



## STUDI LITERATUR: PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH DI INDONESIA

Risna Nur Ainia<sup>1</sup>, Firza Agung Prakoso<sup>2</sup> dan Churin In<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Bisnis Syariah, Universitas PGRI Wiranegara, <sup>2</sup>Ekonomi Syariah, Universitas PGRI Wiranegara, <sup>3</sup>Manajemen Bisnis Syariah, Universitas PGRI Wiranegara  
email: [risnanurainia@gmail.com](mailto:risnanurainia@gmail.com), [churinin40@gmail.com](mailto:churinin40@gmail.com), [firzagungprakoso@gmail.com](mailto:firzagungprakoso@gmail.com)

### **Abstract**

*This journal aims to analyze the relationship between Islamic leadership and the performance of Sharia Bank employees. This study is a qualitative descriptive study with a literary study method, namely a review of previous research relating to the relationship between Islamic leadership and the performance of Sharia Bank employees. Some data was obtained from research journals and previous scientific articles which were then analyzed by data display and data verification. The results of data analysis show that there are three previous studies which state that Islamic leadership has a positive effect on the performance of Sharia Bank employees. In two other studies, there were results that Islamic leadership did not have a significant positive effect on the performance of Sharia Bank employees.*

**Keyword:** *Islamic Leadership, Kinerja Karyawan, Sharia Bank*

### **Abstrak**

Jurnal ini memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan Bank Syariah. Studi ini merupakan studi deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur yaitu pengkajian kembali penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan hubungan kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan Bank Syariah. Beberapa data diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian dan artikel ilmiah terdahulu yang kemudian dianalisis dengan *display* data dan verifikasi data. Hasil analisis data diketahui bahwa terdapat tiga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah. Pada dua penelitian lain yang dikaji terdapat hasil bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Islami, Kinerja Karyawan, Bank Syariah

## **PENDAHULUAN**

Dalam sebuah bisnis sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualitas keterampilan dan pengetahuan tertentu. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan di dalamnya, semakin bagus kinerja karyawan semakin mudah tujuan perusahaan tercapai. Upaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan, perusahaan perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan (Rego et al., 2017). Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Relasi antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan situasi yang mendukung sehingga dapat menciptakan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Harahap (2016), gaya kepemimpinan menekankan pentingnya seorang pemimpin dalam menciptakan visi, lingkungan kerja dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Dalam ajaran Islam peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi dikaji secara mendalam. Seorang pemimpin Islam mempunyai kewajiban untuk meneladani suri tauladan Nabi Muhammad SAW dalam memimpin umat. Aspek yang harus ditauladani meliputi seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin yang berdasarkan kandungan Al-Quran. Kepemimpinan Islam merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mahazan et al., (2015) Indikator kepemimpinan Islam meliputi kepercayaan, orientasi karyawan, muhasabah, kesabaran.

Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam merupakan model kepemimpinan terbaik. Hal ini dikarenakan model kepemimpinannya diberikan langsung contoh nyatanya oleh baginda Rasulullah SAW. Dalam agama Islam pemimpin yang bertaqwa akan senantiasa menyadari bahwa Allah SWT maha mengetahui sehingga pemimpin tersebut akan selalu berhati-hati dalam bertindak. Pemimpin yang mengamalkan gaya kepemimpinan Islam juga akan menjauhkan diri dari sikap sewenang-wenang kepada sesama. Selain itu pemimpin Islam juga harus memiliki sifat welas kasih, ini diwujudkan dengan sikap bijak dan lembut terhadap anggota maupun karyawannya.

Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai target dan tujuan sangat bergantung dengan kemampuan pemimpinnya. Hal ini dikarenakan pemimpin yang bertugas mengatur dan mengendalikan jalannya organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang baik juga akan mampu mendukung dan memotivasi agar para karyawan memiliki kinerja yang bagus. Karena dalam sebuah perusahaan kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi kemampuan karyawan itu sendiri, motivasi, lingkungan tempat bekerja dan gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan.

Bank Syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang sedang berkembang dan bermunculan di berbagai kota Indonesia. Terdapat dua macam Bank Syariah di Indonesia yaitu yang dikelola negara maupun swasta. Terdapat tiga bank syariah milik negara berdasarkan Keputusan Menteri BUMN kini telah digabungkan menjadi satu dengan nama Bank Syariah Indonesia (BSI). Ketiga bank tersebut berasal dari BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah. Bank Syariah yang dikelola swasta juga banyak tersebar di beberapa kota di Indonesia. Kehadiran Bank Syariah dapat memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia sebagai lembaga keuangan dengan prinsip Islam di dalamnya.

Perkembangan jumlah bank syariah semakin meningkat setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan Indonesia merupakan negara dengan mayoritas warganya beragama Islam. Kesehatan keuangan dan kinerja Bank Syariah tidak terlepas dari kualitas kinerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan bank syariah, salah satunya gaya kepemimpinan. Di Bank Syariah, gaya kepemimpinan yang diterapkan yakni kepemimpinan Islami. Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil mengenai besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis

melakukan penelitian studi literatur dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah di Indonesia”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan Islami**

Manusia diamanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah di muka bumi (QS. Al-Baqoroh: 30). Khalifah berarti wakil Allah yang bertugas sebagai pembawa Rahmat bagi alam semesta. Rasulullah SAW bersabda “setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggung jawabannya”. Berdasarkan kitab suci Al-Quran, Kepemimpinan berkaitan dengan sistem pengelolaan hubungan antara sesama manusia maupun manusia dengan alam semesta. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi, menginspirasi dan mempengaruhi orang lain untuk berkontribusi pada organisasi maupun Perusahaan. Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan melibatkan hubungan antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Griffin dan Ebert (1998), kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada sebuah tim bisnis, seorang pemimpin harus bisa menggerakkan dan mengarahkan anggota tim nya sehingga tujuan bisnis dapat tercapai. Seorang pemimpin memahami kelemahan maupun kelebihan anggota nya, sehingga mampu menentukan strategi yang harus dilakukan. Di luar organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin harus bisa menjalin hubungan baik dengan pihak eksternal, seperti di dalam bisnis pemimpin harus mampu menarik investor dan mitra bisnis yang menguntungkan perusahaan.

Rahman (1991) mengemukakan bahwa prakarsa Islam merupakan sebuah karya untuk mengungkap karakter Nabi Muhammad dalam menyelesaikan pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa penemuan terkait Prakarsa Nabi Muhammad SAW yang efektif, diantaranya kualitas otoritas, keberanian dan ketegasan, ketenangan, ketekunan dan ketekunan, pemerataan dan pemerataan, karakter, serta kebenaran. Penerapan kualitas kepemimpinan Nabi Muhammad SAW dicontohkan secara langsung sebagai model bagi umat manusia.

Kepemimpinan Islam merupakan konsep kepemimpinan yang berdasarkan Al-Qur’an dan Hadist, yang berhubungan dengan kehidupan manusia secara individu, berdua, berkeluarga, berkelompok bahkan sampai lingkup umat manusia. Menurut Mustofiah (2005) terdapat beberapa indikator-indikator kepemimpinan Islam yaitu:

1. Menyukai kebenaran dan takutlah hanya kepada Allah SWT  
“Kebenaran itu dari Tuhanmu, maka janganlah sekali-kali engkau (Nabi Muhammad) termasuk orang-orang yang ragu” (Q.S. Al-Baqarah ayat 147)
2. Menjaga Amanah dan kepercayaan orang lain
3. Pandai bergaul dalam Masyarakat
4. Memiliki antusiasme untuk kemajuan
5. Bertanggung jawab dalam mengambil Keputusan

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013), bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2011) prestasi kerja mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi, meliputi:

1. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja berisi perbandingan tanggung jawab normal dengan batas asli
2. Kualitas Kerja

- Kualitas Kerja berisi tentang sifat pekerjaan yang dibuat kontras dengan seberapa banyak pekerjaan
3. Pemanfaatan Waktu  
Pemanfaatan Waktu mengandung pemanfaatan jam kerja yang disesuaikan dengan strategi organisasi
  4. Tingkat kehadiran  
Tingkat kehadiran meliputi asumsi partisipasi anggota perusahaan berdasarkan pedoman kerja
  5. Kerjasama  
Kerjasama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan yang sama

Menurut Widodo (2015) sebuah penilaian tentang kinerja memiliki beberapa tujuan dan maksud. Tujuan tersebut diantaranya untuk menilai kemampuan dan keterbatasan karyawan, sebagai dasar perencanaan dan pemberdayaan karyawan. Selain itu penilaian kinerja juga berguna untuk meningkatkan relasi kerja antara pimpinan dan karyawan, memahami struktur organisasi dan mengenali kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang bisa diamati yaitu tingkat kualitas pekerjaan, kuantitas yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan efektivitas dalam bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), terdapat dua cara dalam melakukan penilaian kinerja yaitu secara informal dan secara sistematis. Dalam penilaian informal, kinerja dapat dinilai setiap waktu kapan pun manajemen memerlukannya. Relasi antara pihak manajemen dan karyawan sehari-hari dapat memberikan kesempatan untuk dilaksanakan penilaian kinerja. Sedangkan pada penilaian kerja sistematis dilakukan secara terstruktur dengan melaporkan hasil observasi manajerial terhadap kinerja karyawan. Pada intinya segala proses penilaian kinerja ditujukan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan lebih efektif tercapai.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi literatur. Penelitian studi literatur berhubungan dengan metode membaca, mengumpulkan, mencatat, menyortir dan kemudian mengelola materi literatur yang sudah didapatkan. Menurut Ridley (2012), pengelolaan dilakukan dengan cara menghubungkan antar referensi terkait dengan topik penelitian yang dibahas. Kumpulan artikel ilmiah yang digunakan sebagai data berasal dari jurnal, prosiding, dan naskah repository dengan kurun waktu 10 waktu terakhir. Sumber data artikel ilmiah didapatkan dari beberapa website diantaranya <https://scholar.google.com/>, <https://doaj.org/>, <https://www.neliti.com/id/>, <https://garuda.ristekbrin.go.id/>, dan <https://academic.microsoft.com/>.

Pada penelitian ini mengkaji penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan kepemimpinan islami dengan kinerja karyawan. Berikut tahap-tahap pencarian data artikel meliputi:

1. Pada kolom pencarian mengetik alamat website yang dituju
2. Mengetik *keyword* (kata kunci) berupa kalimat kepemimpinan Islam dan kinerja karyawan Bank Syariah
3. Tahap selanjutnya yaitu filterisasi, yakni memilih dan mengeliminasi artikel ilmiah berdasarkan topik penelitian berupa kepemimpinan Islami dan kinerja karyawan pada Bank Syariah. Selain itu artikel ilmiah juga dipilih berdasarkan 10 terakhir yaitu 2015-2024. Tahap filterasi bertujuan untuk mengurangi kemungkinan artikel double dari berbagai sumber website

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan cara analisis. Menurut Sugiyono (2016) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Metode analisis yang digunakan yaitu mendeskripsikan fakta-fakta dari kajian teori dan hasil penelitian

terdahulu. Artikel ilmiah yang berhasil dikumpulkan kemudian dilakukan validasi dan review. Selanjutnya analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan mengemukakan informasi dari artikel ilmiah secara luas, dalam, dan menyeluruh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh lima (5) penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

### 1. Peran Kepemimpinan Islam terhadap Karyawan Bank Syariah Di Kota Pekanbaru

Penelitian yang dilakukan oleh Zulfadli Hamzah dan Muhammad Arif ini menggunakan enam indikator kepemimpinan Islam yang meliputi meyakini kebenaran, menjaga Amanah, pandai bergaul, memiliki antusiasme dan bertanggung jawab. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Pekanbaru dengan jumlah 273 individu. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis. Adapun hasil penelitian ditunjukkan dalam tabel di bawah:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	R-Hitung
K1	0.516
K2	0.518
K3	0.452
K4	0.519
K5	0.512
K6	0.361
K7	0.467
K8	0.536
KI1	0.445
KI2	0.447
KI3	0.412
KI4	0.426
KI5	0.396
KI6	0.393
KI7	0.372
KI8	0.405
KI9	0.441
KI10	0.338
KI11	0.364

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	19

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.467	.223		20.072	.000
	Kepemimpinan Islam	.047	.051	.056	.923	.357

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Zulfadli Hamzah dan Muhammad Arif, 2023)

Berdasarkan tabel di penelitian tersebut pada uji validitas dapat terlihat bahwa nilai R hitung  $> 0.3$ , sehingga dapat disimpulkan keseluruhan item dapat dikatakan valid. Selanjutnya pada uji reliabilitas nilai cronbach alpha semua variabel  $> 0.6$ , yang artinya semua variabel penelitian dapat dikatakan reliabel. Pada uji t, nilai t hitung  $< t$  tabel

dengan nilai signifikansi 0.357 yakni lebih besar dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Kota Pekanbaru.

2. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap pada tahun 2016 ini menggunakan enam indikator kepemimpinan Islam yang meliputi menyukai kebenaran, menjaga Amanah, pandai bergaul, memiliki antusiasme dan bertanggung jawab. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan dengan jumlah sampel sebanyak 21 individu. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis berganda. Adapun hasil penelitian ditunjukkan dalam tabel di bawah:

**Tabel 1. Coefficients**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.875	11.150		.527	.605
	X1	.224	.168	.236	1.331	.200
	X2	.637	.174	.650	3.670	.002

**Tabel 2 Anova**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.898	2	60.949	7.155	.005 <sup>a</sup>
	Residual	153.340	18	8.519		
	Total	275.238	20			

**Tabel 3 Model Summary**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 <sup>a</sup>	.743	.381	2.91872	1.895

Sumber : (Harahap, 2016)

Pada penelitian ini dari hasil uji t memiliki nilai t hitung (X1)  $0.331 > t$  tabel, artinya kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung (X2)  $3.670 > t$  tabel, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji di tabel ke dua, nilai F hitung  $7.155 > F$  tabel 3.55, artinya variabel kepemimpinan Islami (X1) dan motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Pada tabel ke tiga, menunjukkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 66.5% yang artinya hubungan antara variabel kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66.5%.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan *Knowledge Sharing* terhadap Penerapan Learning Organization dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Kendari MT Haryono

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Indah Sari pada tahun 2021. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 35 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan Teknik jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *path analysing* yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *learning organization*, kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel *sharing knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kendari MT Haryono.

4. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Penelitian yang dilakukan oleh M. Haris Sebagust pada tahun 2021. Sampel pada penelitian ini berjumlah 58 responden. Dengan Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang kemudia data dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Pada penelitian ini hasil hipotesis Uji T variabel kepemimpinan Islami memiliki nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , yang artinya kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel motivasi kerja juga memiliki nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ , yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji koefisien Determinasi nilainya 0.579 atau 57.9%, yang artinya variabel kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 57.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan ( Syudi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang).

Penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, Suwardi, Setia Iriyanto tahun 2015. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi berganda. Adapun hasil pengolahan data penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

**Hasil Uji t**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		3,317	,002
Gaya Kepemimpinan Islam	-,185	-1,183	,239
Karakter Persona Islami	,397	2,688	,010
Etika Kerja Islam	,240	1,693	,108

Sumber: (Miftachul Jannah, Suwardi, Setia Iriyanto, 2015)

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan Islam sebesar nilai t hitung  $-1,193 < t$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,

Di dalam teori, Kepemimpinan Islami menjunjung tinggi prinsip keseimbangan. Kepemimpinan Islam juga tidak condong ke gaya kepemimpinan absolut maupun otoriter saja, melainkan berada di tengah – tengahnya. Ciri khas kepemimpinan Islami yang dicontohkan oleh baginda Rasulullah SAW yakni penerapan musyawarah dalam setiap kegiatan yang menyangkut kemaslahatn umum. Selain itu tujuan kepemimpinan Islami juga bukan hanya untuk mencapai tujuan sementara organisasi tetapi juag penanaman nilai-nilai Islami oada

organisasi maupun perusahaan. Dengan tujuan tersebut diharapkan dengan adanya gaya kepemimpinan Islami mampu mendorong para anggota dan karyawan perusahaan agar berkinerja baik dengan prinsip Amanah mengemban tugas yang diberikan pimpinan.

Adanya keterikatan antara kepemimpinan Islami dan kinerja karyawan ini juga didukung oleh beberapa penelitian diantaranya penelitian oleh Sunarji Harahap (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, dengan hasil penelitian kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh M. Haris Sebagust pada tahun (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”, penelitian ini menghasilkan adanya hubungan positif dan signifikan kepemimpinan Islami dengan Kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur Indah Sari (2021) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan *Knowledge Sharing* terhadap Penerapan Learning Organization dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Kendari MT Haryono “ memiliki hasil penelitian yakni kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil lain dari penelitian yang dilakukan oleh Zulfadli Hamzah dan Muhammad Arif dengan judul “Peran Kepemimpinan Islam terhadap Karyawan Bank Syariah Di Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Kota Pekanbaru. Pada penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, Suwardi, Setia Iriyanto (2015), dengan judul “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan ( Syudi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang), pada penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan terdapat kaitan erat antara kepemimpinan Islam dengan kinerja karyawan. Bank Syariah baik itu swasta maupun yang dikelola oleh negara dalam kegiatan operasionalnya menerapkan prinsip Islami. Salah satu aspek perwujudan prinsip syariah yaitu kepemimpinan. Pada bank syariah gaya kepemimpinan yang digunakan haruslah mencerminkan kepemimpinan Islami. Setiap Bank Syariah memiliki tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu banyak yang membahas mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami. Pada artikel ini terdapat tiga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah. Pada dua penelitian lain yang dikaji terdapat hasil bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dipengaruhi oleh perbedaan lingkungan kerja dan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahrullah, A. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi, Kinerja Serta Kesejahteraan Islami. *Al-Uqud: Journal Of Islamic Economics*, 2 no 2, 121-140.
- Febiyanta, D. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Pegawai. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04.
- Hafiduddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Hamzah, Z., & Arif, M. (2023). Peran Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 6 No 2.

- Harahap, S. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pasific Management Review*, 17 (1), 77-90.
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH*, 3.
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal Of Islamic Banking Finance*, 2, 142-154.
- Nana, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5 No 1.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ravianto. (2003). *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: SIUP.
- Rohim, F. A. (2001). *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Sari, N. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Knowledge Sharing Terhadap Penerapan Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pda PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Kendari MT Haryono. <http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/12814>.
- Simanjuntak, P. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Laman Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*, 185-192.