhasilan pemimpin suatu organisasi⁸. Misalnya, pada lembaga atau organisasi pemimpin tidak sendirian dalam menentukan tujuan lembaga tersebut. Pemimpin didukung dengan kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak positif terhadap seberapa banyak tujuan lembaga atau organisasi tercapai.

Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal merupakan salah satu amal usaha milik persyarikatan Muhammadiyah, yang memiliki tugas memberikan pelayanan kesehatan yang prima, profesional dan Islami sesuai dengan kaidah hukum kedokteran dan teknologi modern dengan tidak meninggalkan fungsi

⁶Is Nabila, “Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Podokaton (KSPPS Dmujatim) Pasuruan”, Skripsi, (Universitas Islam Malang, 2021), hlm. 3-4.

⁷Faridatun Najiyah, “Pengaruh Nilai-nilai Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja Agency pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya”, *Oeconomicus Journal of Economics*, vol.1: 2 (Juni 2017), hlm. 29.

⁸Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 3: 2 (Desember 2016), hlm. 262.

sosial, fungsi ekonomi, dan *amar ma'ruf nahi munkar*. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja agar Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal dapat terus eksis dalam persaingan regional, nasional dan global di dunia perumahan sakitan yang mulai bermunculan.

Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal dikenal sebagai rumah sakit berbasis Islam. Seluruh pegawainya diharuskan untuk melayani pasien dengan sopan sesuai dengan syariat yang berlaku. Akan tetapi, terdapat beberapa fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan kurang sesuai dengan visi dan misi Rumah Sakit Baitul Hikmah. Hal tersebut dapat kita lihat pada laporan absensi, Lembar Kerja Harian, dan *mutabaah* (evaluasi ibadah) yang diberikan pihak kepegawaian Rumah Sakit Baitul Hikmah.

Tabel 1.1 Data Laporan Indeks Kinerja Pegawai

NO	BULAN/TAHUN	100 %			<100%		
		ABSEN	LKH	MUTABAAH	ABSEN	LKH	MUTABAAH
1.	Januari 2022	90	101	195	167	156	62
2.	Februari 2022	111	104	182	146	153	75
3.	Maret 2022	115	87	207	133	161	41
4.	April 2022	121	78	155	132	175	98
5.	Mei 2022	77	102	155	176	151	98
6.	Juni 2022	94	62	164	155	187	85
7.	Juli 2022	92	104	152	157	145	97
8.	Agustus 2022	105	96	208	138	147	35
9.	September 2022	99	86	163	142	155	78
10.	Oktober 2022	108	69	164	138	177	82
11.	November 2022	112	125	231	133	120	14
12.	Desember 2022	98	118	178	140	120	60

Sumber : Kepegawaian Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal

Berdasarkan indeks kinerja Rumah Sakit Baitul Hikmah, diketahui bahwa indeks kinerja pegawai masih terdapat yang dibawah 80%. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lapangan. Adapun fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Baitul Hikmah kota Kendal adalah rendahnya kinerja pegawai berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan Ibu Sulastri, bagian sumber daya manusia pada 02 Februari 2023 diperoleh data sebagai berikut:

“Fenomena yang yang terjadi di Rumah Sakit Baitul Hikmah kota Kendal aadalah beberapa rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pegawai yang masih kurang mampu bekerja terutama yang bekerja dibagian medis, pemberdayaan pegawai yang belum merata terlihat dari pembagian tugas hanya berfokus ke beberapa orang dan tidak ada inovasi dan improvisasi dalam bekerja, beberapa pegawai terlihat bekerja dengan sungguh-sungguh dan merangkap tugas lebih dari tiga tugas sekaligus, sebagian pegawai dapat datang semaunya, absen kemudian meninggalkan tempat bekerja, pembuatan laporan dan data yang dihasilkan pun tidak tepat waktu, dan kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan yang kita bisa lihat dari hasil LKH dan *mutabaah*.”⁹

Adanya permasalahan tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal masih kurang sesuai dengan keinginan dan tujuan manajemen Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

Hal ini merupakan permasalahan perusahaan yang dapat menghambat tujuan perusahaan terkait dalam menjalankan operasionalnya. Fenomena permasalahan di seputar pegawai dalam instansi memang belum dapat diselesaikan dengan tuntas. Padahal dapat dibilang salah satu faktor-faktor diatas adalah kriteria adanya komitmen pegawai terhadap perusahaan.

⁹Wawancara dengan Ibu Sulastri, Bagian Sumber Daya Manusia, Rumah Sakit Baitul Hikmah, Kendal, pada tanggal 02 Februari 2023.

Sementara komitmen pegawai terhadap perusahaan merupakan salah satu hal penting yang menjadi pondasi dan landasan untuk membangun motivasi agar tetap loyal dan bertahan bekerja pada organisasinya. Seperti sudah diketahui secara umum, tentang banyaknya kritikan dan keluhan terhadap prestasi dan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut merupakan salah satu pertanda kurangnya loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sehingga menimbulkan persepsi tentang kinerja para pegawai, maka muncul asumsi rendahnya kinerja para pegawai tersebut. Maka dari itu, rumah sakit harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan Islami dan religiusitas pegawai.

Kepemimpinan yang Islami diharapkan dapat menjadi pedoman pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar tercapai kinerja yang diharapkan. Dalam sebuah organisasi atau lembaga, kepemimpinan Islam merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan Islam merupakan sebuah bimbingan, tuntutan dan panduan yang berorientasi pada keridhaan Allah.¹⁰ Dengan demikian, diharapkan faktor tersebut dapat menunjang kinerja yang akan diberikan oleh seorang pegawai.

Selain kepemimpinan Islam, religiusitas juga diperlukan dalam diri setiap pegawai agar pelayanan yang diberikan dapat sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang dapat memberi manfaat terhadap sesama. Religiusitas diperlukan setiap individu guna memperoleh ketenangan batin yang dapat dicapai dengan untuk membangkitkan harapan, kepercayaan diri, dan

¹⁰Hadiri Nawawi, dan M. Martini Hadari, "Kepemimpinan yang Efektif" *Jurnal of Islamic Economic and Philanthropy*, vol 2 : 3 (2019)

optimisme atas apa yang akan dijalani sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Religiusitas dapat dirasakan setiap manusia yang saling berhubungan, seperti pegawai dan masyarakat yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian dan konsep permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan Islami, dan religiusitas terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Sikap Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal?
2. Apakah sikap religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal?
3. Apakah kepemimpinan Islam dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah sikap religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan Islami dan

religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi yang menangani persoalan kepemimpinan Islam dan agama. Hal ini sangat baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal, kajian ini diharapkan dapat meningkatkan penerapan kepemimpinan Islami dan religiusitas secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat pegawai.
3. Bagi mahasiswa, untuk menerapkan konsep yang dipelajari dalam penciptaan karya ilmiah berupa skripsi dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan.
4. Bagi ilmu pengetahuan, temuan penelitian ini menjadi salah satu landasan teori untuk pertumbuhan ilmu-ilmu sosial.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi pemaparan materi secara sistematis dan runtut. Pokok pembahasan dibagi menjadi lima bab. Hal ini untuk mempermudah ketika membaca paparan materi.

Bab I : terdiri latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis dan sistematika pembahasan semuanya masuk dalam berisi Pendahuluan.

Bab II : terdiri dari jenis analisis penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reabilitas serta analisis data.

Bab III : terdiri dari metode penelitian, alur penelitian, profil rumah sakit dan karakteristik pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal disajikan pada kondisi sosial budaya Pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

Bab IV : penyajian data statistik Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Sikap Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal dan terdiri dari hasil dan pembahasan beserta hasil uji hipotesis, pembahasan dan interpretasi hasil penelitian.

Bab V : terdiri dari penutup mencakup kesimpulan dan saran.

F. Kajian Pustaka

Kajian sebelumnya tentang kepemimpinan Islami dan sikap religiusitas terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai sumber pada kajian penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sugianto dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)* menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan

kepemimpinan serta variabel terikat kinerja karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan yaitu regresi linier berganda, dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaharuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menggunakan variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas. Selain itu, studi kasus pada penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.¹¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Munparidi dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang* menggunakan variabel bebas kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Regresi linier sederhana digunakan sebagai model analisis pada penelitian ini, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak menggunakan variabel motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja, tetapi menggunakan variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas. Selain itu, studi kasus pada penelitian dilakukan terhadap pegawai di Rumah

¹¹Frana Agus Sugianto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan" (*Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta*), Skripsi (Yogyakarta: UPN Veteran, 12011).

Sakit Baitul Hikmah Kendal dan metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.¹²

3. Penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2012) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus di Kecamatan Rowosari dan Weleri)* menggunakan variabel bebas kepemimpinan Islami dan motivasi kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Metodologi analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan hasil temuan penelitian bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak menggunakan variabel motivasi kerja tetapi menggunakan variabel religiusitas. Selain itu, studi kasus pada penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.¹³
4. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dkk. dengan judul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating pada BMT di Kabupaten Temanggung* menggunakan variabel bebas kepemimpinan Islami, motivasi dan kepuasan kerja serta variabel terikat

¹²Munparidi, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang", *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII* (Mei 2012).

¹³Siti Maghfiroh, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)", Skripsi(Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2012).

kinerja karyawan. Regresi linier berganda digunakan sebagai model analisis, dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan lama kerja, sedangkan variabel motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel interaksi lama kerja dengan kepemimpinan Islam, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja, tetapi menggunakan variabel religiusitas. Selain itu, studi kasus pada penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.¹⁴

5. Mustofiah dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang* dengan menggunakan variabel bebas kepemimpinan Islami serta variabel terikat kinerja karyawan dan dianalisis dengan regresi linier sederhana, menemukan hasil bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya menggunakan variabel kepemimpinan Islami tetapi ditambah variabel religiusitas. Selain itu, studi kasus pada penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di RSBH Kendal dan

¹⁴ Ratna Wijayanti dkk., “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating pada BMT di Kabupaten Temanggung”, Thesis (Surakarta:Magister Manajemen, 2013).

metode dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.¹⁵

6. Penelitian yang dilakukan oleh Rohayati dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang* menggunakan variabel bebas kompensasi, motivasi dan religiusitas serta variabel terikat kinerja karyawan. Regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini, dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan religiusitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak menggunakan variabel kompensasi dan motivasi, tetapi menggunakan variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas. Selain itu, studi kasus pada penelitian ini dilakukan terhadap Pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.¹⁶

Kepemimpinan Islam memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh serta Wijayanti dan Wajdi, Mustofiah. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Rohayati, religiusitas memiliki pengaruh yang kecil namun positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk lebih fokus mengetahui apakah tingkat

¹⁵Siti Mustofiah, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”, Skripsi (Semarang: Universitas Walisongo, 2015).

¹⁶Dwi Rohayati, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang” Disertasi (Salatiga: Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri, 2015).

kepemimpinan Islam dan religiusitas mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Baitul Hikmah.

G. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan Islam

Bidang ilmu terapan ilmu sosial mencakup kepemimpinan karena teori dan metodenya dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kepemimpinan atau *leadership* adalah praktik mengarahkan dan mempengaruhi anggota tim untuk bekerja sama, dan mematuhi perintah untuk mencapai tujuan perusahaan. Definisi lain dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk membimbing tindakan individu atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁷

Seorang pemimpin memiliki pilihan untuk menerapkan gaya kepemimpinannya sendiri saat menjalankan tugasnya. Pengaruh dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung melalui cara seorang pemimpin¹⁸. Keahlian pemimpin kerja dalam menciptakan konteks dan keterikatan pada tujuan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

¹⁷Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi, “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 3.

¹⁸Ricky Febrianto Afandi dan Wendra Hartono, “Preferensi Gaya Kepemimpinan dalam Perusahaan Keluarga Mahkota Elektronik”, *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3:3 (Agustus 2018), hlm. 304.

¹⁹Maria Gratiana Dian Jatningsih dkk., “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Risk Attitude Pemimpin Proyek Pengembangan Software”, *Industri Inovatif – Jurnal Teknik Industri ITM*

Meskipun ada definisi yang berbeda tentang kepemimpinan, pada intinya kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi orang lain. Kata kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang mengacu pada seseorang yang memiliki pengikut. Seorang pemimpin memberikan pengaruh secara bersamaan, memengaruhi emosi pengikutnya melalui inovasi, budaya, dan gaya kepemimpinan.²⁰

Menurut Subhan, Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf²¹. Menurut keyakinan Islam, kepemimpinan adalah tindakan memimpin orang lain dengan cara yang diridhai Allah SWT menuju tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan dengan sukses dan efisien, pemimpin dalam organisasi mengambil peran sebagai perencana, penyelenggara, penggerak, dan pengawas²². Kata “kepemimpinan” dalam Islam adalah khilafah, yang secara harfiah diterjemahkan menjadi “penggantian” atau “menempatkan pada tempatnya”, menggantikan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW.²³

²⁰Fimce Masambe dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado”, *Jurnal EMBA*, vol. 3: 3 (September 2015), hlm. 948.

²¹Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi kasus pada Waroeng Sambal Special)”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 17: 1 (2020), hlm. 22

²²Burhanuddin, “Kepemimpinan Pendidikan Islam”, *Al-Qalam Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, vol. 11: 1 (2019), hlm. 1.

²³Surahman Amin, “Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Al-Qur’an”, *Tanzil: Jurnal Studi Al-Quran*, vol. 1: 1 (Oktober 2015), hlm. 35.

Melayani umat adalah inti dari kepemimpinan Islam. Seseorang yang sebenarnya bertanggung jawab penuh atas kesejahteraan dunia dan akhirat bagi umat manusia, sekaligus menghindari kemungkaran yang merusak tatanan agama melalui kebijakannya, diharuskan memegang jabatan kepemimpinan dalam Islam²⁴. Islam memahami kepemimpinan secara berbeda dengan teori-teori yang dikemukakan para ahli teori karena Islam menempatkan kepemimpinan dalam konteks menjalankan tugas manusia sebagai khilafah di muka bumi.

b. Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam

Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja menuju tujuan pemasaran tertentu. Nilai-nilai pedoman Islam untuk kepemimpinan meliputi perhatian, keadilan, dan kebebasan intelektual²⁵. Pentingnya musyawarah ditekankan sebagai nilai dalam kepemimpinan Islam. Keputusan dapat diambil melalui diskusi²⁶. Al-Qur'an menjelaskan bahwa siapa pun yang mengaku sebagai pemimpin harus berdiskusi dengan orang bijak atau mereka yang berpandangan baik.

Kepemilikan, persamaan dan persaudaraan akan disembunyikan oleh musyawarah. Kelancaran proses akan dipengaruhi oleh pemisahan

²⁴Prabowo Afi Widayat, "Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Keindonesiaan", *Jurnal Akademika*, vol. 19: 1 (Juni 2014), hlm. 24.

²⁵Husaini, H., & Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam" *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* " vol : 4, hlm. 43.

²⁶ Sumadi dan Dewi Muliasari, "Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Amanah Berkah Sukoharjo)", *Prosiding Seminar (Surakarta: STIE ASS Surakarta, September 2019)*, hlm. 96.

dan persaudaraan karena perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan selalu terikat pada sejumlah individu²⁷. Seluruh masyarakat dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan melalui musyawarah, sekaligus sebagai wadah untuk memantau perilaku pemimpin yang menyimpang dari niat semula. Hal ini tercermin dalam Q.S. Asy-Syuura ayat 38.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka (Q.S Asy-Syuura: 38).²⁸

Prinsip kedua adalah keadilan. Pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memperlakukan semua orang secara setara, tidak memihak, dan adil. Tanpa memandang ras, warna kulit, keturunan, kelas sosial, atau agama. Seorang pemimpin yang terpilih harus memiliki karakter yang adil karena dia akan perlu memimpin dari berbagai golongan²⁹. Setiap Muslim diperintahkan oleh Al-Qur'an untuk memperlakukan lawan mereka dengan adil.

Para pemimpin ormas Islam harus mengembangkan peradilan internal atau semacam arbitrase lain selain mendukung gagasan keadilan sebagai landasan untuk pemeliharaan peradaban Islam. Pemimpin dipilih

²⁷ Faiqatul Husna, "Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Misykat*, vol. 2: 2 (Desember 2017), hlm. 147.

²⁸ Al-Quran, 62: 38, *Al-Quran Al Hidayah* (Banten: Kalim).

²⁹ Subhan Mubarak, "Prinsip Kepemimpinan Islam dalam Pandangan Al-Qur'an", *Al Muhafidz: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, vol.1: 1 (Februari 2021), hlm. 10.

dari kalangan yang cerdas, adil dan berpengalaman. Sebagaimana tertuang dalam An-Nisa ayat 58 dari firman Allah SWT.

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

Artinya:

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 (Q.S An-Nisa: 58).³⁰

Kebebasan berpikir adalah prinsip ketiga. Pemimpin yang baik memberikan pengikut mereka kebebasan untuk mengkritik mereka. Mereka diizinkan untuk menyuarakan pendapat mereka tanpa batasan atau gangguan, dan mereka diharuskan memiliki solusi untuk setiap masalah yang mereka angkat. sehingga pengikut merasa nyaman berbicara tentang topik minat bersama.³¹ Agar sukses dalam memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan menasihati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan persoalan yang menjadi kepentingan bersama. Allah SWT berfirman dalam surat Al- Kahfi ayat 54 sebagai berikut.³²

³⁰Al-Quran, 4: 58, *Al-Quran Al Hidayah* (Banten: Kalim).

³¹M. Basir Syam, “Kebijakan dan Prinsip-prinsip Kenegaraan Nabi Muhammad SAW di Madinah (622 – 632 M) (Tinjauan Perspektif Pemikiran Politik Islam)”, *KritisJurnal Sosial Ilmu Politik*, vol. 1: 1 (Juli 2015), hlm. 170.

³²Al-Quran, 18: 54, *Al-Quran Al Hidayah* (Banten: Kalim).

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

Artinya:

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

c. Dasar Kepemimpinan dalam Islam

Dasar ketauhidan, dasar persamaan derajat sesama manusia, dasar persatuan Islamiyah, musyawarah untuk mufakat atau kedaulatan rakyat serta dasar keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh umat merupakan pilar dasar kepemimpinan Islam.³³ Memahami tauhid atau menolak memilih orang tidak beriman sebagai pemimpin umat Islam adalah prinsip dasar pertama karena hal itu akan memperburuk keadaan pengikut yang mereka pimpin.

Kedua, setiap orang memiliki derajat martabat yang sama di hadapan Tuhan, satu-satunya perbedaan adalah ketaqwaannya saja. Manusia memiliki kodrat, hak dan kewajiban yang sama tanpa memandang jenis kelamin, suku dan negara. Menurut Islam, setiap orang berhak memimpin dan wajib bertanggung jawab atas orang-orang yang dipimpinnya.

Ketiga, dasar kebersamaan dan kesatuan digunakan untuk memperkuat rasa persatuan dan kesatuan masyarakat. Orang-orang yang dipimpinnya harus mencintai mereka dan pemimpin harus dicintai oleh mereka.

³³ Khusna Haibati Lathif dkk., "Kepemimpinan dalam Islam", *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, vol. 1: 1 (Desember 2021), hlm. 17 – 19.

Keempat, musyawarah untuk mufakat. Seorang pemimpin harus memikirkan keputusan mereka. Karena memerintah dalam Islam dimaksudkan untuk membuat urusan masyarakat berjalan lancar. Keadilan dan kesejahteraan rakyat didasarkan pada yang terakhir.

Kepemimpinan Islam harus mengutamakan membela dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan, menjalankan syariat dan berusaha memberantas segala manifestasi kemungkaran, kekufuran, kekacauan, dan fitnah karena tujuannya adalah bertakwa kepada Allah.

Karakteristik kepemimpinan Islam didasarkan dari sifat Rasulullah SAW dalam memimpin umat dan mengelolanya sekaligus dalam memajukan Islam didasarkan pada empat sifat utama tersebut, yaitu *Ash-shidq* atau kebenaran dan kejujuran dalam berbicara, bersikap, dan bekerja untuk melaksanakan tugas dengan tulus dan adil. *Al-amanah* atau kepercayaan, yang dipercayakan oleh Tuhan dan orang-orang yang dipimpinnya kepadanya untuk menumbuhkan rasa aman diantara semua pihak, dapat diandalkan, bertanggung jawab dan menghormati hak orang lain. *Al-fathanah* atau kecerdasan adalah sumber kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah yang muncul bahkan secara instan. *At-Tabligh* yaitu penyampaian yang jujur, terhormat dan bertanggung jawab atau keterbukaan, bertukar pikiran memberi informasi dan memberikan pelayanan yang baik.³⁴

³⁴Maskur dkk., "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengelolaan Wakaf Tunai dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Sulawesi Selatan", (Juni 2022), hlm. 44.

d. Indikator Kepemimpinan Islam

Menurut Mahazan ada empat indikator dalam mengukur kepemimpinan Islami³⁵, yaitu:

1) Kepercayaan/Integritas

Maksudnya menjalankan amanah yang dipercayakan oleh lembaga dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan.

2) Orientasi karyawan

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

3) Muhasabah (Retrospeksi)

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

4) Kesabaran

Maksudnya mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.³⁶

2. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religius diartikan sebagai agama atau keagamaan. Agama berasal dari dua kata yaitu a dan gama. A berarti tidak dan gama berarti

³⁵Mahazan et al., "Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures."

³⁶Sugiono dan Ade Nurjalil, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit", *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, Vo. 3 No. 1, 2022, hlm. 46.

pergi, maknanya yaitu tidak pergi, tetap ditempat dan diwarisi secara turun temurun. Religi berasal dari bahasa Latinyaitu *relegere* yang berarti mengumpulkan dan membaca serta *religare* berarti mengikat.³⁷

Religi adalah kumpulanprinsip dan kepercayaan yang berfungsi untuk peta jalan tentang bagaimana seseorang harus bertindak kepada Tuhan, satu sama lain dan mereka sendiri. Religi mengacu pada seperangkat keyakinan-keyakinan dalam beragama yang dihayati sebagai sesuatu yang paling bergantung pada moralitas dan paling bermakna.³⁸

Menurut McDaniel & Burnett, religiusitas adalah kepercayaan pada Tuhan beserta komitmen dalam mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan³⁹. Religiusitas digambarkan sebagai sikap seseorang terhadap agama. Religiusitas didefinisikan sebagaikedalaman pengetahuan, keuletan, keyakinan, sejauh mana ibadah dan penghormatan terhadap agama. Religiusitas berfungsi sebagai sarana pengajaran, penyelamat, pengontrol sosial, katalisator persaudaraan dan kekuatan transformasional. Religiusitas adalah perjalanan spiritual seseorang yang berperan sebagai kompas untuk memandu tindakan sehari-hari.

³⁷Muh. Khoirul Rifa'i, "Internalisasi Nilai-nilai Relogius Berbasis Multikultural dalam Membentuk Insan Kamil", *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, vol. 4: 1 (Mei 2016), hlm. 119.

³⁸Eka Yuliyani, "Makna Tradisi "Selamatan Petik Pari" sebagai Wujud Nilai-nilai Religi Masyarakata Desa Petungsewu Kecamatan Wagir Kabupaten Malang", Skripsi (Malang:Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Malang, 2011).

³⁹McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. (1990). "Consumer religiosity and retail store evaluative criteria". *Journalof the Academy of Marketing Science* ", vol.2, hal.101–112.

Religiusitas diwujudkan dalam aktivitas sehari-hari, termasuk ibadah dan kegiatan penting lainnya secara sosial. Religiusitas diduga dapat mengurangi kecemasan yang dialami seseorang. Karena agama menimbulkan suatu pegangan atau gagasan yang kuat bahwa hanya Tuhan yang menentukan apa yang akan terjadi pada kehidupan manusia.⁴⁰ Al-Quran Al-Baqarah ayat 208 menjelaskan pandangan Islam tentang religiusitas sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu(Q.S Al-Baqarah: 208).

b. Dimensi Religiusitas

Religiusitas merupakan hubungan antara seorang individu sebagai umat dengan Tuhannya. Menurut Amir aspek dimensi religiusitas meliputi *religious belief*, *religious practice* dan *religious experience*. *Religious belief* yaitu dimensi keyakinan individu terhadap keberadaan Tuhannya. Dimensi ini memandang tingkatan sejauh mana seseorang menerima ketetapan-Nya. Dalam Islam dikenal sebagai rukun iman, yaitu iman kepada Allah, iman kepada malaikat, iman kepada kitab Allah, iman kepada Nabi dan Rasul, iman kepada hari akhir serta iman kepada qada dan qadar. *Religious practice* yaitu tingkatan sejauh mana seseorang

⁴⁰Heny Kristiana Rahmawati, "Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal di Argopuro", *Jurnal Community Development*, vol. 1: 2 (Desember 2016), hlm. 37.

mengerjakan kewajiban-kewajiban agamanya. Dalam agama Islam, dimensi ini dikenal dengan rukun Islam, yaitu mengucapkan kalimat syahadat melaksanakan shalat, membayar zakat, melaksanakan puasa menjalankan haji bagi yang mampu. *Religious experience* atau dimensi pengalaman dan penghayatan beragama, yaitu perasaan-perasaan atau pengalaman-pengalaman keagamaan yang pernah dialami dan dirasakan. Misalnya dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa atau merasa doa yang dikabulkan, diselamatkan Tuhan dan sebagainya. Di dalam agama Islam aspek ini banyak dibicarakan dalam ilmu Tasawuf yang dikenal dengan aspek ikhsan.⁴¹

c. Faktor-Faktor Religiusitas

Faktor-faktor religiusitas terdiri dari empat kelompok utamayaitu pengaruh-pengaruh sosial, berbagai pengalaman, kebutuhan dan proses pemikiran. Semua faktor sosial yang mempengaruhi sikap religius tersebut termasuk dalam pengaruh sosial dan pendidikan. Instruksi orang tua, norma sosial, dan tuntutan lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai sudut pandang dan sikap yang dianut oleh lingkungan berperan dalam sosialisasi. Aspek kedua adalah pengalaman, khususnya yang berkaitan dengan kebajikan yang melekat, keharmonisan, dan keindahan di dunia lain, pertimbangan moral, dan variabel yang mempengaruhi pengalaman emosional religius. Kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama untuk keamanan, kasih sayang, dan harga

⁴¹Yulmaida Amir, "Pengembangan Skala Religiusitas untuk Subyek Muslim", *Indonesian Journal for the Psychology of Religion*, vol. 1: 1 (Januari 2021), hlm. 51 – 52.

diri, serta bahaya kematian, merupakan kelompok alasan ketiga. Proses penalaran lisan dan dampaknya terhadap perkembangan sikap keagamaan merupakan unsur keempat.⁴²

d. Indikator Religiusitas

Menurut Glock dan Stark dalam jurnal karya Fadhilatul Hasanah menyatakan bahwa agama memiliki lima dimensi yang membuat religiusitas seseorang dapat diukur sebagai berikut.⁴³

1) Keyakinan (*Ideological*)

Keyakinan merupakan sebuah kepercayaan dan kesungguhan terhadap suatu hal dengan sepenuh hati.

2) Praktik Ibadah (*Ritualistic*)

Praktik ibadah merupakan segala aktivitas dalam kehidupan yang didasarkan pada nilai-nilai agama, yang diyakini agar tidak terjadi kekacauan di dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki hubungan vertikal antara manusia dengan Tuhan-Nya.

3) Pengalaman (*Experiential*)

Pengalaman beragama adalah perasaan yang muncul dalam diri seseorang setelah menjalankan ajaran agama yang dianut.

4) Pengetahuan (*Intellectual*)

Pengetahuan agama adalah suatu wujud dari mendalami agama dan keyakinan yang dianut.

⁴²Rahmawati, “Kegiatan Religiusitas Masyarakat”, hlm. 38 – 39.

⁴³Fadhilatul Hasanah, “Pengaruh Tingkat Religiusitas, Pengetahuan, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Preferensi Menabung Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Pada Bank Syariah”, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1, 2019, hlm. 488.

5) Pengamalan Agama (*Consequetial*)

Pengamalan agama adalah kesungguhan individu dalam mendalami agama serta ajaran yang dianut.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Hasibuan⁴⁴, kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan waktu. Kinerja adalah kombinasi dari tiga faktor utama, termasuk kemampuan dan minat pekerja, penerimaan penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi. Kinerja pegawai semakin besar semakin tinggi level faktor tersebut⁴⁵. Kinerja pegawai adalah *output* atau jumlah pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang berhasil diselesaikan oleh pegawai saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anggraeni faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan, adalah kemampuan seorang pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan

⁴⁴Hasibuan, M, Organisasi dan Motivasi, dasar Peningkatan Produktivitas. (Jakarta:Bumi Aksara, 2003), hlm.95

⁴⁵ Nel Arianty, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 14: 2 (Oktober 2014), hlm. 144.

realitas (*Knowledge* dan *Skill*). Jika pegawai tersebut memiliki pendidikan yang sesuai dengan posisinya dan termotivasi untuk melakukan tugasnya sehari-hari, akan lebih mudah baginya untuk memenuhi ekspektasi kinerja. Oleh karena itu, pegawai harus ditugaskan ke pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. Faktor motivasi, sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka membentuk motivasi mereka. Apa yang mendorong pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan kerja adalah keadaan motivasi.⁴⁶

c. Elemen Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah mengacu pada apa yang dilakukan oleh pegawai. Ada berbagai komponen elemen kinerja pegawai yang khas untuk sebagian besar pekerjaan. Kuantitas adalah jumlah yang dibuat dan dinyatakan dengan kata-kata seperti kuantitas yang diproduksi, jumlah unit yang diproduksi, dan jumlah siklus aktivitas pegawai yang diselesaikan. Sejauh mana tugas diselesaikan dengan sempurna berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawai berfungsi sebagai ukuran kualitas pekerjaan. Kesan pegawai tentang kapan suatu kegiatan dimulai, diselesaikan, dan kapan menjadi keluaran digunakan untuk menentukan seberapa tepat waktu sesuatu itu. Absensi, atau kehadiran pegawai di tempat kerja baik pada saat masuk kerja maupun saat berangkat kerja, serta izin dan pengetahuannya, semuanya berdampak

⁴⁶Nenny Anggraeni, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah sakit Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 12: 2 (Oktober 2011), hlm. 50.

pada kinerjanya. Kemampuan bekerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah direncanakan untuk efisiensi yang optimal. Kepercayaan juga merupakan komponen pekerjaan.⁴⁷

d. Indikator Kinerja

Bernardin dan Russel mengemukakan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut⁴⁸.

1. *Quality* (kualitas)

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. *Quantity* (kuantitas)

Segala bentuk satuan ukur yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

3. *Timeliness* (ketepatan waktu)

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

⁴⁷ Jerry M. Logahan dkk., “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia”, *Jurnal Binus Business Review*, vol. 3: 1 (Mei 2012), hlm. 578.

⁴⁸ Bernardin, H John & Russel, E.A. 1993. “Human Resource Management, An Experiential Approach”, Mc Graw Hill International Edition, Mc Graw Hill Book Co. Singapore, hlm.383

4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)

Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam artian untuk memperoleh keuntungan maksimal terhadap suatu kegiatan.

5. *Need for Supervision* (Kemampuan Bekerja Tanpa Pengawasan)

Kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya tanpa sebuah pengawasan dan kolaborasi dalam mencapai target.

6. *Interpersonal Impact* (Hubungan antar Perseorangan)

Tingkatan seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian untuk kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam pengembangan organisasi karena kebijakan mempengaruhi sumber daya. Sebuah proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja pegawai adalah penilaian kinerja. Keberhasilan operasional organisasi yang berkelanjutan dievaluasi melalui penilaian kinerja. Berdasarkan tujuan, kriteria, dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, penilaian kinerja ini memeriksa departemen dan pegawainya. Dinamika penilaian kinerja individu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Tingkat kinerja pegawai yang sebenarnya dapat ditentukan

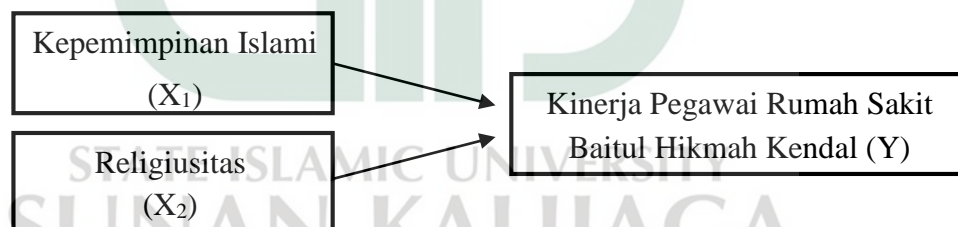
melalui penilaian ini. Hasil kerja, perilaku pegawai, kompetensi, dan daya banding pegawai semuanya berdampak pada penilaian kinerja.⁴⁹

Kinerja dapat diukur dengan dua cara, yaitu tradisional dan modern. Pengukuran kinerja tradisional melibatkan perbandingan kinerja aktual dengan biaya yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan atribut akuntabilitas. Pengukuran kinerja modern menggunakan aktivitas sebagai dasarnya.

Penilaian kinerja tradisional yang ada di Indonesia hanya berkonsentrasi pada aspek keuangan perusahaan tanpa mempertimbangkan sudut pandang lain menjadi metode penilaian kinerja perusahaan yang paling umum.⁵⁰

4. Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsep

⁴⁹Irma Ernawati dkk., “Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa”, *Jurnal Office*, vol. 3: 1 (2017), hlm. 14.

⁵⁰Vera Devani dan Ade Setiawarnan, “Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Metoda Balanced Scorecard”, *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, vol. 13: 1 (Desember 2015), hlm. 85.

H. Hipotesis

Hipotesis dapat dianggap sebagai suatu jawaban sementara untuk topik penelitian, yang dibuktikan dengan fakta-fakta yang dikumpulkan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Islam terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Menurut Subhan pada Jurnal Wahidya Difta, Kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf.⁵¹

Kepemimpinan Islam merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan Islam berupa perhatian, kebebasan dan kebebasan intelektual.⁵² Dasar kepemimpinan Islam yang utama yaitu bersumber dari Alquran dan As-Sunnah. Beberapa dasar tersebut berupa sifat jujur, cerdas, dan dapat dipercaya. Kepemimpinan Islam akan membuat pegawai nyaman dikarenakan pegawai merasa terjaga dalam hal keberlangsungan akidah, syariah, dan akhlak yang membuat pegawai merasa tenang dan nyaman. Jika dasar-dasar yang ada direalisasikan secara baik oleh seorang pemimpin, maka pegawai akan merasa diayomi

⁵¹ Wahidya Difta Sunanda, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi kasus pada Waroeng Sambal Special)", *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 17: 1 (2020), hlm. 22

⁵²Husaini, H., & Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam" *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, vol : 4, hlm. 43.

dan bekerja secara optimal dan memberikan kinerja yang baik. Begitu pun sebaliknya, jika kepemimpinan Islam seorang pemimpin buruk dan tidak mengayomi pegawai, maka kinerja pegawai akan menurun.

Penelitian ini didukung oleh Mustofia dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang* menemukan hasil bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan⁵³. Dan penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus di Kecamatan Rowosari dan Weleri)* hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan⁵⁴. Maka dari itu, dapat ditemukan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H0: Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

H1: Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

⁵³Siti Mustofiah, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang", Skripsi (Semarang: Universitas Walisongo, 2015).

⁵⁴Siti Maghfiroh, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)", Skripsi (Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2012).

2. Pengaruh Variabel Religiusitas terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Menurut McDaniel & Burnett, religiusitas adalah kepercayaan pada Tuhan beserta komitmen dalam mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini ditetapkan oleh Tuhan.⁵⁵ Religiusitas berfungsi sebagai sebuah nilai-nilai keagamaan dalam diri manusia yang diwujudkan dalam bentuk nyata sikap dan aqidah. Religiusitas juga berfungsi sebagai landasan seorang pegawai dalam menerapkan nilai keagamaan yang dimiliki kepada masyarakat dimana salah satunya adalah menghormati sesama manusia yang akan menimbulkan hubungan baik terhadap kinerja yang berupa pelayanan terhadap masyarakat. Menjalankan perintah agama mengenai sikap yang baik terhadap sesama juga termasuk dimensi religiusitas yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohayati dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang*. Hasil dari penelitian ini adalah religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0 : Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

H2 : Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

⁵⁵ McDaniel, S.W., & Burnett, J.J. (1990). "Consumer Religiosity and Retail Store Evaluative Criteria" *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 2, hal. 101-112.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Islam, dan Religiusitas terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai juga tidak lepas dengan beberapa hal, seperti kepemimpinan Islami dan religiusitas.

Institusi atau lembaga yang berbasis Islam diharapkan dapat menerapkan kepemimpinan Islami dan religiusitas pada setiap pelayanan dan kinerjayang dilakukan. Nilai-nilai kepemimpinan Islam dan religiusitas diharapkan dapat diserap oleh seluruh elemen pegawai sehingga *output* yang diberikan dapat berjalan sesuai harapan. Jika seorang pegawai mengimplementasikan kedua hal tersebut, masyarakat juga merasa nyaman dengan kinerja yang mereka berikan itu berarti kinerja seorang pegawai dinilai meningkat.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumaning et al dengan judul *The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance* yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja⁵⁶. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Zahrah et al (2016) dengan judul *The Mediating Effect of Work*

⁵⁶ Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). "The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance". *Journal of Business and Management*.

Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁷ Maka dari itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H0 : Kepemimpinan Islam dan Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.

H3 : Kepemimpinan Islam dan Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵⁷ Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). "The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance." *Global Business and Management Research*,9(1s), hal.271.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Baitul Hikmah Kendal.
2. Variabel religiusitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Baitul Hikmah Kendal
3. Secara simultan variabel kepemimpinan Islami dan religiusitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Baitul Hikmah Kendal.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi perlu adanya peningkatan disiplin kerja seperti absen tepat pada waktunya dan pengisian lembar kerja harian serta mutabaah yang diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai visi misi instansi. Instansi juga perlu meningkatkan lagi religiusitas pegawai, seperti peningkatan kajian Islam intensif dengan frekuensi yang lebih rutin agar apa yang menjadi

landasan berdirinya rumah sakit dapat terwujud melalui kinerja pegawai yang memiliki jiwa religiusitas tinggi.

2. Bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti dengan variabel yang sama, alangkah baiknya mengembangkan variabel penelitian sesuai dengan isu-isu yang tengah terjadi. Sehingga, diharapkan akan ada perkembangan dan keterbaruan pada penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A Suyunus, "Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya", *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 2:1, 2012.
- Afandi, Ricky Febrianto dan Wendra Hartono, "Preferensi Gaya Kepemimpinan dalam Perusahaan Keluarga Mahkota Elektronik", *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3:3, 2018.
- Al-Quran. Semua terjemahan ayat Al-Quran di proposal skripsi ini diambil dari *Al-Quran Al Hidayah*, Banten: Kalim.
- Amin, Surahman, "Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Al-Qur'an", *Tanzil: Jurnal Studi Al-Quran*, vol. 1: 1, 2015.
- Amir, Yulmaida, "Pengembangan Skala Religiusitas untuk Subyek Muslim", *Indonesian Journal for the Psychology of Religion*, vol. 1: 1, 2021.
- Anggraeni, Nenny, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah sakit Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 12: 2, 2011.
- Arianty, Nel, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 14: 2, 2014.
- Arisman, A. Putriyani, dan A. Afandi, "Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam Perspektif Islam", *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, vol. 11:2, 2018.
- Burhanuddin, "Kepemimpinan Pendidikan Islam", *Al-Qalam Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, vol. 11: 1, 2019.
- Devani, Vera dan Ade Setiawarnan, "Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Metoda Balanced Scorecard", *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, vol. 13: 1, 2015.
- Ernawati, I., M. Darwis, dan M. Nasrullah, "Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa", *Jurnal Office*, vol. 3: 1, 2017.
- Febriana, Lety dan Amnah Qurniati, "Pendidikan Agama Islam Berbasis Religiusitas", *Journal of Islamic Education*, vol. 1: 1, 2021.
- Giarto Budiari Setyo, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta", Skripsi, Fakultas Ekonomi,

Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018.

- Glock, C.Y. (1972). "On the study of religious commitment", in Faulkner, J.E. (Ed.). *Religion's Influence in Contemporary Society, Readings in the Sociology of Religion*, Charles E. Merrill, Columbus, OH, pp. 38-56.
- Halimah, T. N., A. Fatoni, M. M. Minarsih, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang)", *Jurnal of Management*, vol. 2: 2, 2016.
- Harahap, Sunarji, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan", *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 3: 2, 2016.
- Hopkins, David. "Panduan Guru Penelitian Tindakan Kelas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar", (2011).
- Huda, Haris Ihsanil, "Pengaruh Pemberdayaan dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Kendal Bagian Medis)", *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, vol. 13: 2 (2016), hlm. 84.
- Husna, Faiqatul, "Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Misykat*, vol. 2: 2, 2017.
- Jatiningsih, M. G. D., I. A. Rosid, dan I. Rysmawaty, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Risk Attitude Pemimpin Proyek Pengembangan Software", *Industri Inovatif – Jurnal Teknik Industri ITM Malang*, vol. 12: 2, 2022.
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. "The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance.", *IOSR Journal of Business and Management*, 2022
- Lathif, K. H., M. E. Putri, M. W. Haq, dan S. S. Mahdalina, "Kepemimpinan dalam Islam", *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, vol. 1: 1, 2021.
- Logahan, J. M., T. F. Tjoe, dan Naga, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia", *Jurnal Binus Business Review*, vol. 3: 1, 2012.
- Maghfiroh, Siti, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)*, Skripsi, Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2012.

- Mardiatmoko, Pistol “Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium indicum L.]”, *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, vol. 14: 3, 2020.
- Masambe, F., A. S. Soegoto, dan J. Sumarauw, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado”, *Jurnal EMBA*, vol. 3: 3, 2015.
- Maskur, S. Basalamah, M. Laekkeng, dan J. Kamase, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengelolaan Wakaf Tunai dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Sulawesi Selatan”, *Al-Musannif: Jurnal Pendidikan Islam dan KePegawaian*, vol. 4: 1, 2022.
- Mubarok, Subhan, “Prinsip Kepemimpinan Islam dalam Pandangan Al-Qur’an”, *Al Muhafidz: Jurnal Ilmu Al-Qur’an dan Tafsir*, vol.1: 1, 2021.
- Mukaromah, Haniatun “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Tesis Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2022.
- Munparidi, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”, *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, 2012.
- Mustofiah, Siti, *Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang*, Skripsi, Semarang: Universitas Walisongo, 2015.
- Nabila, Iis, *Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Podokaton (KSPPS Dmujatim) Pasuruan*, Skripsi, Universitas Islam Malang, 2021.
- Najiyah, Faridatun, “Pengaruh Nilai-nilai Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja Agency pada PT. Takaful Umum Cabang Surabaya”, *Oeconomicus Journal of Economics*, vol.1: 2, 2017.
- Nawawi, Hadirin dan M. Martini Hadari,” Kepemimpinan yang Efektif” *Jurnal of Islamic Economic and Philanthropy*, vol 2 : 3, 2019.
- Pramudyo, Anung, “Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi”, *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 1: 2, 2013.
- Rahmawati, Heny Kristiana, “Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal di Argopuro”, *Jurnal Community Development*, vol. 1: 2, 2016.

- Rifa'i, Muh. Khoirul, "Internalisasi Nilai-nilai Religi Berbasis Multikultural dalam Membentuk Insan Kamil", *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, vol. 4: 1, 2016.
- Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Rohayati, Dwi, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang*, Disertasi, Salatiga: Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Institusi Agama Islam Negeri, 2015.
- Setiawan, Budi, *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial & Bisnis*, (Yogyakarta: ANDI, 2013), hlm. 46
- Setyo Budiari Giarto, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta", Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2018.
- Silvia, Ani, dkk., "Hubungan Dimensi Religiusitas Terhadap Pemilihan Fashion Wanita Muslim Indonesia", Penelitian Al-Islam dan Kemuhammadiyah, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, 2018.
- Sofyan, Ade, "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang", *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, vol. 2: 1, 2016.
- Sugianto, Frana Agus, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran, 2011.
- Sukri, Karim "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan", *Jurnal Psikologi*, vol :2, 2017
- Sulaiman, Wahid, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus Dan Pemecahannya*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004), hlm. 86
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: : Teori & Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), hlm. 18
- Sumadi dan Dewi Muliasari, "Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Amanah Berkah Sukoharjo)", *Prosiding Seminar*, Surakarta: STIE ASS Surakarta, September 2019.
- Sungadi., "Pengaruh Religiusitas terhadap Kematangan Karier", *Jurnal*

Perpustakaan, vol.11 : 1 (2020).

- Sunanda, Wahidya Difta, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)*, Skripsi Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.
- Sunanda, Wahidya Difta, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi kasus pada Waroeng Sambal Special)”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 17: 1 (2020), hlm. 22.
- Syam, M. Basir, “Kebijakan dan Prinsip-prinsip Kenegaraan Nabi Muhammad SAW di Madinah (622 – 632 M) (Tinjauan Perspektif Pemikiran Politik Islam)”, *Kritis Jurnal Sosial Ilmu Politik*, vol. 1: 1, 2015.
- Tailan, N., A. A. D. Widyani, dan N. M. S. Utami, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon”, *Jurnal Values*, vol. 2:2, 2021.
- Tamzil, Yusuf, “Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan”, *Jurnal ProBank*, vol. 1:1, 2015.
- Tomatala, Yakob, “Pemimpin Human Capital 4.0 dan Kepemimpinan Global di Era Milenial”, *Jurnal Christian Humaniora*, vol. 4: 1, 2020.
- Wibowo, Cahyo Tri, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan”, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, vol. 15:1, 2015.
- Widayat, Prabowo Afi, “Kepemimpinan Profetik: Rekonstruksi Model Kepemimpinan Berkarakter Keindonesiaan”, *Jurnal Akademika*, vol. 19: 1, 2014.
- Wijayanti, R., M. F. Wadji, dan A. Mardalis, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating pada BMT di Kabupaten Temanggung*, Thesis, Surakarta: Magister Manajemen, 2013.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. *Research Methods in Education: An introduction*, 9th ed. Pearson Education, 2003.
- Yuliyani, Eka, *Makna Tradisi “Selamatan Petik Pari” sebagai Wujud Nilai-nilai Religius Masyarakat Desa Petungsewu Kecamatan Wagir Kabupaten Malang*, Skripsi, Malang: Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Malang, 2011.

Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). "The Mediating Effect of Work Engagement on The Relationship Between Islamic Religiosity and Job Performance". *Global Business and Management Research*, hal.271

Zaeny, A., "Khilafah Islamiyah dan Profil Kepemimpinan pada Lembaga Keagamaan di Indonesia", *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, vol. 11: 2, 2015.

