

journal homepage: <http://ejournal.iainkendari.ac.id/lifalah>

Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

¹Ikhsan Maksum, ²Nur Laili Fikriah

¹Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,

¹Email: ikhsanmaksum@uin-malang.ac.id

²Institut Agama Islam Negeri Tulungagung

²Email: laili07f@gmail.com

INFO ARTIKEL

Keywords: Kepemimpinan islami, Etika kerja islami dan Kinerja karyawan

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>

A B S T R A K

Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membimbing dan menginspirasi bawahan untuk bersedia berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Tidak hanya itu, etika kerja juga menjadi pendorong kinerja organisasi. Dari banyak studi yang membahas kepemimpinan dan etika kerja, masih terdapat banyak celah jika dikaitkan dengan perbedaan konteks penelitian dan perbedaan agama. Tujuan penelitian ini adalah untuk berkontribusi pada pengembangan konsep kepemimpinan islami dengan berdasarkan konteks penelitian pada lingkup industri *halal*. Penelitian menguji pengaruh secara langsung kepemimpinan islami (KI) dan etika kerja islami (EKI) terhadap kinerja karyawan (KK). Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan yang tergolong dalam cakupan industri *halal* di Kota Malang. Penelitian menggunakan seting penelitian lapangan (*Field Setting*) dan desain studi *cross-sectional*. Peneliti mengambil responden penelitian sebanyak 175 karyawan dari 10 perusahaan yang tergolong perusahaan *halal* di Kota Malang. Teknik regresi digunakan peneliti untuk menguji hipotesis yang disusun dalam penelitian ini. Hasil penelitian mendukung hipotesis kepemimpinan islami dan etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Kinerja organisasi telah menjadi fokus utama dalam setiap organisasi bisnis. Kinerja organisasi adalah sebuah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan objektif (Ricardo dan Wade, 2001). Mengacu pada konsep terdahulu, terdapat dua dimensi kinerja organisasi yaitu kinerja finansial dan kinerja non-finansial. Kedua jenis kinerja organisasi itu menjadi indikator penting untuk mengukur kesuksesan dalam sebuah organisasi (Daud *et al.*, 2014). Didasarkan pada konsep dasarnya, kinerja finansial didefinisikan sebagai sebuah keluaran secara ekonomi (pangsa pasar dan profitabilitas), seperti yang dijelaskan oleh Delaney dan Huselid (1996). Delaney dan Huselid (1996) menekankan pengukuran kinerja finansial biasanya diukur melalui profitabilitas, *return on sale*, *return on equity*, *return on investment* dan *return on assets*. Di sisi lain, kinerja non-finansial secara umum didefinisikan sebagai keefektifan perilaku untuk meningkatkan produktivitas organisasi, dan dapat diukur dengan menilai kinerja manajerial (Daud *et al.*, 2014).

Menilai kinerja manajerial salah satunya dapat diukur melalui gaya kepemimpinan (Daud *et al.*, 2014). Penelitian pada kajian kepemimpinan dan kinerja telah memiliki banyak kemajuan (Hashim dan Khairuddin, 2012). Berdasar

pada konsep kepemimpinan tradisional menjadi konsep kepemimpinan kontemporer yaitu kepemimpinan islami (KI) (Daud *et al.*, 2014). Di Negara Indonesia yang mayoritas beragama Islam mempengaruhi pertumbuhan industri *halal* (Rizki *et al.*, 2017). Pertumbuhan industri *halal* dapat memunculkan gaya kepemimpinan baru yang selama ini bahkan belum pernah terfikirkan sebelumnya, yaitu gaya kepemimpinan islami (Daud *et al.*, 2014). Dalam rangka untuk mengikuti kemajuan industri *halal*, pemimpin-pemimpin Muslim harus menunjukkan kemampuan kepemimpinan islami yang berkualitas untuk bertahan dalam persaingan pasar saat ini (Daud *et al.*, 2014). Di era saat ini, untuk memenuhi tantangan dinamika kepemimpinan dalam sebuah industri, pemimpin yang tidak kompeten dalam sebuah organisasi harus bersedia untuk meningkatkan kemampuan mereka (Ather dan Sobhani, 2007). Hal ini penting karena industri *halal* melibatkan manajemen organisasi islami yang didasarkan pada pengetahuan dan keluaran dari kepercayaan dan praktik Islam (Daud *et al.*, 2014).

Faktor lain yang dapat digunakan dalam menilai kinerja (KK) yaitu etika kerja islami (EKI). Pengaruh Islam sangat kuat dalam kegiatan sehari-hari, tetapi secara garis besar peneliti tidak dapat

mengetahui apakah kepemimpinan islami dan etika kerja islami dapat mempengaruhi kinerja organisasi? (Moayedi, 2009). Banyak studi telah dilakukan dalam bidang etika bisnis (Rizk, 2008), tetapi kebanyakan studi didasarkan pada etika kerja protestan atau konvensional. Fungsi model etika bisnis konvensional dapat menghadapi masalah yang serius jika dikaitkan dengan organisasi industri *halal*. Alasan mendasar adanya masalah tersebut adalah masing-masing karyawan dalam sebuah industri memiliki agama yang berbeda beda dan menimbulkan karakteristik yang berbeda (Hadisi, 2014).

Industri *halal* didasarkan pada pengetahuan, keluaran dan praktik Islam. Islam adalah salah satu agama terbesar yang ada di dunia. Konsep etika dalam Islam didasarkan pada Al'Qur'an dan *Sunah*, yang artinya Islam mempunyai pondasi ideologi yang dapat digunakan sebagai pengembang di sektor industri (Hadisi, 2014). Hadisi (2014) menekankan bahwa kapitalisme dan sosialisme adalah suatu kemunduran kualitas hidup secara Islam. Meskipun begitu, hanya sedikit yang mengetahui tentang etika kerja islami (EKI). Terlebih lagi, pada saat ini hanya sedikit penelitian yang menggunakan etika kerja islami sebagai pertimbangan dalam penelitian (Hadisi, 2014).

Ulasan literatur saat ini masih menunjukkan adanya ketidakjelasan dalam

beberapa aspek bisnis, termasuk kepemimpinan dan etika yang ada pada industri *halal*. Penelitian saat ini terfokus pada variabel kepemimpinan islami dan etika kerja islami serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada industri *halal* di Kota Malang. Penelitian menggunakan prinsip Islam yang dikemukakan oleh Hakim (2012), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan islami dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan (Rizki *et al.*, 2017).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan islami (KI) dan etika kerja islami (EKI) terhadap kinerja karyawan (KK) pada industri *halal* di Indonesia. Penelitian menggunakan *purposive sampling*, yaitu sebanyak 175 karyawan pada industri *halal* di Kota Malang. Karyawan yang digunakan sebagai sampel diharapkan dapat memberikan gambaran tentang fenomena tentang kepemimpinan dan etika kerja islami. Setting penelitian menggunakan setting lapangan (*Field Setting*) serta desain studi *cross-sectional*. Data diambil menggunakan kuesioner dan diolah dengan teknik analisis regresi.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1 Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islam (KI) adalah sebuah proses menginspirasi para pengikutnya, dan bertujuan untuk memenuhi visi organisasi (Chowdbury, 2002). Dalam Islam, agama, moral dan elemen spiritual mendominasi kepemimpinan Nabi Muhammad (SAW) (Daud *et al.*, 2014). Kepemimpinan islami secara umum didasarkan pada Al-Qur'an dan *Sunah*, selanjutnya, keluaran yang diharapkan seperti kekohesifan, peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kelancaran kinerja adalah aspek penting yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin (Ali, 2009).

Peneliti menekankan bahwa pemimpin dan bawahan seharusnya mempunyai hubungan yang dekat dengan kinerja organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Safi (1995), yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai kualitas kepemimpinan yang baik, yang biasanya ditunjukkan dengan beberapa sifat seperti, sabar (*sabr*), berpendirian (*yaqin*), berpengetahuan (*'ilm*), pandai berkomunikasi (*fathanah*), keberanian memulai usaha (*qidam*) dan bermurah hati (*lin*) untuk digunakan dalam melayani dan membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, Daud *et al.* (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan islami terdiri dari empat

atribut utama yaitu *al-sidq*, *amanah*, *fathonah* dan *tabligh*. Sebagai tambahan, Daud *et al.* (2012) menekankan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi, pemimpin harus mempunyai kecakapan dalam memahami sesuatu, kemampuan untuk merespon pertanyaan, kecakapan untuk memperoleh perhatian dan ramah terhadap anggotanya, kecenderungan untuk membuat keputusan setelah konsultasi, dinamis, kritis, serius dan hasrat yang tinggi untuk terus belajar.

Penelitian ini menggunakan konsep kepemimpinan islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan *Sunah*. Dari uraian sebelumnya yang dikemukakan oleh Daud *et al.* (2014) menyatakan terdapat empat sifat kepemimpinan yang berhubungan dengan Nabi Muhammad (SAW), yaitu *al-sidq*, *amanah*, *fathonah* dan *tabligh*. Sebagai tambahan. Ke-empat sifat tersebut harus diimplementasikan oleh pemimpin islami.

Daud *et al.* (2014) menjelaskan tentang sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin islami. Sifat yang pertama adalah *Al-sidq*. *Al-sidq* adalah konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Seorang pemimpin harus selalu berkata yang sebenarnya dari dasar hati, dan menunjukkan ketenangan dalam jiwa, serta kekhawatiran dalam melakukan kebohongan. Dasar dari sifat *Al-Sidq* adalah Al-Qur'an surat Al-Najm, 53: 4-5 yang

menyatakan bahwa “Dia tidak mengucapkan Al-Qur'an atas keinginannya sendiri, Al-Quran dari Allah kepadanya melalui Jibril yang datang dan membacakannya kepadanya, dan mengajarnya.”

Sifat yang kedua adalah Amanah. Sifat amanah adalah sifat yang dimiliki oleh pemimpin islami dalam memenuhi janji yang telah diberikan kepada karyawan dalam organisasi, berperilaku apa adanya dan negosiasi secara adil meskipun memungkinkan untuk mendapatkan keuntungan (Gulati *et al.*, 2008). Daud *et al.* (2014) menyatakan bahwa amanah adalah sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dan menekankan sebuah tanggung jawab terhadap *stakeholder* organisasi. Contoh terbaik dari pemimpin *amanah* adalah Nabi Muhammad (SAW), seperti yang telah dijelaskan dalam surat Al-A'raf. 7:68 yang berbunyi “Saya menyampaikan kepada Anda pesan-pesan Tuhanku dengan menjelaskan perintah dan larangan (dan bagi Anda penasihat sejati) yang memperingatkan Anda tentang siksaan Allah dan memanggil Anda untuk bertobat dan beriman, dan Saya dapat dipercaya dalam menyampaikan pesan Tuhanku. Dikatakan juga bahwa: Anda dulu menganggap Saya orang yang bisa dipercaya, jadi bagaimana mungkin Anda sekarang menuduh Saya.”

Sifat yang ketiga adalah *Fathanah*. Pemimpin yang *fathanah* adalah pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang baik (Daud *et al.*, 2014). Pengetahuan tinggi pada seorang pemimpin menciptakan kesederhanaan dan meyakinkan tentang pentingnya seseorang untuk mengeksplorasi area pengetahuan yang baru. Pengetahuan pemimpin dapat memberikan kompetensi dan pemimpin yang berkompeten mempunyai kemampuan untuk melihat gambaran besar dari sebuah situasi untuk diubah menjadi keluaran yang tepat dan diwaktu yang tepat (Daud *et al.*, 2014). Al-Qur'an menjelaskan tentang pemimpin *fathanah* pada surat Fatir. 35: 28 yang berbunyi “Mereka yang benar-benar takut kepada Allah (SWT), di antara hamba-Nya, yang memiliki pengetahuan, karena Allah (SWT) ditinggikan dalam memaafkan”

Sifat yang keempat adalah *Tabligh*. Pemimpin yang *tabligh* adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengartikulasi ide-ide dan pandangan dengan kacakapan berpidato (Daud *et al.*, 2014). Dalam memimpin bawahan dibutuhkan untuk mengkomunikasikan tujuan dari misi dan menginspirasi pengikut untuk mengikutinya. Komunikasi sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin islami, maka dari itu harus dipelajari, dipraktikkan dan dikuasai

oleh setiap pemimpin. Al-Qur'an menjelaskan pentingnya komunikasi bagi seorang pemimpin *tabligh* yaitu pada surat Al-Jinn, 72:28 yang berbunyi "Utusan, Muhammad dan utusan lainnya, tahu bahwa para malaikat telah menyampaikan pesan dari Allah sehingga jin dan manusia tahu bahwa utusan telah menyampaikan pesan-pesan Tuhan mereka. Dia memiliki pengetahuan penuh tentang semua malaikat yang mengelilingi mereka, (dan Dia terus menghitung semua hal) dikatakan juga bahwa Dia mengetahui jumlah mereka sama seperti Dia mengetahui keadaan orang yang terbungkus dalam pakaiannya."

Etika Kerja Islami

Buku Etika Bisnis Islam dan Ekonomi yang ditulis oleh Riva'I (2012) menjelaskan bahwa etika didefinisikan dengan melakukan sesuatu dengan benar dan baik. Perbuatan tersebut dilandasi dengan moral dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Rizki (2017) menyatakan bahwa etika kerja adalah tentang pekerjaan yang dilakukan secara efisien, berperilaku baik kepada rekan kerja dan pelanggan dengan kinerja tinggi dan loyal terhadap organisasi.

Islam menyatakan, etika dipahami sebagai sebuah moral atau *akhlaq* yang bertujuan untuk mendidik manusi tentang cara hidup yang benar (Rizki, 2017). Etika kerja

islami (EKI) digambarkan oleh orientasi pekerja pada panduan utama, yang dinamakan Al-Qur'an dan *Sunah* yang diajarkan oleh Nabi Muhammad (SAW). Refrensi lain mendefinisikan, etika kerja islami adalah sebuah orientasi hubungan dan partisipasi dari seorang pengikut di tempat kerja (Ali dan Al-Owaihah, 2008). Ali dan Al-Owaihah (2008) mengasumsikan bahwa etika kerja islami menekankan tentang pekerjaan sebagai sebuah cara untuk memperlihatkan ketertarikan diri secara ekonomi, sosial dan secara psikologis, dan bertujuan memperbaiki kepekaan sosial dan loyalitas mereka dengan didasarkan pada Qur'an dan *Sunah*. Dukungan konsep etika kerja islami disebutkan pada Ayat Al-Qur'an surat An Najm: 39 menyatakan bahwa "Dan bahwa tidak ada untuk manusia kecuali bahwa (baik) yang ia perjuangkan."

Sebagai tambahan, Umar bin Khattab RA berkata "Saya mendengar Utusan berkata, pahala perbuatan tergantung pada niat dan setiap orang akan mendapatkan pahala sesuai dengan apa yang dia maksudkan. Jadi, siapa pun yang beremigrasi untuk keuntungan duniawi atau bagi seorang wanita untuk menikah, emigrasi adalah untuk apa ia beremigrasi". Maksud dari hadis tersebut bahwa seseorang yang bekerja tanpa ada niatan yang baik, maka tidak akan mendapatkan pahala di hari kiamat kelak. Yang berarti

pekerjaan tersebut tidak ada gunanya, karena pengerjaannya tidak tulus karena Allah (Rizki, 2017). Etika kerja islam mengajarkan keunikan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang didasarkan pada ajaran, aturan, panduan dan arahan Al-Qur'an dan *Sunah*.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja (KK) diartikan sebagai hasil atau tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam mengerjakan tugas yang dibandingkan dengan standar tertentu atau kriteria dalam sebuah pekerjaan (Rizki, 2017). Para ahli menambahkan bahwa kinerja adalah sebuah derajat yang pekerja peroleh dalam pekerjaan dan berkenaan dengan tingkat kesuksesan dalam mengimplementasikan tugas serta mencapai sekelompok tujuan tertentu (Simamora, 2015). Kinerja adalah sebuah faktor penting dari setiap orang dalam organisasi sebagai sebuah capaian nyata. Pendapat tersebut diperkuat dengan Firman Allah dalam surat Al Isra' :84 menyatakan bahwa "Katakan, Masing-masing bekerja sesuai dengan caranya, tetapi Tuhanmu paling tahu siapa yang Dia bimbing."

Satu-satunya cara yang digunakan peneliti untuk mengetahui perkembangan organisasi adalah dengan melihat hasil dari penilaian kinerja (Rizki, 2017). Ahli menyatakan bahwa objek dari penilaian kinerja adalah keterampilan, kemampuan

pekerja untuk menyelesaikan tugas yang dinilai dengan spesifikasi tertentu (Rizki, 2017). Dari hasil yang diperoleh, dapat diketahui kinerja organisasi dapat diamati dan diukur. Mengarah kepada kinerja karyawan secara Islam, menjelaskan bahwa kinerja adalah keseluruhan capaian pekerjaan dari seorang Muslim, terkait dengan akurasi dan kecepatan kerja, kualitas pekerjaan, dan keinginan untuk melayani konsumen, dan yang terakhir adalah *zakat* (Rizki, 2017).

Hakim (2012) mengenalkan beberapa indikator kinerja karyawan menurut islam telah dijabarkan sesuai dengan definisi operasionalnya. Indikator pertama yaitu kualitas kerjas, yang artinya karyawan dapat menyelesaikan tugasnya didasarkan pada standar yang telah ditentukan. Konsep tersebut dikuatkan dengan sabda Rasulullah SAW "Sesungguhnya Allah telah menetapkan ihsan (kesempurnaan) dalam segala hal. Jadi jika Anda membunuh, bunuhlah dengan baik; dan jika Anda menyembelih, sembelihlah dengan baik. Biarkan masing-masing salah satu dari Anda menajamkan pedangnya dan membiarkannya mengampuni hewan yang disembelihnya." (Mualim).

Indikator yang kedua adalah akurasi dan kecepatan kerja. Pengertian dari indikator kedua adalah setiap pekerja

mempunyai kewajiban untuk mengalokasikan waktu mereka yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dan tidak pantas bagi pekerja yang menerima upah secara penuh, tetapi mereka selalu memotong jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pekerja islami seharusnya menggunakan waktunya untuk memenuhi kewajibannya dalam menggunakan waktu mereka untuk kepentingan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utama mereka. Konsep akurasi dan kecepatan kerja dikuatkan dengan hadis Riwayat Abu Hurairah RA. "Di antara tanda-tanda baik dari kepatuhan seseorang kepada Allah adalah bahwa ia meninggalkan apa yang tidak menyenangkan baginya.

Indikator ketiga yaitu kesediaan untuk melayani orang lain. Konsep kesediaan melayani orang lain ini adalah sebuah perilaku yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad (SAW) dalam melakukan pekerjaan apapun yang mempunyai makna melayani dengan tulus dan tanpa pamrih. Konsep tersebut dikuatkan dengan hadis dari Abu Hurairah RA, "Siapa saja yang percaya pada Allah dan Hari Akhir tidak boleh membahayakan tetangganya, dan siapa pun yang percaya pada Allah dan Hari Terakhir harus berbicara apa yang baik atau tetap diam."

Indikator terakhir adalah *zakat* dari upah mereka. Menurut Islam konsep kinerja tidak hanya didasarkan pada perolehan secara materi, tetapi juga bagaimana cara mendekatkan diri dengan Allah (kinerja spiritual). Kinerja spiritual menekankan pada apa yang didapat di dunia juga dapat digunakan untuk beribadah kepada Allah. Indikator *zakat* dalam Islam dijelaskan dalam surat Adh-Dhariyat :56 "Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia kecuali untuk menyembahKu." Dengan demikian, setiap pekerja Islam harus membayar *zakat* dari gaji yang mereka peroleh.

2.3 Kepemimpinan Islami Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membimbing, mempengaruhi dan menunjukkan arah jalan yang benar kepada orang lain atau pengikutnya (Majali, 1990). Konsep kepemimpinan yang baik dapat membantu para pemimpin islami untuk menjadi lebih baik, jujur, baik hati, giat berlatih dan menghindari dari kesalahan-kesalahan yang ada dalam kegiatan sehari-hari. Studi yang dilakukan oleh Hakim (2012) tentang kepemimpinan islami dan kinerja pada institusi keuangan yang ada di Indonesia menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan islami dan kinerja karyawan islami. Ulasan ilmiah lain menyatakan, bahwa kepemimpinan islami memiliki hubungan

yang erat dengan kinerja karyawan (Rizki, 2017).

Kepemimpinan islami mungkin dapat memberikan pengaruh pada kinerja, berdasarkan pada seorang pemimpin akan selalu adil dan menjadi pemeran penting atau contoh untuk setiap bawahannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin islami mampu menyadarkan para pengikutnya untuk berfikir tentang setiap hasil itu didasarkan atas kehendak Allah. Pemimpin yang baik dalam Islam adalah pemimpin yang mempunyai empat indikator yaitu *sidq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* (Daud *et al.*, 2014). Ketika seorang pemimpin mempunyai empat indikator tersebut, maka seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. Dan pada akhirnya, karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dengan memenuhi kewajibannya dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan yang didasarkan pada contoh dari pemimpin mereka.

Sebagai tambahan, Daud *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah organisasi tergantung pada seberapa baik kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Sedangkan terdapat ahli yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan islami (KI) dan kinerja karyawan (KK) (Majeed *et al.*, 2011). Secara

logika, organisasi dapat memperbaiki kinerja mereka melalui model peran yang mengikuti atribut kunci Agama Islam yang bertujuan untuk mencari restu Allah (SWT). Dari uraian konseptual di atas peneliti dapat menyusun hipotesis pertama.

Hipotesis 1: Kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Etika Kerja Islami Berpengaruh

Positif terhadap Kinerja Karyawan

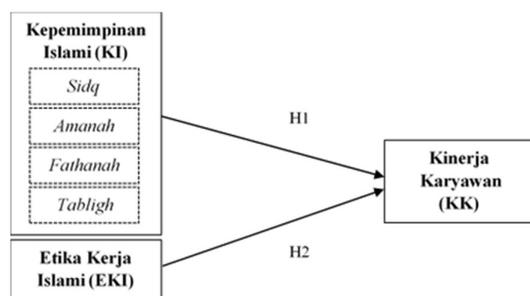
Islam mempertimbangkan hal yang penting pada sebuah pekerjaan dalam konteks aktivitas bisnis. Pekerjaan adalah kegiatan yang memberikan banyak manfaat berupa pengentasan kemiskinan, memotivasi orang lain, kreatifitas yang sesuai dengan profesi, mendapatkan pengetahuan, menumbuhkan perilaku baik dan pada akhirnya bertujuan untuk mencapai keselamatan (Ali dan Al-Owaidan, 2008). Dalam Islam, setiap orang didorong untuk mengejar kesempurnaan dalam pekerjaannya dan mendorong perilaku saling menolong sesama untuk alasan yang benar (Possumah *et al.*, 2013).

Etika kerja dalam Islam tidak berbeda jauh dengan etika kerja yang telah dipelajari pada konteks barat atau konvensional. Secara definisi, etika kerja islami didefinisikan sebagai sekumpulan prinsip moral yang membedakan sesuatu yang benar dan salah dalam konteks Islam

(Rizki, 2017). Jika dibandingkan dengan etika kerja konvensional, studi tentang etika kerja islami sangatlah terbatas (Hadisi, 2014). Kebanyakan studi tentang etika kerja islami, menjelaskan bahwa dalam perspektif Islam seseorang yang memiliki etika kerja secara islami lebih menunjukkan kerja keras, komitmen, kerjasama yang lebih baik, kreativitas kerja, menghindari metode pengumpulan kekayaan yang tidak etis, dedikasi terhadap pekerjaan dan kompetitif di tempat kerja (Yousef, 2001). Dengan kata lain, etika kerja islami (EKI) dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK). Dari uraian di atas, peneliti dapat menyusun hipotesis.

Hipotesis 2: Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.1. Model Penelitian



Model penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan islami dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel kepemimpinan islami, peneliti memasukkan empat dimensi

kepemimpinan islami yang terdiri dari *sidq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh*. Dimensi-dimensi kepemimpinan islami didasarkan pada penelitian Beekun dan Badawi (1999).

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik yang mengukur kausalitas antar variabel yang terdapat pada model penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deduktif (Aliyu *et al.*, 2014). Penelitian dilakukan dengan sifat *cross-sectional* untuk mengumpulkan data hanya pada satu waktu saja dan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Tujuannya adalah untuk mengkonfirmasi hasil analisis data dengan hipotesis-hipotesis yang telah disusun dalam penelitian (Cooper dan Schindler, 2014: 128). Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah setiap karyawan yang bekerja di perusahaan atau organisasi dalam cakupan industri *halal* di Kota Malang. Peneliti mengambil sampel sebanyak 175 karyawan yang didasarkan pada rekomendasi Sekaran (2003).

Peneliti menggunakan data primer yang diambil melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, dan responden yang dipilih menggunakan *purposive sampling* (Cooper dan Shindler, 2014: 1552) yang menggunakan

karakteristik tertentu sebagai acuan dalam memilih responden. Pemilihan responden didasarkan pada tempat bekerja pada perusahaan atau organisasi industri *halal* dan beragama Islam sebagai syarat utama agar dapat dijadikan sebagai responden.

Peneliti mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada responden. Untuk menghindari bias hasil data, peneliti mencantumkan beberapa pertanyaan pembuka seperti “Apakah Anda saat ini bekerja di perusahaan atau organisasi dalam cakupan wilayah industri *halal*?” dan “Apakah Agama Anda saat ini adalah agama Islam?”, jika responden menjawab “Ya” maka responden dapat melanjutkan menjawab pertanyaan selanjutnya, dan sebaliknya. Penelitian dilakukan menggunakan analisis tingkat individu. Peneliti menggunakan metode pengukurang dengan skala *Likert* (Sugiyono, 2012: 93). Skala menggunakan rentang penilaian antara 1 sampai 5. Satu berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti netral, 4 berarti setuju dan 5 berarti sangat setuju.

Dalam pengujian instrumen penelitian, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan skala yang dipakai dalam penelitian sudah sesuai dengan definisi konseptual, dimensional dan memenuhi syarat kehandalan (Hair *et al.*, 2014: 620). Uji validitas dalam

penelitian ini adalah *face validity* dan *content validity*, yang bertujuan untuk menyesuaikan konteks penelitian saat ini (Hair *et al.*, 2014: 123). Sebagai tambahan peneliti menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang bertujuan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang menjelaskan variabel kepemimpinan islami, etika kerja islami dan kinerja kelompok (Hair *et al.*, 2014: 602). Minimum skor *standardized loading* yang harus dipenuhi sebesar > 0.50 dan idealnya 0.70 (Hair *et al.*, 2014: 605).

Selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran sudah konsisten, akurat dan presisi dengan mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.60 sampai dengan 0.70 ke atas (Hair *et al.*, 2014). Selanjutnya peneliti juga melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji multikolinearitas. Sedangkan, untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan teknik regresi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel kepemimpinan islami dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung variabel kepemimpinan islami dan etika kerja islami

terhadap kinerja karyawan pada perusahaan/organisasi yang bergerak dalam lingkup industri *halal* di kota Malang. Penelitian menguji beberapa perusahaan yang masuk dalam cakupan industri *halal* untuk memotret fenomena yang dikaitkan dengan variabel penelitian. Penelitian melibatkan tiga variabel yaitu kepemimpinan islami, etika kerja islami dan kinerja karyawan.

Peneliti mengambil responden sebanyak 175 responden yang bekerja pada beberapa perusahaan di Kota Malang. Perusahaan yang menjadi sampel penelitian meliputi delapan perusahaan produksi keripik tempe, satu perusahaan pengolahan ikan dan satu perusahaan pembuatan roti. Perusahaan-perusahaan tersebut meliputi UD. Melati Jaya, UD. Ones, UD. Dian, UD. Dua Karunia, UD. Surya Agung, UD. Sinar Makmur, UD. Moro BBQ, UD. Sanan, UD. Berkah Adi Putra dan Perusahaan Phoenix.

Pemilihan sampel penelitian berdasarkan pada kriteria produk dan pengolahan yang sesuai dengan cara yang *halal* dan hasil produk yang terdaftar sebagai produk *halal* yang layak edar.

Kriteria tersebut dipakai oleh peneliti karena perusahaan yang masuk dalam cakupan industri *halal* seharusnya juga memiliki produk yang terdaftar sebagai produk *halal* dan cara produksi yang sesuai

dengan ketentuan Islam. Peneliti mengambil jumlah besar sampel pada perusahaan pengolahan tempe dikarenakan Kota Malang menjadi salah satu pusat oleh-oleh yang berbahan baku tempe. Dengan demikian, sangat menarik ketika peneliti mengambil sampel perusahaan yang memproduksi makanan khas Kota Malang sebagai salah satu produk *halal* yang sudah diproduksi massal.

Peneliti mengumpulkan data secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Hasil pengumpulan data dapat dilihat pada Tabel 1.1 tentang penyebaran kuesioner. Tabel penyebaran kuesioner memaparkan tentang jumlah kuesioner yang disebar pada masing-masing perusahaan dan juga mencantumkan jumlah kuesioner yang valid dan tidak valid. Info secara rinci dapat mengacu pada tabel di bawah.

Keterangan Jumlah Kuesioner		Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
	Kuesioner	200	100
	Kuesioner yang kembali	187	93.5
	Kuesioner yang tidak kembali	13	6.5
	Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	12	6
	Kuesioner yang dapat dianalisis	175	87.5
Keterangan Perusahaan		Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
	UD. Melati Jaya	15	8.57
	UD. Ones	13	7.42
	UD. Dian	21	12.00
	UD. Dua Karunia	28	16.00
	UD. Surya Agung	19	10.85
	UD. Sinar Makmur	20	11.42
	UD. Moro BBQ	18	10.28
	UD. Sanan	16	9.14
	UD. Berkah Adi Putra	12	6.85
	Perusahaan Phoenix	13	7.42
Jumlah		175	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menilai apakah instrumen mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian ilmiah (Cooper dan Schindler, 2014: 257). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *face validity* dan *content validity* yang bertujuan untuk menyesuaikan indikator-indikator penelitian dengan konteks penelitian yang diterapkan pada saat ini. Selanjutnya peneliti melakukan uji

validitas konstruk dengan menggunakan analisis *factor loading* untuk melihat apakah suatu item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian saat ini. Skor minimum yang harus dipenuhi dalam menganalisis *factor loading* adalah > 0.5 , yang artinya bahwa item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2014: 114). Hasil uji validitas dapat dirujuk pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel dan Indikator		Uji Validitas	Uji Reliabilitas
		<i>Factor Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepemimpinan Islami	KI1	0.570	0.864
	KI2	0.730	
	KI3	0.727	
	KI4	0.762	
	KI5	0.678	
	KI6	0.718	
	KI7	0.653	
	KI8	0.637	
	KI9	0.759	
Etika Kerja Islami	EKI1	0.542	0.840
	EKI2	0.595	
	EKI3	0.658	
	EKI4	0.645	
	EKI5	0.663	
	EKI6	0.760	
	EKI7	0.719	
	EKI8	0.669	
	EKI9	0.549	
	EKI10	0.605	
Kinerja Karyawan	KK1	0.536	0.842
	KK2	0.680	
	KK3	0.737	
	KK4	0.685	
	KK5	0.682	
	KK6	0.693	
	KK7	0.731	
	KK8	0.619	
	KK9	0.554	
	KK10	0.527	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel uji validitas dan reliabilitas menunjukkan skor *factor loading* masing-masing item pertanyaan yang menggambarkan tiga variabel penelitian. Variabel independen kepemimpinan islami memiliki sembilan item pertanyaan yang menghasilkan skor terendah sebesar 0.57 dan skor tertinggi sebesar 0.762. Secara rinci skor *factor loading* yang diperoleh oleh masing-masing item pertanyaan adalah,

KI1:0.570; KI2:0.730; KI3:0.727; KI4:0.762; KI5:0.678; KI6:0.718; KI7:0.653; KI8:0.637; KI9:0.759. Yang artinya, semua item dapat digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi syarat skor *factor loading* minimum sebesar > 0.50 .

Variabel independen lainnya adalah etika kerja islami memiliki sepuluh item pertanyaan yang menghasilkan skor terendah sebesar 0.542 dan skor tertinggi

sebesar 0.760. Secara rinci skor *factor loading* yang diperoleh oleh masing-masing item pertanyaan adalah, EKI1:0.542; EKI2:0.595; EKI3:0.658; EKI4:0.645; EKI5:0.663; EKI6:0.760; EKI7:0.719; EKI8:0.669; EKI9:0.549; EKI10:0.605, yang artinya, semua item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi skor *factor loading* minimum sebesar > 0.50 .

Variabel dependen kinerja karyawan memiliki sepuluh item pertanyaan yang menghasilkan skor terendah sebesar 0.527 dan skor tertinggi sebesar 0.737. Secara rinci skor *factor loading* yang diperoleh oleh masing-masing item pertanyaan adalah, KK1:0.536; KK2:0.680; KK3:0.737; KK4:0.685; KK5:0.682; KK6:0.693;

KK7:0.731; KK8:0.619; KK9:0.554; KK10:0.527, yang artinya, semua item dapat digunakan dalam penelitian karena telah memenuhi persyaratan skor *factor loading* minimum sebesar > 0.50 .

Peneliti selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *cronbach's alpha* yang berkisar antara 0.60 sampai dengan > 0.70 (Hair *et al.*, 2014). Dari keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi skor minimum 0.60. secara rinci dapat dijabarkan pada variabel kepemimpinan islami mendapatkan skor sebesar 0.864, variabel etika kerja islami memperoleh skor sebesar 0.840 dan variabel kinerja kelompok sebesar 0.842.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		175
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.68857247
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.027
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.509
Asymp. Sig. (2-tailed)		.958

a. Test distribution is Normal.

Tahap selanjutnya, peneliti melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji multikolinearitas. Pengujian normalitas berdasarkan hasil regresi, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) memperoleh skor sebesar 0.958 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar

pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	28.301	3.102		9.123	.000		
KI	-.303	.122	-.299	-2.491	.014	.364	2.745
EK	.513	.125	.492	4.096	.000	.364	2.745

a. Dependent Variable: KK

Uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas digunakan peneliti untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian telah mencapai kriteria untuk pengujian hipotesis. Nilai uji multikolinearitas yang harus dipenuhi adalah kurang dari 10 yang mengacu pada skor *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa skor yang diperoleh dari pengujian variabel kepemimpinan islami memperoleh skor sebesar 2.745 dan skor dari pengujian variabel etika kerja islami memperoleh skor sebesar 2.745. Dengan demikian, semua variabel independen telah memenuhi syarat skor minimum terbebas dari penyimpangan multikolinearitas.

Setelah melakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, peneliti melakukan uji signifikansi. Hasil pengujian regresi variabel kepemimpinan islami (KI) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki nilai sig. sebesar 0.000; R^2 0.267; $p < 0.05$. Hasil pengujian menunjukkan kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kelompok. Nilai *R Square* 0.267, dapat diartikan bahwa

variansi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan islami sebesar 26.7 persen dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain kepemimpinan islami. Dengan kata lain, hipotesis 1 terdukung.

Selanjutnya peneliti menguji hipotesis 2 dengan menguji variabel etika kerja islami dan kinerja karyawan. Hasil pengujian mendapatkan nilai sig. 0.000; R^2 0.240; $p < 0,05$. Hasil regresi tersebut menggambarkan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai *R Square* 0.240, dapat diartikan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh etika kerja islami sebesar 24 persen dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain etika kerja islami. Dengan demikian, peneliti menyatakan hipotesis 2 terdukung.

4.1 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Kelompok

Berdasar pada analisis dan pengujian pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan perusahaan *halal* di Kota Malang, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja

karyawan. Secara logika pengaruh dapat terjadi karena kepemimpinan islami dapat meningkatkan kemampuan para pekerja dengan memberikan dukungan terkait dengan kepentingan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepemimpinan islami diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk membimbing dan menunjukkan jalan yang benar yang restui oleh Allah, seperti halnya dalam pengembangan kemampuan masing-masing orang dengan cara yang benar.

Hakim (2012) menemukan bahwa karyawan yang bekerja untuk pemimpin islami, mereka terdorong untuk memiliki edukasi yang tinggi yang berguna untuk memberikan nilai lebih besar terhadap organisasi/perusahaan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan kesuksesan dari sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, statemen tersebut mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pengaruh Langsung Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada analisis pengujian pengaruh etika kerja islami terhadap kinerja karyawan di perusahaan *halal* di Kota Malang, menyatakan bahwa etika

kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, etika kerja islami yang semakin tinggi secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Etika kerja islami diartikan sebagai sebuah nilai-nilai, simbol-simbol dan norma yang diajarkan Islam dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku, sikap dan karakter seseorang. Perilaku dan sikap tersebut mampu diaplikasikan kepada konteks pekerjaan dengan penuh komitmen dan secara serius. Karyawan yang memiliki etika kerja islami dapat digambarkan melalui beberapa indikator tertentu seperti murah senyum, senang memberi salam, memiliki hubungan yang baik, suka menolong sesama, jujur dan disiplin terhadap waktu (Hakim, 2012). Secara logika, karyawan yang memiliki etika kerja islami lebih tinggi dapat memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki etika kerja islami. Dengan kata lain, pernyataan tersebut mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa etika kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Hasil penelitian mengkonfirmasi pengaruh secara langsung variabel independen kepemimpinan islami dan etika kerja islami terhadap kinerja kelompok. Secara logika, pengaruh lebih baik dapat terbentuk karena pemimpin

yang memiliki nilai keislaman tinggi mampu membimbing dan menginspirasi setiap bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Terlebih lagi kepemimpinan islami secara umum didasarkan pada sumber-sumber *Syariah* (Al-Qur'an dan *Sunah*), dan selanjutnya memunculkan elemen-elemen penting dalam kinerja seperti kekohesifan, perbaikan kepekaan sosial dan kelancaran kinerja. Faktor etika kerja islami juga menjadi peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Alasan kuat mengapa etika kerja islami menjadi penting dalam penelitian ini adalah karena etika kerja islami diartikan sebagai dan *akhlaq* yang bertujuan untuk mendidik manusia untuk mencapai perilaku yang baik. Pemahaman lain dari etika kerja islami adalah orientasi keterlibatan dan partisipasi di lingkungan kerja. Dengan kata lain, orang yang memiliki etika kerja islami yang tinggi maka mereka akan memiliki *akhlak* yang baik untuk berpartisipasi dan terlibat dalam pekerjaan dengan cara yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan/organisasi dalam cakupan industri *halal* di Kota Malang, mengkonfirmasi seluruh hipotesis penelitian.

5.1 Keterbatasan

Penelitian saat ini memiliki beberapa keterbatasan secara metodologi dan secara konseptual. Pertama, secara metodologi

penelitian hanya mengambil sedikit dari jumlah responden dan terbatas hanya di Kota Malang. Hal ini menyebabkan generalisasi pada penelitian ini masih sangat sempit dan tidak dapat menggambarkan fenomena secara global.

Keterbatasan secara metodologi yang selanjutnya adalah penggunaan alat analisis regresi sebagai alat untuk analisis pengaruh antar variabel penelitian. Alasannya adalah regresi merupakan alat analisis yang cukup tradisional dalam aplikasi penelitian ilmiah.

Dilain sisi, penelitian juga mempunyai keterbatasan secara konseptual. Secara konseptual peneliti hanya mencatumkan dua variabel independen yang dihubungkan secara langsung terhadap satu variabel dependen. Konsep penelitian ini masih sangat sederhana dan dirasa masih belum memenuhi untuk menggambarkan suatu fenomena yang sebenarnya yang lebih kompleks.

5.2 Saran

Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menutup kekurangan pada penelitian saat ini dengan memperbanyak jumlah responden dan memperluas cakupan wilayah responden. Tujuan dari perluasan tersebut adalah untuk meningkatkan generalisasi penelitian.

Penelitian selanjutnya pada tema yang sama diharapkan dapat menggunakan alat

analisis yang lebih moderen untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan sekaligus untuk mempermudah dan mempercepat proses analisis. Terdapat beberapa rekomendasi alat analisis yang dapat dipakai untuk mengolah data penelitian seperti SEM, EVIEWS dan STATA.

Saran selanjutnya menekankan pada penelitian mendatang merekomendasikan untuk memasukkan variabel pemediasian ataupun pemoderasian dalam model penelitian untuk menggambarkan fenomena yang lebih kompleks. Variabel pemediasian dan pemoderasian yang dapat direkomendasikan meliputi perilaku kewargaan organisasional dan budaya organisasi.

5.3 Implikasi

Penelitian saat ini menawarkan beberapa rekomendasi untuk para pemimpin perusahaan domestik yang bergerak di bidang industri *halal*. Temuan penelitian menyediakan wawasan tentang peran penting kepemimpinan islami dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menguatkan hasil studi terdahulu (Hakim, 2012; Daud *et al.*, 2014) yang menyatakan terdapat pengaruh kuat dari variabel kepemimpinan islami dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemimpin islami dituntut untuk memberikan usaha terbaik dalam

mengatur sumberdaya dan muatan kerja, serta mengikuti aturan dan regulasi yang telah dibuat oleh perusahaan. Selanjutnya, pemimpin perlu untuk menerapkan gaya kepemimpinan islami dan sadar tentang etika kerja islami untuk memahami bagaimana kedua faktor dapat dimanifestasikan dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, gaya kepemimpinan islami dan etika kerja islami mungkin memiliki pengaruh yang beragam ketika diterapkan di daerah lain, sehingga pemimpin harus sadar tentang perbedaan karakter dan ajaran pada masing-masing wilayah industri.

Daftar Pustaka

- Ali, A. & Al-Owaihan, A. (2008). *Islamic work ethic: a critical review*. Cross cultural management: An international Journal, 15: 5-19.
- Ali, A. J. (2009). *Islamic perspectives on leadership: A model*. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 2(2), 160-180
- Aliyu, A.A., Bello, M.U., Kasim, R., dan Martin, D. (2014). *Positivist and Non-Positivist Paradigm in Social Science Research: Conflicting Paradigms or Perfect Partner?* Journal of Management Sustainability, 4(4), 79.
- Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (2007). *Managerial leadership: An Islamic perspective*. IIUC Studies, 4, 7-24.
- Beekun, R., & Badawi, J. (1999). *The leadership process in Islam*. Beltsville, MD: Amana Publications.
- Chowdbury, N. (2002). *Leadership strategies and global unity for the 21st century: An Islamic perspective*. Paper presented at the IGS-ICOJ International Conference on leadership and unity in Islam, Kobe, Japan.
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S. (2014). *Business Research Method*, 12ed. New York: Mcgraw-Hill.
- Daud, W. N. W., Rahim, A. M., & Nasurdin, M. A. (2014). *Quality of Islamic Leadership and Organizational Performance within the Takaful Industry in Malaysia: A Conceptual Study*. Asian Social Science, 10(21) 135-144.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). *The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance*. The Academy of Management Journal, 39(4), 949-969.
- Gulati, R., & Sytch, M. (2008). *Does familiarity breed trust? Revisiting the antecedents of trust*. Managerial and Decision Economics, 29, 165-190.
- Hadisi, M. (2014). *The Effect of Islamic Work Ethics on the Performance of Muslim Employees of Marketing Sector in Multinational Companies*. International Journal of Organizational Leadership, 3: 31-40.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., dan Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hakim, A. (2012). *The implementation of Islamic leadership and Islamic organizational culture and its influence on Islamic working motivation and Islamic performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java*. Asia Pacific Management Review, 17(1), 77-90.
- Hashim, A. J., & Khairuddin, M. H. (2012). *Exploring the leadership styles among Takaful agency leaders*. Paper presented at the Proceeding: International Conference on Islamic Leadership-2 (ICIL), Kuala Lumpur, Malaysia.
- Majali, A. S. (1990). *A proposal for the establishment of an Islamic leadership institution*. Journal Islamic Academic Science, 3(4), 251-254.
- Majeed, Y., Khalid, Z., & Khan, M. A. (2011). *The impact of Islamic leadership on organizational Objectives*. Far East Journal of Marketing and Management, 1(1), 54-65.
- Moayed, N. N. (2009). *Islamic Work Ethic and Muslim Religious Beliefs Impact on Organizational Commitment in the Workplace*. UMI Dissertation Publishing, United State.
- Possumah, B., Ismail, A. & Shahimi, S. (2013). *Bringing work back in Islamic*

- ethics*. Journal of Business Ethics, 112: 257–270.
- Ricardo, R., & Wade, D. (2001). *Corporate performance management: How to build a better organization through measurement driven strategies alignment*. New York: Taylor & Francis.
- Riva'i, Veithzal. (2012). *Islamic business and economic ethic*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rizk, R. R. (2008). *Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics*. Social Responsibility Journal, 1(2), 246–254.
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman & Rofiaty (2017). *Study on the Relationship between Islamic Leadership Style, Work Ethics, Job Satisfaction, and Employee Performance*. RJOAS, 1(61): 238-248.
- Safi, L. (1995). *Leadership and subordination: An Islamic perspective*. The American Journal of Islamic Social Sciences, 12(2), 204-223.
- Sekaran, U., (2003), *Research Methods for Business, A Skill Building approach*, Fourth Edition, John Wiley & Sons, inc.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yousef, D. (2001). *Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a crosscultural context*. Personnel Review, 30: 152-169.