

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua orang adalah pemimpin, banyak yang berharap diri mereka menjadi pemimpin. Namun mereka seringkali tak menyadari bahwa sebenarnya mereka adalah pemimpin bagi diri mereka sendiri. Saat seorang anak menjadi ketua kelas, ia adalah pemimpin. Guru SMA adalah pemimpin bagi muridnya. Seorang ibu pemimpin bagi anak-anaknya. Hampir setiap orang menjadi pemimpin di lingkungan masing-masing, terlepas besar kecilnya jumlah orang dalam kelompok tersebut. Meski hanya satu orang saja pengikutnya, ia masih bisa dikatakan pemimpin. Bahkan, setiap manusia adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Allah SWT berfirman : Dan (ingatlah) ketika Tuhan-mu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. (Q.S Al-Baqarah : 30). Dari ayat tersebut menegaskan bahwa setiap manusia adalah khalifah atau pemimpin bagi dirinya sendiri.

Tingkat keberhasilan seseorang sangat ditentukan pada seberapa tinggi tingkat kepemimpinannya. Tingkat kepemimpinan juga menentukan seberapa besar dan seberapa jauh tingkat pengaruhnya. Menurut Agustian (2001:141) Hart pada 1978 membuat sebuah analisa dan tulisan, tentang urutan dan daftar peringkat nama-nama orang yang apaling berpengaruh di dunia. Dari hasil analisisnya, ia menjatuhkan urutan pertama adalah Nabi Muhammad. Ia berkeyakinan bahwa Nabi Muhammad-lah satu-satunya manusia dalam sejarah yang berhasil meraih sukses luar biasa, baik ditilik dari ukuran agama maupun ruang lingkup duniawinya. Lebih jauh, menurut Hart, penulis buku seratus tokoh paling berpengaruh dalam sejarah, Nabi Muhammad bukan semata pemimpin agama, tetapi juga pemimpin dunia.

Fakta menunjukkan selaku pendorong terhadap gerak penaklukan yang dilakukan bangsa arab (muslim), pengaruh kepemimpinan politiknya berada dalam posisi terdepan sepanjang waktu. Hart menilai, kombinasi yang tak tertandingi, yang mampu dipegangnya secara seimbang, antara agama dan duniawi, melekat erat dalam diri Nabi Muhammad. Sehingga saya menganggap, Nabi Muhammad dalam arti pribadi adalah manusia yang paling berpengaruh dalam sejarah. Maka dalam menentukan seorang figur pemimpin, Nabi Muhammad adalah figur yang patut diteladani dan diikuti. Beliau mengajarkan memimpin melalui pengamalan agama Islam secara sempurna melalui konsep-konsep Al-Qur'an dan al-Hadist. Dari gaya kepemimpinan Nabi Muhammad menunjukkan bahwa beliau adalah figur imam pemimpin Negara, masyarakat dan pemimpin dalam keluarga dan satu-satunya rujukan ummat Islam.

Di sekitar kita, banyak sekali contoh pemimpin dengan tipikal, gaya, dan prinsip yang berbeda-beda. Seorang pemimpin bagaimanapun gaya kepemimpinannya, akan berperilaku menurut prinsip agama yang di anutnya. Kepemimpinan Islam menjadi topik hangat yang diperbincangkan berbagai sektor. Baik sektor industri, sektor perdagangan, sektor pertanian maupun sektor pemerintahan. Secara garis besar, Kepemimpinan Islam atau *Islamic leadership* mempunyai empat elemen pokok didalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, diantaranya: *Siddiq* (jujur), *Tabligh* (menyampaikan), *Amanah* (dapat dipercaya) dan *fathonah* (cerdas). Seorang pemimpin perusahaan yang mengaplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh. Menurut Arviyan (dalam Jannah, 2015).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan Islam adalah keridhaan Allah. Kepemimpinan menurut Islam, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfiki. mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam, Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik. (Rivai dan Arifin, 2013 :154)

Allah SWT berfirman : Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka. (QS. Asy-syuura : 38)

Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak, siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya.

Kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin mempunyai arti dan peran penting bagi suatu pengelolaan perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin dapat diartikan sebagai seorang yang mempunyai pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup

perusahaan atau organisasi. Pengaruh tersebut bisa meliputi Gaya Kepemimpinan Islam dan Religiusitas.

Dari istilah agama dan religi muncul istilah keberagamaan atau religiusitas (*religiosity*). Pengertian religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Menurut Alfisyah dan Anwar (2018:101) Adapun suasana psikologis yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau *filter* bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Religiusitas diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan tidak hanya mewujudkannya melalui kegiatan ritual keagamaan saja, namun religiusitas juga diwujudkan oleh seseorang yang beragama dengan mewujudkannya dalam setiap aspek kehidupan dan kegiatan yang dilakukan dengan didorong oleh adanya kekuatan supranatural, dimana religiusitas tersebut dapat didukung oleh beberapa dimensi atau indikator yang antara lain adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengalaman, praktek agama, dan pengamalan.

Menurut Amaliah *et al* (2015), dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam

agamanya. Dalam Agama Islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT (Anwar *et al*, 2018).

Masjid Islamic *Centre* Rokan Hulu adalah Masjid kebanggaan masyarakat Kabupaten Rokan Hulu, yang didirikan pada tahun 2008 dan diresmikan pada tahun 2010. Latar belakang didirikannya Masjid Islamic *Centre* Rokan Hulu adalah sebagai simbol ummat Islam, sebagai pusat kegiatan ummat Islam, sebagai pembinaan persatuan ummat dan kesejahteraan ummat. Masjid Islamic *Centre* Rokan Hulu yang telah menjadi ikon Kabupaten Rokan Hulu yang dijuluki negeri seribu suluk. Masjid Islamic *Centre* Rokan Hulu tidak hanya setakat tempat melaksanakan ibadah sholat, melainkan telah diperluas sesuai dengan motonya Masjid sebagai sarana ibadah meraih berkah dan meningkatkan marwah. Masjid Islamic *Centre* Rokan Hulu saat ini telah dikelola oleh pengurus Masjid sebanyak 51 Orang, Dimana Masjid dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana serta program dan kegiatan yang terencana, terukur serta mempunyai visi yang jauh kedepan.

Untuk itu Masjid Islamic *Centre* Rokan Hulu juga penting mengelola organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang diharapkan bersama. Dalam pengelolaan yang baik juga dibutuhkan pegawai yang profesional dalam pengelolaan organisasi dalam melayani masyarakat. Sikap pegawai yang kurang baik juga akan mempengaruhi kualitas kepemimpinan dalam pengelolaan masjid Islamic *Centre* kabupaten rokan hulu.

Masjid Islamic Centre Kabupaten Rokan Hulu memiliki sejumlah kegiatan dan program yang terencana, adapun kegiatan – kegiatannya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kegiatan dan program masjid Islamic Centre

No	Kegiatan dan program	Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Shalat 5 waktu	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
2	perayaan hari-hari besar	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
3	ceramah rabu malam	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
4	ceramah sebelum shalat zuhur	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
5	Mewajibkan pegawai shalat zuhur dan ashar	aktif	aktif	aktif	tdk aktif	tdk aktif
6	wirid mingguan	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
7	shalat subuh jum'at	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
8	sujud tilawah	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
9	puasa senin dan kamis berbuka di masjid	aktif	aktif	aktif	aktif	Aktif
10	makan bersama setelah shalat jum'at	aktif	aktif	aktif	tdk aktif	tdk aktif
11	I'tikaf bulanan	aktif	aktif	aktif	tdk aktif	tdk aktif
12	pelatihan imam dan bilal	aktif	aktif	aktif	tdk aktif	tdk aktif
13	pembinaan masjid besar kecamatan	aktif	aktif	aktif	tdk aktif	tdk aktif

Sumber : olahan data 2014-2018 kegiatan dan program Masjid Islamic Centre

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadinya beberapa kegiatan yang tidak aktif lagi dari tahun-tahun sebelumnya, hal ini dapat menggambarkan kurangnya tingkat pengaruh kepemimpinan dalam mengelola organisasinya dengan baik sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Semestinya suatu organisasi harus bisa mempertahankan kegiatan-kegiatan yang telah ada dan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang belum ada sebelumnya. Hal tersebut menggambarkan turunnya keberhasilan dalam sebuah organisasi, padahal keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih target itu sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam memberdayakan organisasinya.

Menurut penulis dalam mempertahankan dan meningkatkan kegiatan-kegiatan bersifat islami yang baik dan bermanfaat bagi setiap kalangan tersebut maka dalam diri seorang pemimpin mestinya memiliki gaya kepemimpinan

islami yang bersikap mencintai kebenaran, menjaga amanah, ikhlas dalam mengabdikan, baik dalam pergaulan dan kebijaksanaan.

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Selama 5 Tahun Terakhir

Tahun	Tingkat Kehadiran (%)	Tingkat ketidakhadiran (%)	Total (%)
2014	75	25	100
2015	71	29	100
2016	83	17	100
2017	72	28	100
2018	65	35	100

Sumber : Olahan Data 2014-2018 Pegawai Masjid Islamic Centre.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa angka absensi pegawai belum maksimal, hal ini dapat menggambarkan kurangnya kedisiplinan pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Dalam agama islam telah diajarkan bagaimana seseorang dalam menjaga kedisiplinan dalam segala hal, maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengetahuan, kurangnya keyakinan, kurangnya pelaksanaan ibadah dan kaidah dan kurangnya pengamalan agama yang dianutnya sehingga tidak dapat mempengaruhinya dalam setiap aspek kehidupan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian yang berjudul :

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASJID ISLAMIC CENTRE KABUPATEN ROKAN HULU.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan islami di Masjid Islamic *Centre* Kab. Rokan Hulu?
2. Bagaimana religiusitas pegawai di Masjid Islamic *Centre* Kab. Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja pegawai di Masjid Islamic *Centre* Kab. Rokan Hulu?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan islami di Masjid Islamic *Centre* Kab. Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui religiusitas pegawai di Masjid Islamic *Centre* Kab. Rokan Hulu.
3. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Masjid Islamic *Centre* Kab. Rokan Hulu.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Masjid Islamic *Centre* Kabupaten Rokan Hulu, hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan bagi Oganisasi yang terkait dengan masalah kepemimpinan Islami dan religusitas. Hal tersebut sangat berguna terhadap kinerja Pegawai.

2. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini merupakan salah satu referensi teoritis dalam pengembangan ilmu sosial.
3. Bagi mahasiswa, menerapkan teori yang diperoleh dalam pembuatan karya ilmiah yang berupa skripsi serta untuk menambah keilmuan dan wawasan.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian ini, penulis menguraikan kedalam 3 (tiga) bab, dimana dalam setiap bab terdiri dari beberapa sub bab seperti diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEP TUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini dikemukakan konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi, Ruang Lingkup Penelitian, Populasi Dan Sampel, Jenis Dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Defenisi Operasional, Instrument Penelitian Dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Islami

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan Islami

Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas – aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Rivai dan Arifin (2013: 7) secara sederhana kepemimpinan itu sendiri adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keterikatan pada sasaran bersama melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di kelompok kerja.

Menurut Black dalam Rivai dan Arifin (2013: 105) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu rujukan tertentu.

Ada banyak definisi tentang kepemimpinan, tetapi secara mendasar *leadership* berarti mempengaruhi orang. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang artinya adalah orang yang berada di depan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyesatkan atau tidak. Ketika berbicara

kepemimpinan maka ia akan berbicara mengenai pemimpin, orang yang memimpin baik itu cara dan konsep, mekanisme pemilihan pemimpin, dan lain sebagainya (Rivai dan Arifin, 2013: 112). Dilihat dari ajaran Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah *khilafah, imamah dan ulil amri*, juga ada istilah *ra'in* (Moedjiono, 2002: 10).

Menurut Tanjung dalam Moedjiono (2002: 11) kepemimpinan di dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan dalam Islam haruslah seorang tokoh ulama yang benar-benar bertanggung jawab penuh atas kemaslahatan dan keselamatan umatnya.

Perbedaan pengertian kepemimpinan dalam Islam dan yang dikemukakan oleh para teoritis adalah bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khilafah di muka bumi (Moedjiono, 2002: 11).

2.1.1.2. Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Islam yaitu: musyawarah, adil dan kebebasan berfikir (Rivai dan Arifin, 2013: 154)

1) Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin

wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.

Melalui musyawarah memungkinkan seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, dan sementara itu pada saat yang sama musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula. Hal ini tercemin dalam Q.S Asy-Syuura ayat 38 sebagai berikut yang 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).

2) Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata dimasyarakat ataupun agama. Al-Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Selain memegang prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga patutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berpengalaman, arif dan

bijaksana. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an yang 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).

3) Kebebasan berfikir

Pemimpin yang baik adalah mereka yang memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama. Maka Allah SWT berfirman dalam surat Al- Kahfi ayat 54 sebagai berikut yang 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.S Al-Kahfi: 54).

2.1.1.3. Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpin

Nawawi (1993: 114) setiap pemimpin sebagai individu untuk Mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah SWT dengan kepribadiannya sebagai orang yang beriman harus menampilkan sikap dan perilaku sebagai berikut:

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT

Pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah di dalam surat Al-Baqarah ayat 147 yang artinya: Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu (Al Baqarah: 147). Pemimpin yang berpegang teguh pada agama dan terus-menerus berusaha menegakkan kebenaran berdasarkan tuntutan ajaran Islam, akan disegani, dihormati dan dipatuhi. Di samping itu karena merupakan perwujudan iman/ketaqwaan, maka sesuai janji Allah SWT bahwa pemimpin tersebut akan mendapat tempat yang mulia di sisi-Nya. Pemimpin yang seperti itu akan selalu dekat dan mengetahui serta ikut dalam suka dan duka orang-orang yang dipimpinya.

2. Dapat dipercaya, bersedia dan mampu mempercayai orang lain

Pemimpin yang dipercaya, mampu mempercayai orang lain dan memiliki kepercayaan diri, merupakan pemimpin yang bertanggung jawab. Pemimpin tidak senang mempermasalahkan orang lain dengan maksud lari dari tanggung jawab. Sebaliknya selalu membela anggota organisasinya, karena mempercayainya telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintah atau

petunjuknya, yang mungkin saja tidak tepat atau keliru. Firman Allah di dalam surat Al-Baqarah ayat 166, sebagai berikut yang Artinya: (yaitu) ketika orang-orang yang mengikutinya, segala hubungan antara (QS. AL- Baqarah: 166).

3. Memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (Intelegensi) yang memadai

Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki kemampuan kepemimpinan. Di samping itu pemimpin harus mengetahui juga seluk-beluk bidang yang dikelola organisasinya, bahkan terdapat juga organisasi yang menuntut pemimpin memiliki ketrampilan atau keahlian yang memadai di bidangnya tersebut. Kecerdasan dengan pengetahuan yang memadai, akan menghantarkan seseorang menjadi pemimpin yang berpandangan luas, yang tidak terbelenggu oleh disiplin ilmunya sendiri. Untuk itu Allah berfirman dalam surat Ar-Rum ayat 31 sebagai berikut yang Artinya: Dengan kembali bertaubat kepada-Nya dan bertakwalah kepada-Nya serta dirikanlah shalat dan janganlah kamu Termasuk orang-orang yang mempersekutukan Allah (Q.S Ar-Rum : 31).

4. Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain

Seorang pemimpin harus berusaha mengisi pergaulan di dalam organisasinya dengan menolong orang-orang yang mengalami kesulitan. Di antara anggota organisasinya tidak mustahil ada yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya atau kesulitan

pribadi lainnya. Pemimpin harus berusaha cermat dengan tidak mudah marah, agar setiap kekeliruan dan kesalahan dapat diselesaikan secara objektif dan tuntas, tanpa menimbulkan masalah baru berupa kebencian dan antipasti karena kemarahannya. Sehubungan dengan itu, Allah SWT bersabda dalam surat Fushshilat ayat 34 sebagai berikut yang Artinya: Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara Dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia (Q.S Fushilat: 34).

5. Memilliki semangat untuk maju, semangat pengabdian dan kesetiakawanan, serta kreatif dan penuh inisiatif.

Pengabdian dan kesetiakawanan merupakan juga sebagai perwujudan kesetiaan yang tinggi pada cita-cita organisasinya. Kesetiaan itu akan tampil dalam kesediaan dan kerelaan berkorban, bilamana orang-orang yang dipimpin dan organisasi memerlukannya.

6. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksakannya

Keputusan yang cepat dan tepat sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi yang mendesak dan kritis. Kondisi itu tidak memungkinkan pemimpin mengumpulkan orang lain untuk bermusyawarah, karena akan terlambat dan berakibat merugikan. Kebijakan dan sikap konsekuen pemimpin tidak sekedar terlihat dalam tindakan menaati peraturan disiplin dan memberikan sanksi/

hukuman, tetapi terlihat juga dalam berbagai kegiatan kepemimpinannya yang lain.

7. Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani

Pemimpin yang sehat jasmani dan rohani serta beriman dalam mengatasi rintangan, hambatan dan memecahkan masalah selalu mampu bekerja sama, yang memungkinkan memperoleh pertolongan yang terbaik dari anggota organisasinya.

2.1.1.4. Indikator kepemimpinan islami

Kepemimpinan islami dapat disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya. (Jannah, Suwardi dan Iriyanto 2016) indikator kepemimpinan islami adalah :

1. Mencintai Kebenaran

Adalah suatu sikap keyakinan yang kuat dan tegas dalam mengambil keputusan, sebagaimana yang diterangkan dalam Al-Qur'an yang artinya : kebenaran itu dari tuhanmu, maka janganlah sekali-kali engkau (Muhammad) termasuk orang-orang yang ragu(QS. Al-Baqoroh : 147)

2. Menjaga Amanah

Adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an yang artinya :

Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanah – amanah dan janjinya (QS. Al-mu'minun : 8)

3. Iklas Dalam Mengabdikan

Adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an yang artinya : Aku tidak ciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepadaku (QS. Az- zariyat : 56)

4. Baik Dalam Pergaulan

Adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an yang artinya : sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat (QS. Al-Hujarat :10)

5. Kebijaksanaan

Adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin sebagaimana yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an yang artinya : sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia membri pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (QS.Al-nahal : 90)

2.1.1.5. Dasar-Dasar Kepemimpinan Dalam Islam (Moedjiono, 2002: 53)

1. Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang Muslim karena bagaimanapun akan mempengaruhi lebih lanjut terhadap kualitas keberagamaan rakyat yang dipimpinnya.
2. Setiap kelompok orang bahkan dalam kelompok lebih dari tiga orang diperlukan adanya pemimpin.
3. Pemimpin harus orang yang memiliki keahlian di bidangnya dan kehancuran jika menyerahkan urusan umat kepada seseorang yang bukan ahlinya atau tidak memiliki kemampuan untuk memimpin.
4. Pemimpin harus bisa diterima artinya mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan umat dan didoakan. Bukan sebaliknya dibenci dan membenci, melaknat dan dilaknat umatnya.
5. Mengutamakan, membela, dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan, melaksanakan syariat, berjuang menghilangkan segala bentuk kemungkar, kekufuran, kekacauan dan fitnah.
6. Disamping pemimpin harus sehat dan kuat, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat utama Rasul, yaitu: benar (*shiddiq*), terpercaya (*amanah*) yakni bersedia memikul tanggung jawab dengan aman dan tanpa keraguan, menyampaikan, melaksanakan tugas (*tabligh*), dan cerdas (*fathanah*), serta menyukai persatuan dan benci perpecahan.

7. Islam mengajarkan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan kepemimpinan (*leadership*), bertanggung jawab terhadap orang-orang yang dipimpinnya.
8. Tugas kepemimpinan adalah melaksanakan ketaatan kepada Allah.
9. Tujuan kepemimpinan dalam Islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan lancar.
10. Dalam mengambil keputusan, seorang pemimpin hendaklah mengutamakan musyawarah.

Rivai dan Arifin (2013: 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu:

1. *Ash-shidq*

Yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.

2. *Al-amanah*

Atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang di pimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.

3. *Al-fathanah*

Yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.

4. *At-Tabligh*

Yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab atau dapat diistilahkan dengan keterbukaan.

2.1.2 Religiusitas

2.1.2.1 Pengertian Religiusitas

Menurut Jalaluddin dalam penelitian Aini (2016) pengertian agama berdasarkan asal kata, yaitu, *al-Din*, *religi* (*relegere*, *religare*) dan *agama*. *Al-Din* (*semit*) berarti undang-undang atau hukum. Sedangkan dari kata *religi* (Latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca, sedangkan *religare* berarti mengikat. Adapun kata agama terdiri dari *a*= tidak; *gam*= pergi yang mengandung arti tidak pergi, tetap ditempat atau diwarisi turun-temurun.

Pengertian religiusitas berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Glock dan Stark dalam penelitian Pontoh dan Farid (2016) adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianut seseorang.

Menurut Nashori dan Mucharam (2002: 71) religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang Muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam.

Menurut Anshori dalam Ghufroon & Risnawita dalam Masrurroh (2015) agama menunjuk pada aspek-aspek formal yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban, sedangkan *religiusitas* menunjuk pada aspek agama yang telah dihayati oleh seseorang dalam hati. Ghufroon & Risnawita menegaskan lebih

lanjut, bahwa *religiusitas* merupakan tingkat keterikatan individu terhadap agamanya. Apabila individu telah menghayati dan menginternalisasikan ajaran agamanya, maka ajaran agama akan berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangan hidupnya.

2.1.2.2. Indikator Religiusitas

Menurut Glock dan Stark dalam Wibowo dan Hardiwinoto (2015: 47) ada lima indikator religiusitas, yaitu:

1. Keyakinan.

yaitu sejauh mana individu mengakui hal-hal yang bersifat dogmatik dalam agamanya, misalnya tentang kekuasaan tuhan, malaikat, surga dan neraka.

2. Peribadatan.

Yaitu sejauh mana individu melaksanakan ritual dalam agamanya, misalnya : zakat, puasa, haji dan sebagainya

3. Penghayatan.

Yaitu perasaan keagamaan yang dialami dan dirasakan. Misalnya perasaan bersalah takut berbuat dosa.

4. Pengetahuan agama.

Yaitu sejauh mana individu memahami agamanya misalnya pengetahuan tentang ilmu fiqih, ilmu tauhid dan ilmu tasawuf.

5. Pengamalan

Yaitu sejauh mana implikasi agama mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupan sosial, Misalnya apakah dia mengunjungi

tetangganya yang sakit, menolong orang yang kesulitan, mendermakan harta dan sebagainya.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Religiusitas

Murut Thouless dalam Aini (2016) Faktor-faktor itu terdiri dari empat kelompok utama: pengaruh-pengaruh sosial, berbagai pengalaman, kebutuhan dan proses pemikiran. Thouless menyebutkan beberapa faktor yang mungkin ada dalam perkembangan sikap keagamaan akan dibahas secara rinci yaitu:

1. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial)

Ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan sikap keagamaan itu. Pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, dan tekanan-tekanan lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.

2. Berbagai pengalaman yang membantu sikap keagamaan, terutama pengalaman-pengalaman mengenai :
 1. Keindahan, keselarasan, dan kebaikan di dunia lain (faktor alami)
 2. Konflik moral (faktor moral)
 3. Pengalaman emosional keagamaan (faktor afektif)
3. Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian timbul dan kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan-kebutuhan terhadap:
 1. Keamanan
 2. Cinta kasih
 3. Harga diri

4. Ancaman kematian.

4. Berbagai proses pemikiran verbal (faktor intelektual)

Faktor terakhir yang seharusnya dipertimbangkan adalah peranan yang dimainkan oleh penalaran verbal dalam perkembangan sikap keagamaan itu. Dari berbagai teori tentang religiusitas yang telah diuraikan, penelitian ini akan menggunakan acuan dari teori Glock dan Stark bahwa terdapat lima dimensi dalam religiusitas yaitu dimensi ideologi, dimensi intelektual, dimensi ritualis, dimensi pengalaman keagamaan, dan dimensi konsekuensi perilaku.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Sedermayanti (2007:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai dan Basri dalam Reza (2010) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Martoyo (2010:181) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu :

1. Motivasi

Yaitu proses mencoba untuk mengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan disini dimaksudkan desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecendrungan hidup, kunci yang terpenting untuk itu tiada lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

2. Kemampuan

Yaitu kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

3. Lingkungan kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya antara manusia dan lingkungan terhadap hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para pegawainya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu :

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran
5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerjasama
8. Komunikasi
9. Peran serta

2.1.3.4. Penelitian Terdahulu

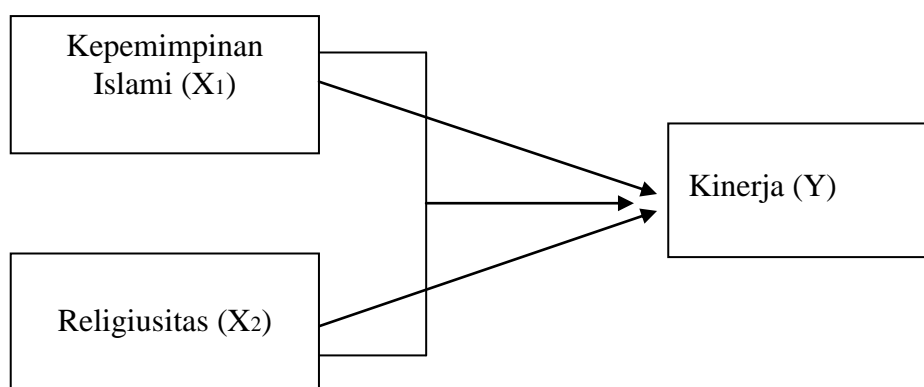
Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti ini sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan, sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2016) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng *Steak And Shake* Cabang Semarang)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mustofiah (2015) “Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan islami. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Munparidi (2012) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Kepemimpi, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Variabel kepemimpinan dan motivasi tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

2.2. Karangka Konseptual

Karangka konseptual dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap karyawan Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.



sumbernya : *Kiswanto, (2010)*

Gambar 2.1 karangka konsep peneliti

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk memberikan arah bahasan, maka akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.
- H3 : Diduga Kepemimpinan Islami dan Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu dengan fokus penelitian adalah meliputi Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap kinerja karyawan Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:115) populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 51 Orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut teknik menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. sampling jenuh, yaitu teknis penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:122). Karna populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 51 Orang, maka keseluruhan populasi dimasukkan sebagai objek penelitian.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

1. Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk dalam kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian meliputi, sejarah berdirinya, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan Pegawai, sarana dan prasarana Masjid.
2. Data kuantitatif, adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi dan penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : Jumlah Pegawai, jumlah sarana dan prasarana dan hasil angket.

3.3.2. Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama. Yang merupakan data primer Dalam penelitian ini diambil dari hasil metode kuesioner dan metode observasi.
2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang telah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Dalam penelitian ini yang merupakan data sekunder ialah dokumen dan arsip Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

3.4. Teknik Pengambilan Data

3.4.1. Metode Observasi

Notoatmodjo (2010:131) metode observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah taraf aktivitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. dalam hal ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau yang diselidiki.

3.4.2. Metode Kuesioner

Mengambil data primer di mana Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden yang berisikan sejumlah pernyataan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner dan menanyakan pada responden Apabila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

kuesioner diberikan pada pegawai yang menjadi sampel penelitian tersebut, kemudian memotivasi mereka untuk memberi jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan di dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah pengisian kuesioner maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah.

3.4.3. Dokumen, Arsip Masjid dan Studi Pustaka

Mengambil data sekunder yaitu berupa dokumen kantor misalnya data Pegawai dan arsip kantor lainnya. selain itu data sekunder juga didapat melalui studi pustaka yang ada.

3.5. Defenisi Operasional

Notoatmodjo (2010:85) menjelaskan yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau mengetahui variabel-variabel diamati/diteliti. defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan islami (X1)	Kepemimpinan islami dapat disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya. Jannah, Suwardi dan Iriyanto (2016)	1. Mencintai Kebenaran 2. Menjaga Amanah 3. Iklas Dalam Mengabdikan 4. Baik Dalam Pergaulan 5. Kebijakan	Liker
Religiusitas (X2)	Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianut seseorang. Glock dan Stark dalam penelitian Pontoh dan farid (2016)	1. Keyakinan 2. Peribadatan 3. Penghayatan 4. Pengetahuan agama 5. Pengamalan	Liker
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan	1. Ketepatan hasil kerja 2. Ketelitian hasil kerja	Liker

	<p>wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. sedermayanti (2007:260)</p>	<p>3. Hasil kerja yang dihasilkan 4. Kehadiran 5. Peraturan perusahaan 6. Kecepatan waktu kerja 7. Bekerjasama 8. Komunikasi 9. Peran serta</p>	
--	--	---	--

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014: 102).

1. Uji validitas Instrument

Menyusun pertanyaan yang akan dilakukan dalam penelitian sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antara item pertanyaan.

2. Uji Reabilitas Instrument

Instrumen sebagai alat ukur diperlukan pula kehandalan suatu instrumen untuk mengetahui sejumlah mana kebenaran alat ukur tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu. Dikatakan juga sebagai katahanan uji sesuatu pada tingkat mana jika penguji ulang dengan menghasilkan hasil yang sama.

Untuk melihat hasil penelitian ini digunakan skala liker. Bentuk ini digunakan apabila kita menginginkan data tentang pendapat

responden mengenai masalah yang diteliti, cara ini dengan menetapkan bobot jawaban terhadap tiap-tiap aitem yang ditetapkan. berikut penjelasannya :

Tabel 3.2
Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2012)

3.7. Teknik Analisa Data

3.7.1. Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008: 105) metode deskriptif analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan data pada pengaruh kepemimpinan Islami (X_1) Religiusitas (X_2) serta kinerja Pegawai (Y).

Guna menafsir skor yang diperoleh melalui perhitungan atas angket tersebut, maka untuk mendapat perentasenya disesuaikan dengan kriteria yang dikemukakan Arikunto (2010: 78) sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No.	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang sekali

Sumber : Arikunto (2010)

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor ítem yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%. Dapat dilihat sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100$$

Ket:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-Rata Skor Jawaban

N = Skor Ideal

3.7.2. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan persamaan regrasi linier berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel bebas atau lebih adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan Islami

X_2 = Religiusitas

B_1, b_2 = Koefisien regresi yang dihitung

e = Eror (Kesalahan)

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur Seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi. Semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghazali, 2011:9)

3.7.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji arah hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006: 68). Untuk menghitung nilai F tabel, dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df=k; n-1(k-1)$. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a tolak.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketentuan :

H_0 : hipotesis yang menyatakan yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, artinya dalam rumus hipotesis yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y).

H_a : hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Hasil perhitungan H_a digunakan sebagai dasar pencarian data.

2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari koefisien regresi menggunakan uji hipotesis yaitu Uji t_{test} (Parsial). Uji t_{test} digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen (kepemimpinan Islami dan Religiusitas) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) (Ghozali, 2006: 68). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ketentuan :

H_0 : hipotesis yang menyatakan yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, artinya dalam rumus hipotesis yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y).

H_a : hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Hasil perhitungan H_a digunakan sebagai dasar pencarian data.