

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan secara Umum

Menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan merupakan proses memotivasi orang lain agar mau berkerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Untuk alasan ini, upaya manajer dapat mencapai tujuan organisasi melalui orang lain dengan memberikan dorongan bagi orang lain untuk ingin mencapainya, sehingga diperlukan keseimbangan antara kebutuhan individu pelaku dan tujuan perusahaan..¹⁵

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Seseorang harus bisa memimpin karena orang memiliki keterbatasan tertentu. Dari sinilah muncul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Selain itu, kepemimpinan menggambarkan kombinasi filosofi, ketrampilan, sifat, dan perilaku yang mendasarri sikap seseorang. Kepemimpinan adalah sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan para pengikutnya..¹⁶

2. Pengertian Kepemimpinan Islami

Menurut M. Quraish Shihab, berbicara tentang kepemimpinan berarti kita membahas tentang manusia dan kemampuannya. Karena seorang pemimpin diharapkan dapat tampil sebaik mungkin, maka dari itu semua kemampuan dan kekuatan eksistensial harus dikembangkan. Berkurangnya potensi dan kekuatan manusia seperti melahirkan anak cacat yang pasti tidak akan memiliki kualitas hidup apalagi menjalaninya. Artinya untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki kesehatan fisik yang prima, kemampuan emosional yang baik, kemampuan keikhlasan dan dekat dengan Tuhan, serta kemampuan dalam menghadapi tantangan..¹⁷

Dari sini, lahir ungkapan yang menyatakan: “Kepemimpinan bukan keistimewaan, tetapi tanggung jawab, ia

¹⁵ Kasminto, Ak. et.all, *Kepemimpinan*, (edisi keempat, 2007), 1-2.

¹⁶ Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Pegawai*, hlm 21.

¹⁷ Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M.Quraish Shihab*, 118AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 125.

<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

bukan fasilitas, tetapi pengorbanan, ia juga bukan leha-leha, tetapi kerja keras, sebagaimana ia bukan kesewenang-wenangan bertindak, tetapi kewenangan melayani. Kepemimpinan adalah keteladanan dan kepeloporan”.

Definisi kepemimpinan menurut Ibnu Khaldun dalam bukunya Abdullah Ad-Dumaiji dari sudut pandang Islam mengatakan bahwa pemimpin adalah mereka yang dapat membawa (mengatur) seluruh umat (bawahannya) berdasarkan pandangan syariat dalam mewujudkan maslahat-maslahat mereka yang bersifat *ukhrawi* dan *duniawi* yang akan kembali pada maslahat-maslahat *ukhrawi*. Selain itu, Ibnu Khaldun berpijak pada pandangan Syariat Islam yang membatasi kekuasaan seorang pemimpin. Kekuasaan seseorang harus berhubungan dengan hukum Islam. Dan tingkat tanggungjawab seorang pemimpin dalam Islam adalah mewujudkan kemashlahatan agama dan dunia, tidak hanya sebatas salah satu saja.¹⁸

Pemimpin dalam Islam sebenarnya adalah Allah SWT, Allah adalah penguasa dunia ini dengan kekuasaan yang mutlak. Kepemimpinan Nabi Muhammad adalah manifestasi dari kepemimpinan Allah Taala. Melalui Rasulullah, semua petunjuk dari Allah disampaikan kepada seluruh umat manusia. Tujuan utusan yang ditus untuk membimbing manusia di dunia adalah untuk membimbing dan memerintahkan manusia untuk beribadah kepada Allah SWT. Dari beberapa ayat Al-Qur'an, seseorang menjelaskan tentang kekuasaan kepemimpinan dalam Islam, dimulai dengan kepemimpinan Allah sebagai pemimpin mutlak. Kemudian Allah memberikan perintah kepada Nabi Muhammad SAW melalui firman Ilahi untuk memimpin umat dan akhirnya setelah Nabi wafat, penyampaian kepemimpinan dilanjutkan oleh para pemimpin yang merealisasikan ayat-ayat Allah.¹⁹

Kepemimpinan dalam Islam atau Imamah adalah sebuah konsep yang terkandung di dalam Al-Qur'an dan AsSunah dengan kehidupan individu, keluarga berbahaya umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup cara pemimpin untuk memastikan bahwa orang menjalani kehidupan yang lebih baik

¹⁸ Abdullah Ad-dumaiji, *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*, (Jakarta Timur, ummul quro, 2016), hlm 40.

¹⁹ Hefniy Rozak, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Al-qur'an* (Yogyakarta: Teras, 2014) hlm 76

di dunia dan akhirat sebagai tujuannya dalam komunitas masyarakat Islam.²⁰

B. Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

- a) Fungsi instruktif, manajer bertindak sebagai komunikator yang menentukan apa (isi pesan), bagaimana (bagaimana perintah dieksekusi), kapan (waktu mulai, dll.) memulai, melaksanakan dan melaporkan hasil) dan di mana (urutan mana) keputusan dapat dibuat secara efektif. Oleh karena itu, fungsi manejer hanyalah menjalankan perintah.
- b) Fungsi konsultatif, seorang pemimpin dapat menggunakan fungsi ini sebagai komunikasi dua arah. Hal ini digunakan ketika seorang pemimpin mencoba membuat keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya (karyawan).
- c) Fungsi partisipasi, ketika seorang pemimpin melakukan fungsi partisipatif, pemimpin mencoba untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya dengan membuat keputusan dan mengimplementasikannya. Setiap anggota tim memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melakukan kegiatan yang dijelaskan dari tugas utama, tergantung pada posisinya masing-masing.
- d) Fungsi delegasi, Manajer mendelegasikan wewenang untuk membuat atau menetapkan keputusan.
- e) Fungsi pengendalian, seorang menejer yang efektif harus mampu mengendalikan kegiatan anggota dalam koordinasi yang terarah dan efektif, sehingga tujuan bersama dapat dicapai sejauh mungkin..²¹

C. Strategi Kepemimpinan

a. Pembinaan Disiplin

Dalam hal ini, manajer harus dapat membantu karyawan mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilaku

²⁰ Sunarji Harahap, *PengaruhKepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang PembantuSukaramai Medan*, Human falah vol. 3 no 2 (Juli-Desember 2016), 224-225

²¹ Andi Mulyan, *Gaya Kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili RiajaKabupaten Soppeng*, JIME Vol. 3. No. 1 ISSN 2442-9511 April 2017, 253-254.

mereka dan menggunakan penerapan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin.²² Karena jika sistem dalam organisasinya itu baik, maka akan lebih mudah untuk menegakkan sikap kedisiplinan di tempat kerja..

b. **Pembangkitan Motivasi**

Tingkat keberhasilan setiap organisasi atau lembaga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun lingkungan. Di antara banyak faktor yang disebutkan, motivasi sangat mendominasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor lain dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja pekerjaan.²³

c. **Penghargaan**

Penghargaan atau bonus sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Sebagai gantinya, anggota atau karyawan akan didorong untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktivitas mereka. Untuk mencegah dampak yang negatif, penggunaan penghargaan juga harus dilakukan secara cermat, efisien, dan efektif.²⁴

D. Gaya Kepemimpinan

Ketika awal manajemen kepemimpinan mulai muncul, telah diidentifikasi dengan berbagai kondisi untuk para pemimpin besar. Penampilan fisik, kecerdasan, dan kemahiran berbicara di depan umum adalah kualitas penting dari seorang pemimpin. Pada saat itu, diyakini bahwa orang tinggi memiliki keterampilan kepemimpinan yang lebih baik daripada orang pendek. Namun akhir-akhir ini telah terjadi perubahan, tampilan tidak lagi tentang penampilan tetapi tentang gaya manajemen. Griffin dan Ebert mengusulkan tiga (tiga) gaya kepemimpinan, yaitu: (1) gaya otokratis, (2) gaya demokrasi, dan (3) gaya bebas terkendali..²⁵

Pemimpin otokratis sering memberi perintah dan meminta bawahan untuk mematuhi. Kepemimpinan militer di medan perang sering menggunakan gaya ini. Pemimpin yang

²² Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) hlm 112

²³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) hlm 119

²⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004) hlm 126

²⁵ Kasminto, Ak. et.all, *Kepemimpinan*, (Edisi Keempat, 2007), hlm 6.

menggunakan gaya ini tidak memberikan waktu yang cukup kepada pengikutnya untuk mengajukan pertanyaan, dan ini lebih tepat dalam situasi di mana pengambilan keputusan yang cepat diperlukan. Gaya ini juga cocok untuk situasi di mana manajer harus membuat keputusan cepat tentang tekanan pesaing. Gaya otokratis ini tidak selalu seburuk dulu. Untuk menghadapi anggota tim yang malas, tidak disiplin, longgar dan selalu menimbulkan masalah, gaya kepemimpinan otokratis cocok untuk pemimpin tim.

Para pemimpin demokratis sering berkonsultasi dengan bawahan atau karyawan mereka sebelum mengambil keputusan, tetapi pada akhirnya menggunakan kekuatan mereka untuk membuat keputusan. Misalnya, seorang direktur teknis di bidang manufaktur pertama-tama mempresentasikan idenya kepada tim terkait pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik dan/atau masukan sebelum membuat keputusan..

Manajer dengan gaya bebas terkendali yang terkontrol sering melihat diri mereka sebagai konsultan bagi bawahan dan cenderung mendelegasikan kekuasaan pengambilan keputusan kepada bawahan. Dengan gaya seperti ini, seorang pemimpin menekankan unsur kepercayaan yang dapat diandalkan oleh kelompok pekerja karena mereka sering mengungkapkan pandangan dan ide mereka, sudah tahu apa yang perlu dilakukan dan tahu bagaimana melakukannya, kepemimpinan hanya tut wuri handayani (kepemimpinan berbasis luas).

Dari ketiga gaya kepemimpinan diatas dapat digunakan oleh seorang pemimpin tim tergantung pada situasi atau kondisi yang dihadapinya. Situasi di sini meliputi waktu, persyaratan pekerjaan, kemampuan bawahan, manajer, karyawan, kemampuan dan harapan-harapan bawahan, dan kedewasaan atau kematangan bawahan.²⁶

Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhoi Allah SWT sebagai pengikut, ia harus menunjukkan sikap dan perilakunya yaitu sebagai berikut :

- 1) *Imamah* (Imam), yaitu orang-orang yang dapat menjadi contoh bagi pengikut atau anggotanya, memiliki tujuan dan arah yang jelas bagi organisasi yang dipimpinnya. Mengenai *Imamah*, Nabi pernah bersabda bahwa ada tujuh golongan (di akhirat) yang akan dilindungi oleh Allah SWT yaitu;

²⁶ Kasminto, Ak. et.all, *Kepemimpinan*, (edisi keempat, 2007), 6-8.

- a) Kepemimpin yang adil.
 - b) Pemuda yang hidup atau tumbuh dalam peribadatan Allah SWT.
 - c) Orang yang hatinya rindu dengan masjid.
 - d) Dua orang yang saling mencintai, bertemu, dan berpisah karena Allah SWT.
 - e) Orang yang menolak berbuat maksiat dikarenakan takut kepada Allah SWT.
 - f) Orang yang menyembunyikan dalam bersedekah.
 - g) Orang yang selalu berdzikir kepada Allah SWT dalam kesunyian lalu kedua matanya meneteskan air mata karena menyesali perbuatan dosanya. (H.R. Al-Bukhari)
- 2) *Khilafah* (khalifah), yaitu, orang-orang tampil di hadapan mereka sebagai panutan, dan terkadang di belakang mereka untuk penyemangat, karena mereka mengikuti kehendak dan arahan yang diinginkan pemimpin, hal ini dilakukan asalkan konsisten dengan tujuan organisasi yang dipimpinya. Kemudian suatu saat dia harus siap untuk digantikan dan mencari penggantinya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat terus meregenerasi anggotanya sendiri atau orang lain untuk menggantikannya setelah dia tidak mampu lagi memimpin..
- 3) *Ulil Amri* adalah orang yang ditunjuk untuk dipercayakan suatu hal (tugas), untuk memimpin suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.. Dalam Al-Qur'an S. 4 (An-Nisaa' : 59) yang Artinya; *"Hai orang-orang yang beriman, bertaatlah kepada Allah dan bertaatlah kepada Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (AlQuran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya"*.

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk mentaati Allah dan Rasul-Nya dan ulil amri di antara kamu. Maka jika kalian berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikan kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnah) jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan akhirat. Itu lebih penting (bagi Anda) dan hasilnya lebih baik.

- 4) *Riayah (Ro'in)*, yaitu Pemimpin (*ro'in*) harus memiliki status sebagai pegembala (melindungi) anggotanya dan merawat kelangsungan hidup organisasi yang dipimpinnya. Mengenai *ro'in*, Nabi Muhammad SAW pernah bersabda "Setiap kamu adalah *ro'in* (gembala, pemimpin) dan setiap pemimpin harus dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (H.R. Al-Bukhari).

Dalam tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa ketika Allah menyampaikan berita kepada para malaikat bahwa "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Sesungguhnya Allah SWT berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".²⁷

E. Syarat Kepemimpinan Islam

Mengenai kepemimpinan spiritual ini, M. Quraish Shihab menawarkan pandangan ilmiah tentang status seseorang yang dipilih oleh Allah sebagai pemimpin komunitasnya. Ada empat syarat utama yang harus dipenuhi, yaitu:

- a) *Ash-Shiddiq*, yaitu kejujuran, keikhlasan dalam bertindak, ucapan dan perjuangan dalam menjalankan tugas kedinasan.
- b) *Al-Amanah*, atau Iman kepercayaan yang membuatnya menjaga dengan baik apa yang diberikan kepadanya, baik dari Allah maupun yang dipimpinnya, sehingga menciptakan rasa aman dan nyaman untuk mendamaikan semua pihak..
- c) *Al-Fathonah*, yang berarti kecerdasan yang dapat memunculkan kemampuan untuk melihat dan mengatasi masalah yang muncul secara tiba-tiba.
- d) *At-Tabligh*, yaitu melaporkan segala informasi kepada karyawan secara jujur dan bertanggungjawab atau dengan kata lain "keterbukaan".²⁸

²⁷ Drs. H. Abdul Hakim, M. Si, *Kepemimpinan Islami*, (Unissula Press, Semarang, 2007), 48-50.

²⁸ Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M. QuraishShihab*, 118AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 126.

Seorang pemimpin setidaknya harus memiliki empat kualitas ini, yang pertama adalah *shidiq* yang berarti jujur dalam segala tindakan, baik perilaku maupun perkataan. Seorang pemimpin akan menjadi contoh atau panutan bagi setiap orang, sehingga perilaku dan tindakannya akan selalu menjadi pengikut atau panutan. Yang kedua adalah sifat *amanah*, yaitu amanah. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan tugas atau amanah yang diberikan untuk memuliakan Islam. Jangan sekali-kali menggunakan kekuasaan dan wewenangnya sebagai pemimpin untuk keuntungan pribadi atau kepentingan keluarganya, tetapi hanya untuk kepentingannya Islam dan ajaran Allah. Pada dasarnya jabatan merupakan tugas yang akan dipertanggung jawabkan oleh Allah SWT. Jadi kualitas ini harus ada pada seorang pemimpin yang harus beriman kepada segala sesuatu selain Allah SWT. tidak untuk orang lain. Pada dasarnya kewajiban manusia adalah beribadah dan beribadah kepada Allah SWT, jangan mengabdikan kepada makhluk selain Allah.²⁹

Amanah menurut syariah menyimpan rahasia, mengkomunikasikan hasil proses musyawarah kepada karyawan (anggota) secara mumi, dan dengan setia mengkomunikasikan apa yang dipercayakan kepada mereka oleh orang lain. Kepercayaan juga merupakan kualitas kepemimpinan. Karena Tuhan telah menugaskan manusia untuk mengelola alam ini untuk kepentingan manusia dan kemakmuran alam, maka keteladanan manusia yang menduduki posisi tertentu yang sangat penting untuk kebaikan organisasi. Oleh karena itu, seorang manajer harus melakukan apa yang mereka katakan untuk membuat bawahan secara sukarela melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka.

Ketiga, sifat *fathonah*, yaitu cerdas, kompeten dan dapat diandalkan. Seorang pemimpin juga harus memiliki kepribadian seorang pemimpin, yaitu ia harus mampu menggunakan segala potensi yang ada untuk menghadapi dan mengatasi masalah yang mungkin timbul. Kecerdasan di sini bukan hanya kecerdasan intelektual tetapi juga kecerdasan emosional dan spiritual yang dimiliki Nabi Muhammad SAW.

<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

²⁹ Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M. QuraishShihab*, 118AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 129-130.

Seorang pemimpin diharapkan harus mampu membedakan mana yang benar dan mana yang salah untuk menghindari kesalahan ketika bertindak. Menurut pernyataan sebelumnya, seorang pemimpin harus berhati-hati dalam menyampaikan pesan karena inti dari ketakwaan adalah berhati-hati.³⁰

Keempat, adalah sifat *tabligh*, Ini adalah untuk berkomunikasi dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab. Rasulullah selalu mengkomunikasikan semua yang diturunkan Allah kepadanya, meskipun terkadang ada ayat-ayat yang menyindir kepadanya seperti yang tertulis dalam surat Abbas, dimana Rasulullah menerima peringatan langsung dari Allah ketika Rasulullah berpaling dari Abdullah Umm Maktum, yang meminta untuk diajarkan hal-hal yang tidak disembunyikan dari siapa pun. dia. Ia tidak khawatir reputasi baiknya akan dirusak oleh ironi Tuhan, sebaliknya para sahabatnya semakin memercayai rasul-rasulnya..

Menyampaikan yang benar (kebenaran) dalam kehidupan beragama dan dalam kehidupan bermasyarakat sangat diperlukan agar penyimpangan dan kesewenang-wenangan serta tindak kejahatan dan dosa tidak terjadi, baik dalam pelaksanaan ajarannya agama maupun norma dan aturan yang berlaku di masyarakat. Demikian pula, hindari perbedaan pendapat yang berujung pada konflik, perpecahan dan permusuhan yang dapat merugikan semua pihak.

Mencermati hakikat ajaran Nabi selain maknanya yang khusus, dengan pemahaman tentang penyampaian ajaran agama, atau menyampaikan wahyu Allah yaitu Al-Qur'an, juga telah dapat dipahami dalam arti luas, yaitu sifat dan sikap mengkomunikasikan kebenaran atau mengkomunikasikan kebenaran. Tabligh berarti ajakan atau himbauan agar jelas dan tidak terbuka karena pada masa awal Islam, tabligh dikirim secara diam-diam dan sembunyi-sembunyi. Karena Al-Qur'an mencakup berbagai aspek kehidupan sehari-hari dan memberikan bimbingan dan nasihat tentang apa yang benar dan apa yang salah, menurut ajaran Allah SWT dan Rasulullah SAW, oleh karena itu tepat untuk mengasumsikan bahwa Al-

³⁰ Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab*, 118AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 130.
<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

Qur'an mewakili kehendak Allah SWT dan diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW melalui Malaikat Jibril.³¹

Menurut M. Quraish Shihab, setidaknya ada 3 kata dalam Al-Qur'an yang digunakan ketika membahas tentang kepemimpinan, antara lain.:

- a) *Khalifah*, berasal dari kata yang semula berarti belakang, dari sini kata tersebut sering diartikan sebagai pengganti, karena pengganti selalu datang dibelakang atau setelah yang menggantikannya. Posisi pemimpin harus berada di belakang untuk mengawasi dan membimbing orang-orang yang dipimpinnya sebagai gembala. Maksud dari pengawasan dan bimbingan ini adalah untuk menopang dan mengarahkan gembala ke arah dan tujuan penciptaannya.
- b) *Imam*, perkataan Imam diambil dari kata *amma-yaummu* yang berarti mengarah, menumpu dan meneladani, ibu disebut *umm* karena anak selalu berjalan ke arah ibu karena ibu berada di depan. Imam dalam sholat adalah orang yang diteladani perbuatannya oleh jamaah, sedangkan imam dalam pengertian pemimpin (pada umumnya) adalah orang yang diterima oleh masyarakatnya dan berada di depan. Jadi seorang pemimpin seharusnya tidak hanya bisa menunjukkan jalan menuju cita-cita rakyatnya, tetapi juga seseorang yang bisa membawa mereka ke pintu kebahagiaan. Seorang pemimpin yang tidak hanya menunjukan tetapi dapat menjadi contoh yang bijaksana, juga seorang pemimpin dalam doa yang menjadi contoh untuk diikuti jemaatnya..
- c) Kata *amir* menggunakan akronim yang dapat menandakan subjek dan objek. Menurut tulisan M. Quraish Shihab tentang kepemimpinan spiritual yang diuraikan di atas, ada beberapa hal yang dapat dianggap sebagai panutan, antara lain.:
 - a. Kepemimpinan harus dilandasi nilai kebaikan dan kepentingan maslahat serta membuka kemajuan bagi masyarakat yang dipimpinnya.
 - b. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan, emosi dan semangat yang baik serta mampu mengatasi kesulitan dan tantangan. Hal ini

³¹ Tusriyanto, *KepemimpinanSpiritual Menurut M.Quraish Shihab*, 118AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 131-132.
<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

- diperlukan karena hidup itu dinamis dan setiap momen berubah dengan sangat cepat dan seorang pemimpin harus mampu menciptakan perubahan ke arah yang lebih baik..
- c. Berkaitan dengan kepemimpinan spiritual, ada empat syarat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu As-Siddiq, Al-Amanah, Al-Fathonah dan AtTabligh.
 - d. Kepemimpinan adalah kontrak sosial dan membutuhkan keadilan. Keadilan disini adalah keadilan yang dapat dirasakan oleh semua pihak, baik kawanmaupun lawan.³²

F. Prinsip Kepemimpinan

Ada tiga prinsip dasar yang mengatur praktik kepemimpinan Islam pertimbangan, keadilan, dan kebebasanberfikir. Konsultasi adalah prinsip pertama manajemen Islam. Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa para pemimpin Muslim diharuskan untuk mengadakan konsultasi dengan orang-orang yang berpengalaman atau dengan orang-orang yang dapat memberikan pendapat yang baik.³³

Pemimpin Islam yang ideal harus memiliki beberapa kriteria-kriteria sebagai berikut :

- a) Kejujuran, karena jika tidak jujur akan terjadi penyalahgunaan jabatan dan kekuasaan, manipulasi terhadap orang atau anggota di bawah pimpinannya. Allah SWT juga menegaskan dalam Q.S: Al-Taubah (9): ayat 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman bertaqwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.

Rasulullah SAW bersabda : “Sesungguhnya kejujuran itu menunjukkan kepada kebaikan. Sesungguhnya

³² Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M.QuraishShihab*, 118AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 127-128.

<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

³³ Drs. H. Abdul Hakim, M. Si, *Kepemimpinan Islami*, (Unissula Press, Semarang, 2007), 57.

kebaikan menunjukkan surga. Sesungguhnya orang itu hendaknya berlaku jujur sehingga menjadi siddiq (memiliki sifat jujur). Sesungguhnya dusta kebohongan itu menunjukkan kepada kecurangan. Sesungguhnya kecurangan itu menunjukkan kepada neraka. Sesungguhnya orang yang terus menerus berlaku dusta bohong sehingga Allah mencatatnya sebagai pendustapembohong”.

- b) *Amanah* atau dapat dipercaya. Dengan adanya sikap amanah maka akan terhindar dari tindakan persekongkolan, korupsi dan manipulasi. Allah SWT menegaskan dalam Q.S: Al-Anfal (8):27, sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya; “Hai orang-orang yang beriman. Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasulnya dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”. Dari Annas bin Malik RA berkata, Rasulullah SAW bersabda: “Tidak ada iman bagi orang yang yang tidak memiliki amanah, dan tidak ada agama bagi orang yang tidak memiliki komitmen”.

- c) Cerdas (*fathonah*). Pemimpin yang bijaksana akan mampu bertindak hati-hati, benar, dan cepat dalam menghadapi masalah yang melekat pada kemampuan kepemimpinannya.
- d) Adil, sebab jika seorang pemimpin berlaku tidak adil maka akan memunculkan kecemburuan masyarakat yang dapat memicu kerawanan sosial, konflik dan ketegangan dalam masyarakat. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat membawa rakyatnya menjadi makmur dalam keadilan dan adil dalam kemakmuran. Allah SWT menegaskan dalam Q.S.. Al-Maidah (5): 8 yang Artinya; *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah*

kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

- e) Cerdas dan bersikap bertanggung jawab. Kebijakan-kebijakan atau keputusan seorang pemimpin harus benar-benar bijaksana dan harus mempunyai sikap bertanggung jawab, baik secara etis maupun formal.
- f) Terbuka artinya bersedia menerima kritikan dan mau menerima saran dari orang lain. Sikap terbuka ini mencerminkan sifat tawadhu' (kerendahan hati), dan tidak sombong kepada Allah SWT menegaskan dalam Q.S. Al-Hujurat (49): ayat 6 dalam tafsir Al-Muyassar yang artinya : “ wahai orang-orang yang beriman serta melaksanakan syariatnya, bila orang fasik telah datang kepada kalian dengan membawa sebuah berita, maka periksalah beritanya sebelum membenarkan dan menukilnya agar kalian mengetahui kebenarannya, dikhawatirkan kalian bisa melakukan tindakan dzolim terhadap suatu kaum yang tidak bersalah, akibatnya kalian akan menyesalinya”.
- g) Keikhlasan. Berbuat dan bersedekah dengan ikhlas sangat penting dari sudut pandang umat Islam. Karena tanpa keikhlasan, sia-sia amalan didalam pandangan Allah. Ketulusan di sini tetap berarti melakukan tugas manajemen yang terbaik.³⁴

G. Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Henry Mintzberg Thoha, yang menggambarkan setiap manajer di mana saja dalam letak hierarkinya, menjelaskan 3 peran utama. Kemudian menjelaskan secara lebih rinci 10 peran. Beberapa permainan tersebut antara lain:³⁵

- a) Peranan Hubungan Antar pribadi (*interpersonal Role*)

Fungsi-fungsi yang terkait dengan peran ini adalah kedudukan dan kekuasaan manajer serta yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Kegiatan dalam peran ini meliputi kegiatan seremonial yang berhubungan dengan jabatan yang melekat pada manajer. Kama

³⁴ Drs. H. Abdul Hakim, M. Si, *Kepemimpinan Islami*, (Unissula Press, Semarang, 2007), 65-68.

³⁵ Andri Setiawan, M. Djudi Mukzam, *Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 6 September 2017, hlm 9.

manajer memiliki kedudukan yang tinggi, maka keuntungan manajer harus selalu menciptakan hubungan tertentu dengan pihak luar. Peran ini dipecah menjadi tiga peran oleh Mintzberg sebagai penyempumaan lebih lanjut dari peran interpersonal ini.

- 1) Peranan sebagai tokoh (*figure head role*),
 - 2) Peranan sebagai pemimpin (*leader role*),
 - 3) Peranan sebagai penghubung (*liaison role*).³⁶
- b) Peranan yang berhubungan dengan informasi (*informational role*)

Manajer menggunakan koneksi eksternal untuk memperoleh informasi dari luar organisasi. Informasi dikumpulkan oleh manajer perusahaan dan kemudian diteruskan ke karyawan. Hal ini menjadikan seorang manajer sebagai sumber informasi bagi organisasi bisnis.

- 1) Peranan sebagai pemonitor (*Monitor role*),
 - 2) Peranan sebagai pembagi informasi (*disseminator role*),
 - 3) Peranan sebagai juru bicara (*spokesman*).³⁷
- c) Peranan pengambilan keputusan (*decisional role*)

Peran tersebut membuat manajer terlibat dalam proses strategis organisasi yang dipimpinnya. Proses perencanaan strategis ini secara sederhana disebut proses pengambilan keputusan organisasi yang penting dan relevan. Peran pengambilan keputusan seorang manajer adalah salah satu yang tidak boleh dimainkan, bagaimanapun, itu membedakan antara manajer dan pengikut. Ada empat peran kepemimpinan yang dikelompokkan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Peranan sebagai wirausaha (*entrepreneur role*),

³⁶ Andri Setiawan, M. Djudi Mukzam, *Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 6 September 2017, hlm 10.

https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=jurnal+Andi+Setiawan+analisis+peran+pemimpin&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1664243950394&u=%23p%3DzKISGP_s6wUJ

³⁷ Andri Setiawan, M. Djudi Mukzam, *Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 6 September 2017.

- 2) Peranan sebagai pereda gangguan (*disturbance handler role*),
- 3) Peranan sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocator role*),
- 4) Peranan sebagai penegosiasi (*negosiator role*).³⁸

H. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono kinerja atau performance adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.³⁹

Karyawan adalah aset utama dalam sebuah perusahaan, yang berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali sambil terus mengejar tujuannya. Karyawan memiliki wawasan, pengetahuan, dan intuisi yang dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Pemyataan ini akan menunjukkan bahwa dia menerima sebagian besar pekerjaan yang ditawarkan kepadanya.⁴⁰

Karena variabilitas individu memainkan peran penting dalam semua perubahan organisasi, apakah itu permanen atau sementara, maka perlu juga menggunakan dana dalam jumlah besar sebagai sistem pendukung utama organisasi. Pengabdian diri individu itu sulit, namun sebuah proses harus digunakan untuk mempengaruhinya. Karena panutan organisasi adalah pemimpin, setiap perubahan harus dimulai dari atas (pemimpin). Organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang dapat menjadi penggerak perubahan organisasi untuk mengatasi hal ini.

³⁸ Andri Setiawan, M. Djudi Mukzam, *Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank RakyatIndonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 50 No. 6 September 2017, hlm 10.

³⁹ Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, SH. MM, *Manajemenn Dan Evaluasi KinerjaKaryawan*, (Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014) 3.

⁴⁰ Mohammad Irfani, *Analisis Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV.Indonesia 100 publishing*, Jurnal Studi Islam Dan Sosial, vol 4 no. 1 April 2021, hlm 38.

Manajemen kepemimpinan berfungsi sebagai tulang punggung bagi pertumbuhan organisasi karena mereka tidak dapat mencapai tujuannya tanpa manajemen yang memadai. Jika seorang pemimpin memutuskan untuk merusak integritas orang lain, orang tersebut harus menyatakan dukungan mereka untuk gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilannorganisasi dalam mencapaiitujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang sangat besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan pada akhirnya mempengaruhi kinerja.⁴¹

b) Ukuran Indikator Kinerja

Setiap manajemen organisasi, baik itu organisasi publik atau bisnis swasta, harus dapat memperoleh hasil audit internal organisasi dalam laporan komprehensif yang mencakup satu periode waktu dan konsisten dari tahun ke tahun. Ada begitu banyak ukuran berbeda yang biasa digunakan. Namun, agar pengelolaan lebih efektif, perlu ditetapkan prioritas untuk hal-hal yang sifatnya mendesak, seperti pemahaman apakah suatu organisasi sudah berjalan dengan baik dan hal-hal yang masih perlu ditingkatkan.⁴²

Untuk berperan sebagai anggota tim manajemen dalam menentukan apa yang seharusnya menjadi ruang lingkup indikator produktivitas tenaga kerja dalam praktik, biasanya ada 3 hingga 10 indikator produktivitas tenaga kerja yang diperlukan untuk setiap tingkat atau divisi organisasi, tergantung pada kompleksitasnya. Sebagai contoh, lamanya shift dapat diklasifikasikan dalam kategori di bawah ini, tetapi setiap organisasi bebas menyesuaikannya agar sesuai dengan misi mereka. masing-masing.

Keenam kategori untuk mengukur kinerja tersebut menurut Moeheriono adalah sebagai berikut:

⁴¹ Nunung Ghoniyah dan Masurip, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, Jdm vol. 2, no. 2, 2011, pp: 118-129, 120.

⁴² Prof.Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S.H. M.M, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014) 173.

- 1) Efektivitas, metrik ini mengukur tingkat relevansi yang diciptakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pengukuran kinerja ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukannya dengan benar (we are do it right).
- 2) Efisiensi, metrik ini mengukur kesesuaian proses untuk menghasilkan output atau produk dengan biaya terendah. Pengukuran kinerja ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukannya dengan benar.
- 3) Kualitas, metrik ini mengukur tingkat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan pemakai.
- 4) Ketepatan waktu, metrik ini mengukur apakah pekerjaan dilakukan tepat waktu dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, metrik ini mengukur seberapa efektif suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, metrik ini mengukur tingkat kesehatan keseluruhan organisasi dan lingkungan kerja karyawannya dalam hal kesehatan.⁴³

I. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan untuk menguji teori kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada umkm Nirwana Furniture di Jepara. Sebelum penelitian ini dilakukan, ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki pandangan yang sama dengan penelitian ini. Sebagai perbandingan, berikut beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, yaitu:

Gambar 2.1

No	Nama, Judul, Volume, Nomor, Tahun	Hasil Penelitian	Metode	Perbedaan	Persamaan
1	Aurelia Potu, Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap	1. Menggunakan metode survei yang diperoleh dari data pegawai	Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel motivasi	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan dan kinerja

⁴³ Prof. Dr. H. M. Ma’ruf Abdullah, SH. MM, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan, (Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014) 173-174.

<p>Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado, (Vol.1 No.4, 2013).</p>	<p>kinerja pegawai. Kualitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh besamya hasil yang dicapai; melainkan ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk mencapai hasil melalui kerjasama dengan orang lain, yaitu melalui sistem dukungan yang diberikan oleh pemimpin yang bersangkutan kepada bawahannya. 44</p>	<p>dari kantor wilayah Administrasi Umum Barang Milik Negara Sulawesi Utara dan Maluku Utara di Manado. 2. Sampel penelitian menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut.</p>	<p>dan kepuasan kerja.</p>	<p>karyawan.</p>
--	---	---	----------------------------	------------------

⁴⁴ Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara.Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, Jumal Emba 29 Vol.1 No.4 Desember 2013. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=kepemimpinan%2C+motivasi%2C+dan+lingkungan+kerja+pengaruhnya+terhadap+kinerja+karyawan+pada+kanwil&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D8H9VjsSpnUwJ

2	<p>Ratna wijayanti dan Farid Wajdi, Pengaruh kepemimpinan islami Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Moderating, (vol. 13, No. 2, 2012).</p>	<p>Dari semua variabel bebas dalam penelitian ini, hanya kepemimpinan muslim yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁵</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. 2. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 60 orang sedangkan subjek penelitian ini adalah 	<p>Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tempat BMT kabupaten Temanggung dengan seluruh karyawan di 4 BMT.</p>	<p>Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan islami dan kinerja karyawan.⁴⁶</p>
---	---	--	---	---	--

⁴⁵ Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi, *PengaruhKepemimpinan Islami Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Dengan Lama Kerja Sebagai VariabelModerating*, Dayasaing jumul Ekonomi Manajemen Sumber Daya vol. 13, No. 2, Desember 2012. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jumal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&btnG=&oq=#d=gs_qabs&u=%23p%3DWjNb_3fDzbIJ

			seluruh pegawai pada BMT. 4		
3	Hermanu Iriawan, Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor, (Vol 12, No. 2, 2020).	Kepemimpinan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan dalam menumbuhkan pemahaman dan kesadaran pegawainya sudah baik, namun masih kurang tegas dengan pegawainya, karena ketegasan seorang pemimpin merupakan salah satu faktor utama dalam hal kepemimpinan. ... ⁴⁷	1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu deskriptif analisis. Dalam penelitian deskriptif hanya menekankan, tidak berhak mengontrol keadaan, pada waktu dilakukan penelitian hanya bisa mengukur apa yang ada.	Perbedaan penelitian ini yaitu yang menjadi objek penelitian seorang pegawai negeri sipil (PNS)	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4	Fitrian Ansori dan Sri Abidah Suryaningsih, Pengaruh Kepemimpinan Dan	Kepemimpinan Islami yang diterapkan di depo Rawon Rosobo Mojoagung	1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan fokus asosiatif. 2. Data yang	Perbedaan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan	Memiliki persamaan meneliti tentang variabel kepemimpinan dengan

⁴⁷ Hermanu Iriawan, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor*, Volume 12, No. 2, Agustus 2020, pp. 150-155 e-ISSN: 2502-5449 p-ISSN: 2085-2266, hlm 154

	<p>Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung, (Vol 2, Nomor 2, Tahun 2019)</p>	<p>termasuk dalam kategori kurang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel kepemimpinan Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁸</p>	<p>digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang telah ditetapkan oleh karyawan Depot Rawon Rosobo Mojoagung.</p>	<p>pendekatan asosiatif.</p>	<p>kinerja karyawan.</p>
5	<p>Agus Endang Sriwahyuni, Yahanan dan Husni Fuaddi, Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru),</p>	<p>Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan sebagai kepala produksi di Rotte menyatakan bahwa kepemimpinan yang dilakukan di Rotte Bakery</p>	<p>1. Deskripsi data untuk setiap variabel berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan sebelumnya. 2. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Rotte Bakery Pekanbaru terdiri dari 40</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel kepemimpinan islami dan kinerja karyawan.</p>

⁴⁸ Fitrian Ansori dan Sri Abidah Suryaningsih, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung*, *Jurnal Ekonomi Islam* Volume 2 Nomor 2, Tahun 2019. https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=jurnal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3DzPaf4p0EMt4J

(Vol. 8, No. 2, Desember 2019)	adalah untuk melindungi dan membimbing karyawannya. Namun berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, hal tersebut kurang tepat, karena kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru. ⁴⁹	item pernyataan. 10 pernyataan tentang kepemimpinan islami, 18 pernyataan tentang motivasi kerja, dan 12 pernyataan tentang kinerja karyawan.		
--------------------------------	--	---	--	--

Sumber: Penggabungan beberapa jurnal oleh peneliti yang disarikan, 2022.

J. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah ide dasar dalam penelitian yang disintesis dari kenyataan, penyelidikan dan tinjauan pustaka. Kerangka tersebut berisi teori atau konsep yang akan digunakan sebagai dasar kajian.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk alasan ini, upaya manajer dapat mencapai tujuan organisasi melalui orang lain dengan

⁴⁹ Agus Endang Sriwahyuni, et.al, *Pengaruh KepemimpinannIslami Dan MotivasiKerja Terhadap KinerjaKaryawan(Studi Kasus di Rotte BakeryPekanbaru)*, Jumal Al-Amwal Vol. 8, No. 2, Desember 2019. https://scholar.google.com/scholar?start=120&q=jurnal+kepemimpinan+Islam+terhadap+kinerja&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3DoxPd2ifmO_0J

memberikan dorongan bagi orang lain untuk ingin mencapainya, sehingga diperlukan keseimbangan antara kebutuhan individu pelaku dan tujuan perusahaan. Berkaitan dengan kepemimpinan spiritual ini, M. Quraish Shihab mengangkat pandangan religius tentang standar seseorang yang telah dipilih Allah untuk menjadi pemimpin umat-Nya. Ada empat syarat pokok yang harus terpenuhi, yaitu:

- a) AshShiddiq, yakni kejujuran, keikhlasan dalam bertindak, ucapan dan perjuangan dalam menjalankan tugas kedinasan.
- b) AlAmanah, atau Iman kepercayaan yang membuatnya menjaga dengan baik apa yang diberikan kepadanya, baik dari Allah maupun yang dipimpinya, sehingga menciptakan rasa aman dan nyaman untuk mendamaikan semua pihak..
- c) AlFathanah, yaitu kecerdasan yang dapat memunculkan kemampuan untuk melihat dan mengatasi masalah yang muncul secara tiba-tiba.
- d) AtTabligh, yaitu melaporkan segala informasi kepada karyawan secara jujur dan bertanggungjawab atau dengan kata lain “keterbukaan”.⁵⁰

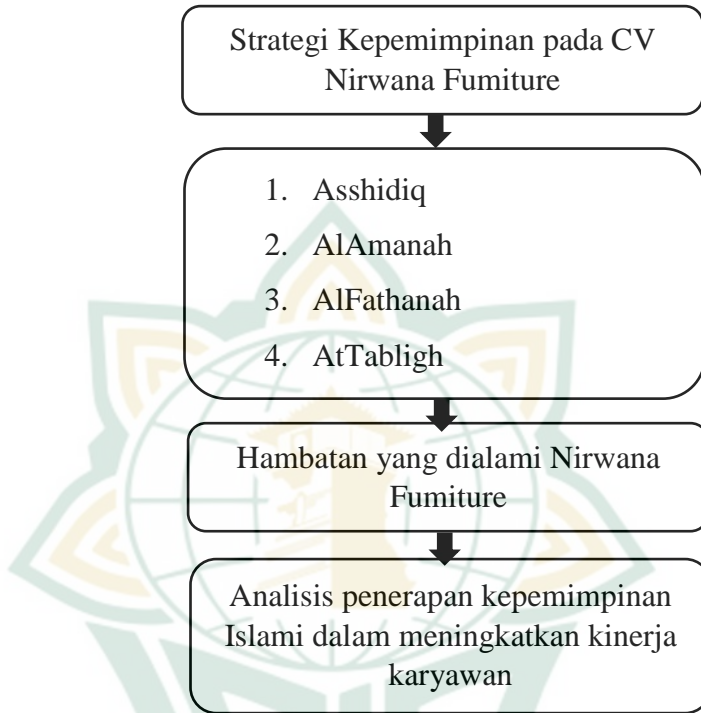
Kinerja atau efektivitas adalah gambaran sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan telah tercapai dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Menurut Moehariono, enam jenis pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: efisiensi, efektivitas, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.⁵¹

⁵⁰ Tusriyanto, *Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab*, 118
AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014, hlm 126.

<https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/akademika/article/view/409/417>

⁵¹ Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, SH. MM, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014) 174.

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



Sumber : Teori Kepemimpinan menurut M. Quraish Shihab, 2014.

Dalam usaha bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya strategi yang diterapkan oleh pemimpin. Diantara strategi yang terapkan meliputi sifat *Asshidiq*, *Amanah*, *Fathanah* dan *Tabligh*. Dengan adanya program program seperti itu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Nirwana Furniture Jepara.