

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA KANTOR
KELURAHAN RAJABASA NUNYAI
KECAMATAN RAJABASA
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar S1 dalam Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh

**AYU WAHYUNI
NPM.1751040028**

Jurusan : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTANLAMPUNG
1443 H / 2022 M**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA KANTOR
KELURAHAN RAJABASA NUNYAI
KECAMATAN RAJABASA
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar S1 dalam Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh

**AYU WAHYUNI
NPM. 1751040028**

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

**Pembimbing I : Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si.
Pembimbing II : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022**

ABSTRAK

Suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar kinerja pegawai tersebut dapat diharapkan mencapai visi, misi dan target yang di terapkan oleh organisasi atau instansi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak pada suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Oleh karena itu keberhasilan organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas pegawai itu sendiri melainkan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dibutuhkan seorang pemimpin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam perspektif Islam pada Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari angket dan dokumentasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini 55 responden dari populasi tersebut hanya 35 responden yang dijadikan sampel dengan menggunakan teknik random sampling yang didasarkan oleh perhitungan dari rumus slovin. Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi(X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis berupa uji T dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 22.

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 4,161 dan 4,267 dengan signifikan 0,000 ($0,000 < 0,005$). Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $f_{hitung} 9,652 > f_{tabel} 3,267$.

Perspektif Islam dalam Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dalam pandangan ekonomi Islam kinerja pegawai Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung sudah cukup baik sesuai dengan prinsip-prinsip kinerja dalam Islam Dengan demikian,

Gaya kepemimpinan dan motivasi dapat terlihat dari kinerja pemimpin dan pegawai Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung Yang menjalankan sifat shidiq, amanah, tabliq, dan fatanah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

A government organization or agency can manage human resources well so that the performance of these employees can be expected to achieve the vision, mission and targets implemented by the organization or government institution, poor management of human resources will have an impact on an organization or government agency. Therefore, the success of government organizations or agencies in achieving goals is not only determined by the quality of the employees themselves but in an organization or government agency a leader is needed.

This study aims to find out the influence of leadership style and motivation on employee performance in an Islamic perspective at the Rajabasa Nunyai Village Office, Rajabasa District, Bandar Lampung City. The research method used in this study is a quantitative method. The data used are primary and secondary data obtained from questionnaires and documentation. The total population in this study was 55 respondents from the population, only 35 respondents were sampled using a random sampling technique based on calculations from the slovin formula. The analysis used to determine the influence of independent variables Leadership Style (X1) and Motivation (X2) on the dependent variable Performance (Y) is to use multiple linear regression analysis and hypothesis testing in the form of a T test with the help of the SPSS Version 22 application.

From this study, it was concluded that leadership style and motivation had an effect on employee performance with tcount values of 4.161 and 4.267, respectively, with a significance of 0.000 (0.000 < 0.005). Simultaneously leadership style and motivation also have a positive and significant effect on employee performance with fcount 9.652 > ftable 3.267.

The Islamic Perspective in Leadership Style and Motivation towards Performance is good enough. This is shown in the Islamic economic view that the performance of employees of Rajabasa Nunyai Village, Rajabasa District, Bandar Lampung City, is quite good in accordance with the principles of performance in Islam Thus, leadership style and motivation can be seen from the performance of leaders and employees of Rajabasa Nunyai Village, Rajabasa District,

Bandar Lampung City, which carries out the nature of shidiq, amanah, tabliq, and fatanah..

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Lektol H. Endro Suratmin Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

**Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam
Pada Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan
Rajabasa Kota Bandar Lampung**

**Nama : Ayu Wahyuni
NPM : 1751040028
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

**Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si.
NIP. 196511201992032002**

**Okta Suprivaningsih, S.E., M.E.Sy.
NIP. 2013010919841028163**

Ketua Jurusan,

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131, Tlp.(0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF ISLAM PADA KANTOR KELURAHAN RAJABASA NUNYAI KECAMATAN RAJABASA KOTA BANDAR LAMPUNG” disusun oleh Ayu Wahyuni, NPM: 1751040028 Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 22 Juni 2022

TIM PENGUJI

Ketua	: Dr. Ali Abdul Wakhid, S.Ag. M.Si	
Sekretaris	: Sheryl Etika Sari, M.Si	
Penguji I	: Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E	
Penguji II	: Dr. Hj. Heni Noviarita, S.E., M.Si	
Penguji III	: Okta Supriyaningsih, S.E., M.E.Sy	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

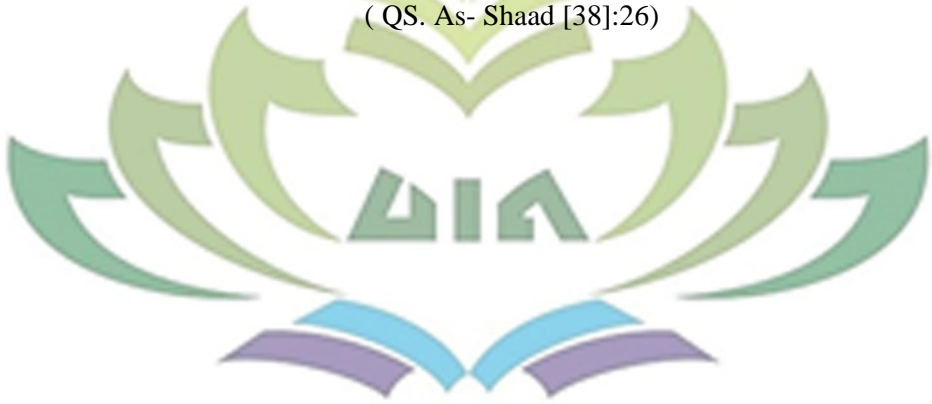

Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A
NIP.197009262008011008

MOTTO

يٰۤاٰدٰوٓ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ ۙ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ
الْحِسَابِ

(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

(QS. As- Shaad [38]:26)



PERSEMBAHAN

Bismilahirrahmanirrahim....

Dengan penuh rasa syukur saya ucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin kepada Allah Subhanahu Wata'ala, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Kepada orang tuaku tercinta, teruntuk mamaku Nirwana (Almh), kau wanita terhebat di dunia ini dan Bapak Amir, kau merupakan lelaki yang dipilih mamaku sebagai teman yang dia cintai sampai akhir hayatnya. Terimakasih telah memberikan motivator terbesar dalam hidupku yang telah memberikan do'a dan menyangiku tanpa syarat sehingga atas pengorbanan dan kesabaran kalian mengantarkan saya samapi kini, terimakasih telah mengajarkanku tentang arti kehidupan yang sebenarnya membuatku mandiri terus bangkit walaupun berapa kali terjatuh. Terimakasih telah mendukungku hingga penyelesaian skripsi ini, aku sangat mencintai kalian dan bahagia selalu mama di surganya Allah (Aamiin).
2. Kepada kakakku dan adikku tercinta Nurhayati, S.Kom, Leni Marlina, S.kom dan adikku M. Putra Romadhon, terimakasih atas do'amu yang selalu mengiringku, serta dukungan moral maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Kepada temen dan sahabat dekatku terimakasih atas dukungan kali dalam memberikan semangat untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Yang terakhir Almamater tercintaku UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugerahi nama Ayu Wahyuni, dilahirkan di Tanjung Karang Bandar Lampung. Penulis merupakan anak ketiga dari empat saudara yang merupakan putri dari pasangan Bapak Amir dan Ibu Nirwana (Almh). Berikut riwayat pendidikan penulis yang telah disesuaikan sebagai berikut:

1. Taman Kanak-Kanak (TK) Aisyiyah Bustanul Athfal diselesaikan pada tahun 2006
2. Pendidikan Sekolah Dasar di tempu di SD Negeri 01 Rajabasa yang diselesaikan pada tahun 2012
3. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 28 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2015
4. Pada tahun 2015 melanjutkan ke sekolah menengah atas di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2017
5. Kemudian pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan S1 ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung dengan mengambil Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Bandar Lampung,

2022

Penulis

Ayu Wahyuni
Npm : 1751040028

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim....

Segala puji syukur kupersembahkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam Pada Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung”, ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut beliau.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah. Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, serta tidak mengurang banyak terimakasih atas bantuan semua pihak, hanya secara khusus penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, MM., Akt, C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa selalu tanggap terhadap terhadap masalah-masalah akademik mahasiswa.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E., selaku Ketua jurusan prodi Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing kami selama masa studi hingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Binsis Syariah dengan baik dan lancar.
3. Dr. Heni Noviarita, SE., M.Si., selaku Pembimbing I saya yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi arahan dalam membimbing serta memberikan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
4. Ibu Okta Suprianingsih, S.E., M.E.Sy, selaku Pembimbing II yang membantu meluangkan waktunya dan senantiasa memberikan kritik,saran, dan arahan, serta telah begitu sabar dalam

membimbing saya hingga skripsi ini dapat menyelesaikan dengan baik.

5. Bapak Ibu Dosen dan Staf karyawan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi dan ilmunya yang bermanfaat kepada penulis selama di bangku kuliah.
6. Kepada semua pihak dan teman-teman seperjuangan Kelas A Manajemen Bisnis Syariah tahun 2017, fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Akhir kata jika penulis ada kesalahan dan kelalaian dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun dan pelindunga-Nya.

Bandar Lampung,

2022

Penulis

Ayu Wahyuni
Npm : 1751040028



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 Pendahuluan	1
A. Penegasan judul.....	1
B. Alasan memilih judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Batasan Masalah.....	10
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	11
H. Sistematika Penulisan	17
BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis	19
A. Landasan Teori	19
1. Gaya kepemimpinan.....	19
a. Definisi Sumber Daya Manusia	19
b. Unsur-unsur manajemen SDM	20
c. Definisi Kepemimpinan	20
d. Definisi Gaya kepemimpinan	21
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	22
f. Tipologi Gaya Kepemimpinan	23

g.	Teori Tentang Kepemimpinan.....	26
h.	Indikator Kepemimpinan	31
i.	Gaya Kepemimpinan Dalam Islam	32
2.	Motivasi.....	41
a.	Definisi Motivasi.....	41
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	43
c.	Indikator Motivasi	46
d.	Teori Tentang Motivasi	47
e.	Motivasi Dalam Islam	52
3.	Kinerja Pegawai	55
a.	Definisi Kinerja Pegawai	55
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	56
c.	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja	57
d.	Tujuan Penilaian Kinerja	59
e.	Indikator Kinerja Pegawai	61
f.	Dasar Hukum Kinerja	62
g.	Kinerja Pegawai Dalam Islam	63
4.	Pengajuan Hipotesis	65
5.	Ekonomi Islam	68

BAB III Metode Penelitian	74
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	74
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	74
1. Jenis Penelitian.....	75
2. Sifat Penelitian	75
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data	76
1. Populasi	76
2. Sampel	77
D. Teknik Pengumpulan Data	79
1. Kuisisioner.....	79
2. Dokumentasi	79
E. Definisi Operasional Variabel	79
F. Instrumen Penelitian.....	82
G. Uji Vaiditas dan Reliabilitas Data	83

1. Uji Validitas	83
2. Uji Reliabilitas	84
H. Uji Prasyarat Analisis	84
I. Uji Hipotesis	86

BAB IV Hasil Penelitian Dan Analisis Data 90

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	90
1. Sejarah Singkat Kelurahan Rajabasa Kecamatan Rajabasa	90
2. Visi dan Misi Kelurahan Rajabasa Kecamatan Rajabasa	90
3. Struktur Organisasi Kelurahan Rajabasa Kecamatan Rajabasa	91
B. Data Responden.....	93
1. Usia Responden	95
2. Jenis Kelamin.....	95
3. Pendidikan Terakhir.....	96
C. Analisis Data	97
1. Uji Validitas.....	97
2. Uji Reabilitas	98
D. Uji Prasyarat Analisis	99
1. Uji Asumsi Klasik.....	99
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	103
E. Uji Hipotesis	105
1. Uji T.....	105
2. Uji F.....	107
3. Koefisien Determinan	108
F. Pembahasan	109
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa	109
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa	113

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam	114
BAB V Penutup	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119
Daftar Rujukan	120
Lampiran	126



DAFTAR TABEL

1.1 Daftar Hadir Pegawai	5
3.1 Definisi Operasional Variabel	76
3.2 Penilaian Skala Likert	80
4.1 Data Lingkungan	82
4.2 Penduduk Berdasarkan Gender	93
4.3 Luas Wilayah Pemukiman	94
4.4 Usia Responden	94
4.5 Jenis Kelamin	95
4.6 Pendidikan Terakhir	96
4.7 Uji Validitas	97
4.8 Uji Reabilitas	99
4.9 Uji Normalitas Kolmogrov	101
4.10 Uji Multikolinearitas	102
4.11 Uji Regresi Berganda	104
4.12 Uji T Gaya Kepemimpinan	105
4.13 Uji T Motivasi	106
4.14 Uji F	107
4.15 Koefisien Determinan	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Motivasi	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi atau Instansi Pemerintah	91
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-P Plot	100
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	103



BAB I

Pendahuluan

A. Penegasan Judul

Pada dasarnya untuk mendapatkan pemahaman dan pengertian yang jelas mengenai maksud dari judul skripsi ini, maka perlunya adanya uraian terhadap arti dan makna yang terkandung di dalam judul skripsi ini. Dengan adanya penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari istilah yang digunakan, selain itu langkah ini adalah suatu proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam Pada Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung”**. Maka dari itu perlunya uraian dari istilah-istilah judul sebagai berikut:

1. **Pengaruh** dalam kamus KBBI merupakan daya yang ada dan timbul dari suatu (benda, orang) yang ikut membentuk suatu watak kepercayaan ataupun perbuatan seorang.¹
2. **Gaya Kepemimpinan** merupakan cara seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawainnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah agar mendapatkan dukungan untuk pencapaian tujuan.²
3. **Motivasi** merupakan suatu kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku positif dan semangat dalam memberikan kontribusi untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.³

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2011). 73.

² Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015). 46.

³ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2017). 188.

4. **Kinerja Pegawai** merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan target sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁴
5. **Kelurahan** merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten / kota dalam wilayah kerja kecamatan⁵
6. **Perspektif Islam** merupakan seperangkat nilai baik, buruk, benar, salah, dan halal dipandang berdasarkan pada prinsip-prinsip mayoritas sesuai ajaran syariah.⁶

B. Alasan milih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih dan menetapkan judul skripsi ini untuk diteliti adalah sebagai berikut :

1. Alasan Objektif

Dalam kinerja pegawai pada dasarnya sangatlah perlu agar bisa diketahui seberapa jauhnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa mempengaruhi kinerja tersebut dalam memberikan kontribusi pada suatu organisasi ataupun instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang cukup baik jika tanggung jawab yang dibebankan kepadanya tercapai dan memiliki hasil yang lebih tinggi dari pada yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Jika tanggung jawab yang telah diberikan oleh pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan dengan baik dan tidak diatasi segera, maka pegawai tersebut dapat mengalami penurunan kinerja.

2. Alasan Subjektif

Pembahasan dalam skripsi ini memiliki relevansi dengan jurusan penulis pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

⁴ Ibid, 154.

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2005 Tentang Kelurahan.

⁶ Agus Arijato, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011). 21.

Islam UIN Raden Intan Lampung. Selain itu banyak referensi pendukung dari skripsi yang akan diteliti. Sehingga mempermudah penulis untuk menyelesaikan skripsi ini kedepannya.

C. Latar Belakang Masalah

Kelurahan merupakan salah satu pembagian wilayah administratif yang berada dibawah naungan kecamatan. Kelurahan adalah wilayah kerja lurah yang dikenal sebagai perangkat daerah ataupun kota.

Suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar kinerja pegawai tersebut dapat diharapkan mencapai visi, misi dan target yang di terapkan oleh organisasi atau instnansi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan berdampak pada suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Oleh karena itu keberhasilan organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kualitas pegawai itu sendiri melainkan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dibutuhkan seorang pemimpin. Kepemimpinan termasuk dalam variabel yang mampu mempengaruhi dan memberikan motivasi terhadap para pegawai untuk mendorong kinerja mereka agar terus berkerja secara efektif dan efesien.

Menurut Edison bahwa kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Organisasi memerlukan kepemiinan yang kuat untuk efektifitas yang optimal. Menurut Robbins dan Judge bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok atau individu menuju pencapaian suatu visi atau tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Sedangkan menurut kartono bahwa gaya kepemimpinan merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu,

⁷ Imas Komariyah Emron, Edison, Yphni Anwar, *Manajemen Sumber Daya Mausia* (Bandung: Alfabeta, 2016). 93.

sehingga dia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan organ lain melakukan usaha bersaa guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk memepengaruhi pegawainya. Gaya kepemimpinan ini memegang peran yang sangat penting dalam menggerakkan, mendorong, mengarah dan mengendalikan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk mencapai suatu tujuan tertentu sekaligus tugas yang dibilang tidaklah mudah. Oleh krena itu pemimpin yang sukses dapat dikatakan bila pemimpin tersebut mampu mengendalikan pegawai dan terus memberikan motivasi kearah yang lebih positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik untuk mencapai suatu tujuan oraginsi atau instansi pemerintah. Dalam rangka meningkatkan suatu citra, kerja dan kinerja dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menuju kearah professionalisme dan membantu kelancaran untuk terciptannya organisasi atau instansi pemerintahan yang baik (*Good Govemance*).

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari seketaris lurah dapat diketahui bahwa Kelurahan Rajabasa Nunyai merupakan salah satu kelurahan yang terbentuk dari pemekaran wilayah kota. Kelurahan Rajabasa Nunyai dahulu merupakan gabungan dari Kelurahan Rajabasa. Kelurahan Rajabasa Nunyai diresmikan pada hari senin tanggal 17 september 2012. Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari juru tulis yang berada di kelurahan rajabasa nunyai dimana suatau organisasi atau instansi pemerintahan tersebut memiliki sejumlah 55 pegawai dalam peran melaksanakan tugasnya baik dalam abdi negara atau abdi masyarakat.⁸

Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pegawai tersebut perlu memperhatikan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi dari pegawai kelurahan rajabasa

⁸ Monografi Pemerintahan Kelurahan Rajabasa Nunyai Data Diolah 2020.

nunyai kecamatan rajabasa kota bandar lampung itu sendiri. Dimana tujuan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri saat bekerja. Pada dasarnya hubungan yang kuat untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau instansi pemerintah dalam upaya melaksanakan suatu organisasi atau instansi pemerintah perlu adanya *monitoring*, *evaluasi*, mengarahkan, penilaian terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pola pikir yang telah penulis ungkapkan, maka penulis tertarik untuk mengaplikasikan ke dalam penelitian dengan tema gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maksud hal tersebut, peneliti melakukan dengan penyebaran kuisioner serta melakukan studi kepustakaan terkait dengan variabel -variabel penelitian di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung, diperoleh data dan fakta mengenai fenomena gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Sekretaris Lurah di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai, diperoleh data dan fakta terkait fenomena gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung. Berdasarkan data keterangan yang diberikan oleh Sekretaris Lurah sebagai berikut :⁹

Tabel. 1.1

Daftar Hadir Kinerja Pegawai Kelurahan Rajabasa Nunyai
Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung

Daftar Hadir	2018	2019	2020
Januari	60%	75%	60%
Februari	60%	60%	70%
Maret	70%	65%	60%
April	65%	60%	70%
Mei	60%	70%	80%

⁹ Ibu Astuti. Informasi Ynng Didapat Secara Langsung, Pada Hari Senin Tanggal 19 Maret 2021, Pukul. 10.00 WIB.

Juni	70%	80%	70%
Juli	75%	70%	60%
Agustus	80%	60%	60%
September	60%	70%	60%
Oktober	80%	60%	70%
November	70%	60%	80%
Desember	60%	75%	60%

Sumber data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat kehadiran pegawai Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung dalam kurun waktu tiga tahun cenderung mengalami penurunan. Kehadiran pegawai tidak pernah mencapai lebih dari 80% . Hal ini menyebabkan tingkat kehadiran pegawai yang cukup rendah akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Tingkat kehadiran pegawai Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa yang rendah disebabkan oleh kurangnya motivasi dan gaya kepemimpinan yang sangat kurang baik sehingga membuat suatu pegawai merasa kurang nyaman, bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan.

Pada dasarnya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung dapat dilihat masih terdapat kondisi yang belum stabil. Menurut hasil informasi yang didapatkan dari Seketaris Lurah di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai di peroleh data bahwa gaya kepemimpinan *masih kurang efektif. Indikasinya adalah minimnya komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan pegawainya, kurangnya pengarahan yang diberikan oleh pemimpin pada pegawainya serta kurangnya rasa tanggung jawab pemimpin*¹⁰. (Sumber: Seketaris Lurah Di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung)

Selanjutnya, informasi yang diberikan dari Seketaris Lurah di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai di peroleh data

¹⁰ Ibu Astuti. Informasi Ynng Didapat Secara Langsung, Pada Hari Senin Tanggal 19 Maret 2021, Pukul. 10.00 WIB.

bahwa motivasi *masih kurang optimal. Indikasinya adalah terdapat ada pegawai mengalami penurunan kinerja seperti dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan tidak tepat waktu, bahkan pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawab pegawai tersebut diahlikan kepada pegawai lainnya.* (sumber: Seketaris Lurah Di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung). Dalam hal tersebut peneliti juga mendapatkan informasi dari salah satu pegawai bahwa *Pengetahuan pegawai tersebut masih sangat minim dalam menjalankan tugasnya karena faktor pendidikan yang mereka dapatkan serta seorang pemimpin tidak dapat memberikan motivasi kerja pada pegawai untuk lebih giat dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka pun menjadi tidak efektif*¹¹. (sumber: Kasi Di Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung). Maka sebab itu gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan sebagai hal yang penting dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu pegawai adalah suatu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu oraganisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif serta motivasi pegawai yang masih rendah menyebabkan kinerja pegawai menjadi belum optimal atau menurun. Indikasinya berdasarkan pengamatan penulis ditemukan fakta bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan menjadi menurun, kehadiran atau ketepatan waktu pegawai dalam bekerja tidak mengalami peningkatan dan kemandirian pegawai dalam bekerja sama masih kurang baik. Hal ini perlu adanya pengukuran kinerja pegawai secara individu ada lima indikator yakni: kualitas. Kuantitas. Ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.¹² Dari banyaknya suatu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : pengaruh gaya

¹¹ Ibu Desi Emeia. Informasi Ynng Didapat Secara Langsung, Pada Hari Senin Tanggal 19 Maret 2021, Pukul. 11.00 WIB.

¹² Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015). 199.

kepemimpinan dan motivasi. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin tidak dapat memberikan motivasi kerja pada pegawai agar lebih giat bekerja. karena itu penulis lebih tertarik dengan faktor tersebut dalam suatu penelitian ini dibandingkan dengan faktor lainnya.

Meningkatkan suatu pelayanan umum dalam organisasi atau instansi pemerintah tidak dapat berjalan jika tidak ada sumber daya manusia didalamnya. Suatu organisasi atau instansi pemerintah merupakan suatu tempat berkumpulnya orang-orang yang kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut dikarenakan suatu organisasi ataupun instansi pemerintah untuk mencapai keberhasilan akan ditentukan oleh faktor kinerja manusia atau pegawai itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diterapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah untuk menentukan apakah suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut berkembang pesat atau tidak.

Pada dasarnya dalam meningkatkan sumber daya manusianya, manusia sebagai faktor pelaksanaan memegang peran sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam organisasi atau instansi pemerintah. Dalam organisasi atau instansi pemerintah perlu diperhatikan dan direncanakan secara detil, terprogram ataupun sasaran target untuk mencapai tujuan sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta motivasi pemimpin sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi pemerintah tersebut oleh sebab itu seorang pemimpin yang efektif harus peka terhadap perubahan atau menganalisis kekuatan dan kelemahan pegawai sehingga dapat memaksimalkan kinerja pada suatu organisasi ataupun instansi pemerintah. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja pada organisasi atau instansi pemerintah. Hal ini untuk memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dalam meningkatkan kinerja membutuhkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan

penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai melalui pemimpin yang bijaksana dalam memimpin suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Pada penelitian ini penulis juga akan menjelaskan bagaimana kinerja dalam perspektif islam. Secara umum kinerja merupakan suatu hasil kerja pegawai secara kualitas yang tercapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.¹³

Islam mengajarkan umatnya untuk selalu hidup dalam bekerja dan tidak membiarkan waktu terbuang sia-sia. Makhluk hidup harus mampu mengatur sekelompok dalam menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain saling berintraksi dengan harmonis sebab makhluk hidup diciptakan dalam kehidupan ini antara lain untuk berkompetisi dalam siapa yang lebih baik dalam pekerjaannya.¹⁴ Allah Swt menuntut hamba-Nya untuk selalu mengerjakan dan memprioritaskan ibadah serta kegiatan yang berkualitas. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ۚ

Artinya :“yaitu yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dia Mahaperkasa lagi Maha Pengampun.” (Q.S. Al-Mulk :2)¹⁵

Tafsir Ibn Katsir menafsirkan kata “amalan sebagai amalan yang baik (ahsan) merupakan sebaik-baiknya amalan bukan sebanyak amal. Artinya amal yang berkualitas lebih diutamakan ketimbang kualitas atau banyaknya amal.¹⁶ Dalam islam sangatlah menekankan pada kualitas dalam setiap hal. Oleh karena itu seorang muslim dituntut untuk senantiasa meningkatkan

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013). 67.

¹⁴ Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qu'ran* (Jakarta: Gema Insani, 2010). 47.

¹⁵ Departemen Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2019. 56.

¹⁶ Senata Adi, *Surat Al-Mulk Ayat 2: Pentingnya Menjaga Kualitas*, (Bincang Syariah.com, 2020) dilihat pada 15 Februari 2021.

kualitas hidupnya sehingga keberadaannya bermakna dan bermanfaat tidak hanya kepada Allah Swt, melainkan kepada sesama. Seorang muslim diwajibkan beribadah, bekerja, berkarya, serta berinovasi.

Kinerja dalam perspektif islam merupakan suatu pencapaian seorang pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pemahaman dan kepercayaan berdasarkan prinsip-prinsip islam. Oleh sebab itu menurut Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu cara bekerja sesuai syariat islam tersebut, Maka dari itu kinerja pegawai tergantung pada gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin tersebut. Suatu perbedaan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin akan mengakibatkan kecemburuan anantara pegawai. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif dibutuhkan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga gaya kepemimpinan dan motivasi dapat menjadikan pendoman yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam Pada Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung.”**

D. Identifikasi dan Batasan Masalah

Mengingat banyaknya pengembangan yang bisa ditemukan dalam suatu permasalahan ini, maka penulis memberikan adanya batasan- batasan masalah yang lebih jelas pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Masalah yang dibahas pada penelitian ini berfokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam Pada Kantor Kelurahan Rajabasa Nunyai Kecamatan Rajabasa Kota Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan rajabasa nunyai kecamatan rajabasa kota bandar lampung?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan rajabasa nunyai kecamatan rajabasa kota bandar lampung?
3. Bagaimana pandangan islam terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan rajabasa nunyai kecamatan rajabasa kota bandar lampung?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan rajabasa nunyai kecamatan rajabasa kota bandar lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan rajabasa nunyai kecamatan rajabasa kota bandar lampung.
3. Untuk mengetahui pandangan islam terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan rajabasa nunyai kecamatan rajabasa kota bandar lampung.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan terkait bidang tenaga kerja dan produktivitas kerja (SDM) dan kepentingan untuk meningkatkan ilmu bagi pihak yang membutuhkan sehingga menjadikan penelitian ini sebagai tolak ukur maupun perbandingan untuk penelitian lanjutan dalam objek sejenis ataupun aspek lainnya yang belum terpapar dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu mengwujudkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat yang luas dan terutama sebagai bahan evaluasi bagi pegawai kelurahan Rajabasa Nunyai kecamatan Rajabasa untuk menyadari seberapa pentingnya seorang pemimpin dalam melindungi dalam segi kenyamanan, motivasi bagi pegawainya. Secara keterbukaan antara pimpinan dan pegawai dapat berdampak hubungan harmonis, kekompakan dalam tim nantinya akan berdampak terhadap efektivitas kinerja pegawai.

H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan suatu hal yang bermanfaat untuk menjadikan suatu bahan perbandingan dan acuan dalam hal memberikan gambaran terkait hasil – hasil penelitian terdahulu yang menyakut kinerja pegawai. Dalam hal ini untuk melakukan penelitian perlu adanya bentuk hasil penelitian terdahulu yang menjadikan referensi untuk melakukan pertimbangan dalam penelitian. Oleh karena itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan rencana penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hasbiana Dalimunthe pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam” tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner dan wawancara menggunakan skala likert, dengan menggunakan sampel sebesar 35 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan.¹⁷

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dimas Anggara Satria Utama pada tahun 2016 yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kecamatan pasar kliwonkota surakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta ditinjau dari faktor yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. sampel pada penelitian ini diambil adalah sebanyak 50 responden dari karyiawan kantor kelurahan di kecamatan pasar kliwonkota surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan menyebarkan kuisisioner. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta.¹⁸
3. Penelitian ini dilakukan oleh Yuyun Purwati dan Joko Tri Nugraha pada tahun 2018 yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor kelurahan kedungsari, magelang utara)” penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan pengukuran kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini

¹⁷ Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, and Diyah Yuli Sugiarti, “The Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance,” *Visipena Journal* 9, no. 2 (2018): 316–29, <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>.

¹⁸ Dimas Anggara Satria Utama, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016).

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kedungsari Kecamatan Magelang Utara.¹⁹

4. Penelitian ini dilakukan oleh Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto pada tahun 2016 yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner, wawancara dan dokumentasi menggunakan skala likert dengan menggunakan sampel 55 responden dari populasi 65 responden. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang.²⁰
5. Penelitian ini yang dilakukan oleh oleh Wandra Agus Cahyono Djamhur Hamid Gunawan eko Nurtjahjono pada tahun 2016 yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Victory International Futures Malang)”. Tujuan dari

¹⁹ Yuyun Purwati and Joko Tri Nugraha, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara),” *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)* 02, no. 01 (2018): 84–95, <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/225>.

²⁰ Astria Khairizah et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang),” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272 3, no. 7 (2016): 1268–72.

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis Penelitian ini adalah Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner dengan menggunakan sampel sebanyak 77 responden dari populasi sebanyak 98 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan berpengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.²¹

6. Penelitian ini dilakukan oleh Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto pada tahun 2016 yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner, wawancara dan dokumentasi menggunakan skala likert dengan menggunakan sampel 55 responden dari populasi 65 responden. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang.²²
7. Penelitian ini dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi pada tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan

²¹ Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hamid, and Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Victory International Futures Malang,” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 33, no. 2 (2016): 1–10.

²² Khairizah et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang).”

Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank negara indonesia tbk (regional sales manado). Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisa korelasi sederhana dan regresi liner berganda untuk mengukur hubungan antara variabel. Data yang dapat diperoleh dalam penelitian ini menggunakan observasi dan angket dengan menggunakan sampel sebanyak 40 responden dari semua populasi yang diambil. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian²³

8. Penelitian ini dilakukan oleh Dewi Sandy Trang yang berjudul "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)". Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan studi pada perwakilan bpkp provinsi sulawesi utara. Populasi terdiri dari 90 responden dengan sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi liner berganda untuk mengukur hubungan antara variabel. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat

²³ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Iindonesia, TBK (Regional Sales Manado)," *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4. III, no. 4 (2014): 1–20.*

signifikan sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁴

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat beberapa persamaan dan juga perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan peneliti lakukan kali ini. Persamaan dari keseluruhan penelitian yang dilakukan ini juga terletak pada jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode alat penunji dan analisis data yang hampir serupa antara satu dengan yang lainnya.

Adapun perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yang dipilih dan diambil oleh setiap peneliti untuk dijadikan sampel / responden.

I. Sistematika Penulisan

Pada skripsi ini sistematika disusun dalam bentuk seperti berikut :

1. Bagian Awal

Pada bagian skripsi berisi cover, halaman sampul, abstrak, lembar pernyataan orisinilitas, persetujuan, pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

2. Bagian Substansi (Inti)

Pada bagian inti berisi mengenai:

BAB I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari penegasan judul, alasan memilih judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

²⁴ Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)," *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 206–16, <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>.

BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini terdiri dari teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang dibahas dalam skripsi ini kemudian kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari deskripsi data, pembahasan hasil penelitian, dan analisis secara kuantitatif.

BAB V Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagian akhir

Bagian akhir skripsi ini berisi tentang daftar rujukan dan lampiran.

BAB II

Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

A. Teori Yang Digunakan

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁵

Menurut Andrew dan Mangkunegara berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja di definisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.²⁶

Sedangkan Menurut George Terry, manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.²⁷ Pada penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dengan maksud memanfaatkan sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien untuk mengatur sistem baik orang ataupun perangkat lain agar berjalan sesuai dengan

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017). 10.

²⁶ Ika Roni Setiawan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang," *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 1, no. 1 (2016): 23–35, <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>.

²⁷ Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Tangerang Selatan: UNPAMPRESS, 2019). 2.

ketentuan dan sasaran untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Unsur -Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tenaga kerja manusia dibedakan atas tiga bagian antara lain:

- 1) Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- 2) Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Olehnya itu, karyawan diartikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian.
- 3) Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.²⁸

c. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai sebuah visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Edison merupakan seorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk tujuan dan

²⁸ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimiliki. Menurut Susilo mendefinisikan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawanya, agar dapat bekerja sama dan kerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Menurut Nothouse mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.²⁹

Pada penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu tokoh utama yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk kemajuan dan keunggulan yang kompetitif dalam suatu organisasi. Pemimpin diharapkan dapat membawa sesuatu organisasi atau instansi pemerintah untuk mencapai suatu kinerja yang melebihi ekspektasi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau instansi pemerintah. Disamping itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk membangkitkan kekuatan emosional dari para pengikutnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Secara luas kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materi dan finansial seorang pemimpin juga harus mampu untuk mengayomi atau mengarahkan pegawainya kearah yang lebih maju untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.

d. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin dalam bertindak atau cara bagaimana mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan menurut

²⁹ Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. 44.

Robbins Gaya Kepemimpinan merupakan suatu pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang yang memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola tersebut membentuk kebiasaan tindakan.³⁰

Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawainya dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan ini biasanya dipergunakan oleh seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi kondisi yang dihadapi dan pengalamannya. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan kepribadian pemimpin itu sendiri.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya pemimpin merupakan suatu teknik atau kemampuan dasar seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya atau pegawai, agar secara bersedia melakukan jenis pekerjaannya yang ditugaskan secara efektif dan efisien.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Raizi dalam Indah Dwi Rahayu dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yakni:

- 1) Kepribadian (*personality*) suatu pengalaman dan masa lalu dan harapan dari pemimpin, hal ini mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan terhadap gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan

³⁰ Emron, Edison, Yphni Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 93.

- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku pegawai mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan
 - 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas pegawai juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
 - 5) Iklim dan kebijakan suatu organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku pegawai.³¹
- f. Tipologi Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah seorang pemimpin memiliki tipe-tipe yang berbeda-beda dalam hal memimpin. Oleh karena itu dalam studi ilmu kepemimpinan saat ini ada beberapa gaya kepemimpinan yang perlu diketahui yaitu:

1) Tipe otoriter

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas pegawai semata-mata hanya sebagai pelaksanan keputusan dan perintah. Dalam hal ini biasanya seorang pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan pegawainya, kemampuan pegawainya sering dipandang rendah sehingga sering dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Dalam tipe otoriter seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Oleh karena itu tipe ini bukanlah tipe yang mudah diandalkan terkait dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Stoner bahwa pemimpin yang otoriter menganggap bahwa organisasi adalah miliknya sendiri, mendahulukan tujuan pribadi dari pada tujuan organisasi bawahannya hanya di

³¹ Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah* (Cipta Media Nusantara, 2020). 50.

anggap sebagai alat untuk menjalankan organisasi.³²

Pemimpin tipe ini tidak suka menerima keritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang-orang di dalam maupun diluar organisasi. Jadi pemimpin otoriter merupakan seorang pemimpin yang berorientasi pada kepentingan dan kekuasaan dari pemimpinan itu sendiri. Ciri- ciri tipe pemimpinan ini yaitu:

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap pegawai sebagai alat
- d) Tidak merinama kritik, saran dan pendapat
- e) Terlalu bergantung dengan kekuasaan formal

2) Tipe Laissez Faire

Menurut Robbins dan Coulter menuliskan bahwa gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.³³ Dalam tipe ini kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pemimpin hanya mengfungsikan dirinya sebagai penasehat.

3) Tipe partenalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai seorang pemimpin partenalistis memiliki ciri-ciri tipe pemimpinan ini yaitu:

³² Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. 47

³³ Ibid. 50.

- a) Menganggap pegawainya sebagai manusia yang tidak dewasa.
 - b) Bersikap terlalu melindungi.
 - c) Jarang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengambil keputusan.
- 4) Tipe Demokratis

Kepemimpinan ini menempatkan dirinya sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi. Kepemimpinan tipe ini merupakan kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Oleh karena itu tipe kepemimpinan ini sangat mementingkan musyawarah dalam mengambil suatu keputusan bersama.

Ciri-ciri tipe kepemimpinan ini yaitu :

- a) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- b) Dengan senang hati menerima kritik, saran dan pendapat dari pegawainya.
- c) Selalu mengutamakan kerja sama atau teamwork dalam usaha untuk mencapai tujuan.
- d) Memandang masalah bisa dipecahkan bersama.

5) Tipe Kharismatik

Dalam tipe ini seorang pemimpin memiliki daya tarik yang sangat besar dan biasanya memiliki pengikut yang banyak sehingga pengikut tersebut tidak bisa menjelaskan bagaimana mereka mengikuti pemimpin tersebut. Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan.

g. Teori Tentang Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang membentuk suatu kelangsungan dari sifat otokratik hingga demokratik yang dapat dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan pengikut. Yang dimana dari berbagai faktor ini menentukan tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinannya sebagai berikut:

1) Teori Sifat (*Thrait theory*)

Teori awal sifat ini ditelusuri kembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma. Pada zaman dahulu teori ini dapat dipercaya sebagai kepemimpinan itu dilahirkan bukan dibuat. Dalam teori ini berkaitan dengan teori *Great Man* yang menjadi perbedaan dalam teori sifat ini merupakan bakat yang dimiliki seseorang. Teori *Great Man* menekankan bakat dalam arti bahwa seorang pemimpin memiliki sifat yang diturunkan oleh orang tuanya sebagai pemimpin. Sedangkan menurut Robbins teori sifat yaitu para pemimpin yang memiliki sifat-sifat tertentu dan orang-orang yang memperlihatkan keramahan dan membangun struktur perilaku akan terlihat lebih efektif.³⁴

Namun teori sifat ini bersifat lemah dikarenakan tidak menyediakan gambaran tentang apa yang dilakukan pemimpin yang efektif pada pekerjaan yang dilakukan. Diperlukan pengamatan untuk menguraikan perilaku pemimpin yang efektif dan tidak efektif. Oleh karena itu setiap pemimpin memimpin pegawainya sesuai situasi dalam organisasi atau instansi dan tidak tergantung dalam sifat pribadi seorang pemimpin dalam dirinya.

³⁴ Maulana Aditya Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (studi Kasus Pada Pt. Pegadaian (persero))," 2019, 21–22. 24.

2) Teori Perilaku (*Behavior Theory*)

Pendekatan teori ini untuk melihat perilaku pemimpin dalam memimpin. Sebab setiap pemimpin memiliki sifat-sifat yang berbeda-beda atas tindakan-tindakan yang dilakukannya sesuai setiap situasi yang dihadapi oleh pemimpin itu sendiri. Para penelitian tersebut mengkaji perilaku dan dampaknya atas prestasi dan kepuasan pegawainya. Namun sekarang terdapat teori perilaku yang dikenal dalam kepemimpinan sebagai berikut:

a) Penelitian *Universitas Michigan*

Pada tahun 1947 penelitian ini dilakukan oleh Rensis Likert bersama penelitian pada *University of Michigan* yang melalui memperlajaran kepemimpinan. Objek penelitian ini merupakan menempatkan sifat perilaku pemimpin dan metode kepemimpinan yang berkaitan dengan acuan efektifitas kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan wawancara dengan para pemimpin dan pengikutnya. Penelitian ini mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu berorientasi pada pekerjaan (*job centered*) dan berorientasi pada karyawan (*employee centered*). Kriteria keefektifan kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

- (1) Produktivitas per jam kerja atau ukuran lain yang serupa dalam keberhasilan organisasi.
- (2) Kepuasan kerja.
- (3) Tingkat pergantian pegawai,absen, dan keluhan.
- (4) Barang sisa yang terbuang.
- (5) Motivasi pegawai dan pemimpin.

Pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan mengawasi secara ketat sehingga pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan dengan jelas. Dalam pemimpin ini sejenis mengendalikan kekuasaan, paksaan, imbalan dan keputusan untuk mempengaruhi perilaku dan prestasi pegawai, serta dalam memperhatikan pegawai menjadi hal yang penting dalam penelitian ini. Sedangkan Pemimpin yang berorientasi pada pegawai yaitu akan perlunya wewenang dalam pengambilan keputusan dan upaya dalam membantu pegawai memenuhi kebutuhannya dengan menciptakan lingkungan kerja. Sehingga dalam pemimpin yang berorientasi pada pegawai ini menaruh perhatian pada kemajuan pribadi, pertumbuhan dan prestasi pegawai tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam Studi Kepemimpinan Universitas Michigan pemimpin yang berpusat pada pegawai hanya mengawasi secara umum dalam pekerjaan pegawainya serta berusaha agar orang lain merasakan otonom atau dukungannya. Sedangkan pemimpin yang berpusat pada pekerjaan ini mengawasi secara langsung dengan ketat dalam pekerjaan pegawainya. Oleh karena itu penelitian ini hanya terbatas oleh dua sifat tersebut sehingga terlalu menggeneralisasi sifat yang lebih dari itu.

b) Penelitian Ohio

Pada tahun 1945 oleh *Bureau Of Business Research* dari Universitas Negeri Ohio. Penelitian pada Ohio melakukan survey- survey dan menggunakan kuesioner

Deskripsi Perilaku Pemimpin (*The Leader Behavior Description Questionnaire LBDQ*), kuesioner ini digunakan untuk menganalisis kepemimpinan dalam berbagai tipe kelompok dan situasi.

Studi Ohio memulai penelitian dengan premis awal bahwa tidak ada kepuasan atas rumusan maupun definisi tentang kepemimpinan yang ada. Mereka mengetahui hasil kerja banyak berasumsi bahwa “kepemimpinan” selalu diartikan “kepemimpinan yang baik”, namun dalam Tim penelitian Ohio tetap melakukan penelitian tanpa memperdulikan rumusan yang dikatakan efektif atau tidak. Struktur pembuatan inisiatif menunjukkan kepada perilaku pemimpin dalam menentukan hubungan kerja antara dirinya dan pegawai, serta usahanya didalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi dan prosedur kerja yang jelas. Adapun perilaku perhatian (*consideration*) menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan keetian, bersahabat, saling mempercayai dan kehangatan dalam hubungan kerja antara pemimpin dan pegawai.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam Studi Kepemimpinan Universitas Ohio ini menemukan bahwa perilaku struktur inisiatif dan perhatian tersebut berbeda dan terpisah satu sama perilaku pemimpin bisa jadi kombinasi dari keduanya.

c) Teori Jalur-Tujuan (*Path-Goal Theory*)

Teori ini menekan bahwa pemimpin memiliki tugas yang sangat penting sebagai penentu arah, sehingga tujuan yang diinginkan bersama dapat tercapai. Pemimpin harus

menjelaskan jalur yang ditempuh menuju tujuan yang diinginkan organisasi atau instansi, sehingga para pengikut (pegawai) mengetahui penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut. Teori ini juga menekankan bahwa para pegawai (pengikut) dapat berkerja dengan baik, maka pemimpin harus membimbing, memberi semangat dan memotivasi para pegawai dalam proses melaksanakan pekerjaan.

d) Teori Jalur

Tujuan dikembangkan oleh Robert House, dimana teorinya didasarkan pada elemen-elemen dari studi Ohio tentang kepemimpinan pada iniating-struture dan consideration serta teori pengharapan motivasi. Asumsi dari teori ini merupakan tugs seorang pemimpin dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberikan arahan dan dukungan. Northouse mendefinisikan teori jalur-tujuan ini merupakan tentang bagaimana pemimpin memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.³⁵

Teori yang dipaparkan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang-orang memiliki ciri khas masing-masing karena gaya kepemimpinan yang sama akan tidak efektif dalam setiap situasi. Dapat kita ketahui bahwa situasi atau lingkungan dapat berubah-ubah. Adapun pemimpin yang bersifat fleksibel yang dapat menyesuaikan diri dari setiap situasi, namun banyak pula dari mereka yang tidak dapat menyesuaikan diri oleh karena itu pemimpin

³⁵ Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. 73.

dituntut untuk selalu melakukan latihan-latihan fleksibilitas agar jika terdapat perubahan-perubahan dalam organisasi pemimpin lebih siap menghadapinya.

h. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono berpendapat bahwa seorang pemimpin bisa dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan mengambil keputusan

Mengambil keputusan adalah salah satu sistematis terhadap hakikat alternatif untuk menghadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat yang dilakukan oleh kepemimpinan

2) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan dan pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung atau tidak langsung.

3) Kemampuan Mengendalikan Pegawai

Seorang pemimpin mampu memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi ataupun kekuasaan jabatan secara efektif demi kepentingan waktu jangka panjang perusahaan dengan tujuan agar tugas-tugas tercapai dengan baik

4) Memiliki Rasa Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Yang diartikan sebagai kewajiban menanggung, memikul tanggung jawab dan menanggung akibat e. suatu kondisi masalah yang akan datang.

5) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan rasa emosional yang sangat

penting karena semakin mampu seorang pemimpin mengendalikan rasa emosi maka seorang pemimpin tersebut sangat disegani oleh pegawainya.³⁶

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat efektif dalam mengambil keputusan serta bertanggung jawab apa yang telah keputusan yang diambilnya karena seorang pemimpin merupakan narkoda dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. selain itu dalam kepemimpinan memerlukan ketegasan dalam menghadapi pegawai dan menghadapi ketidak ketentuan pegawai dalam menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

i. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Berdasarkan pandangan Islam kepemimpinan terkait dengan dua harapan atau tuntutan sosial yang paling mendasari dikarenakan pemimpin. Pertama, kemampuan yang diperkirakan terdapat padanya untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh komunitasnya. Kedua, Kemungkinan bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi komunitas . Dalam konteks pemenuhan tuntutan sosial itu, pemimpin harus menyadari adanya pertanggung jawaban transendental, yang menghendaki keterluluhan pribadi dalam keharusan moral agama.³⁷

³⁶ Aditya Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (studi Kasus Pada Pt. Pegadaian (persero))." 34.

³⁷ Delti, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat," *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 3, no. 2 (2015): 495–506.

Kepemimpinan dalam Islam memiliki rasa tanggung jawab atau prinsip-prinsip Islam harus dilandasi oleh ajarn Al-Qur'an dan As-Sunnah. Tanggung jawab atau prinsip akuntabilitas kepemimpinan dalam Islam, hendaknya diletakkan dalam tugas (*muamalah*) kehidupan dan pengabdian (ibadah) setiap manusia sebagai *khalifah* di bumi-Nya, Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-A'raf ayat 129 sebagai berikut:

قَالُوا أَوَدِينَا مِنْ قَبْلِ أَنْ تَأْتِينَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا قَالَ عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ
عُدُوَكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ ۙ ١٢٩

Artinya: “Mereka (kaum Musa) berkata, “Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum engkau datang kepada kami dan setelah engkau datang.” (Musa) menjawab, “Mudah-mudahan Tuhanmu membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu penguasa di bumi lalu Dia akan melihat bagaimana perbuatanmu.” (QS. Al-A'raaf (7) : 129)³⁸

Dalam Islam setiap orang merupakan pemimpin yang seharusnya memiliki rasa kepemimpinan dan tanggung jawab. Hal ini diperkuat oleh Hadits Rasulullah saw yang diriwayatkan dari Ibnu Umar, sebagai berikut: “Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin pasti akan ditanya tentang kepemimpinannya. Imam adalah pemimpin dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya, setiap suami adalah pemimpin terhadap keluarganya dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya, dan setiap istri pemimpin terhadap rumah tangganya dan anak-anak akan ditanyai tentang kepemimpinannya, pembantupun pemimpin atas harta majikannya akan ditanya tentang kepemimpinannya, setiap anak pemimpin terhadap harta orang tuanya dan dia akan ditanya tentang kepemimpinannya. Setiap kamu

³⁸ Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. 129.

adalah pemimpin akan ditanyakan kepemimpinannya.” (H.R. Mutafaq’alih dari Ibn Umar).³⁹

Hadist diatas telah menerangkan bahwa setiap manusia adalah seorang pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban kelak di akhirat oleh Allah SWT dan tak seorangpun mampu melepaskan diri dari tanggung jawabnya.. Menurut Imam Nawawi dalam kitabnya, *al-Minhâj Syarh Sahîh Muslim bin al-Hujjâj*, bahwa pemimpin harus adil. Harus melaksanakan tugas untuk kebaikan yang dipimpinya. Pemimpin yang tidak bertanggung jawab juga berdosa. Jika ada satu orang saja tidak baik, maka pemimpin kelak yang akan ditanya. Jika ada satu orang saja terlantar, tidak mendapatkan apa yang harus dia dapatkan, maka pemimpin yang akan mempetanggung jawabkannya di hadapan Allah. Karena itulah seorang pemimpin seharusnya mengerti tentang pengertian pemimpin itu sendiri, tujuan dan betapa pentingnya tugas pemimpin itu. Dia tak hanya membawa satu orang tapi seluruh warga di bawah kepemimpinannya. Jadilah seorang pemimpin yang baik dan bertanggung jawab, karena setiap orang merupakan pemimpin. Jika setiap orang mempunyai rasa kepemimpinan dalam dirinya maka kehidupan akan damai dan sejahtera.

1) Syarat-syarat Pemimpin dalam Islam

- a) Syarat utama pemimpin kaum muslimin adalah kemuslimannya.

Komunikasi muslim tidak dibenarkan mengangkat dan dipimpin oleh pemimpin yang bukan muslim. Hal ini dikarenakan kepemimpinan berkaitan erat dengan mencapai suatu cita -cita, maka kepemimpinan

³⁹ Al Hasyimi dan Sayid Ahmad, *Muhtar Al Hadits an Nabawiyah Wa Al Hikam Al Muhammadiyah* (Semarang: Maktabah wa Muthaba’ah Toha Putra, n.d.). 112.

harus berada dalam genggaman tangan seorang pemimpin yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Sudah dijelaskan dalam al-qur'an melarang mengikat atau menjadikan orang-orang kafir sebagai pemimpin. Hal ini terdapat pada Al-Qur'an surat Ali Imran (3) ayat 28:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ
 الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ
 إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاتًا وَيَحْذَرُكُمْ اللَّهُ نَفْسًا وَإِلَى
 اللَّهِ الْمَصِيرُ ٢٨

Artinya: “Janganlah orang-orang mukmin menjadikan orang kafir sebagai para wali⁸⁸) dengan mengesampingkan orang-orang mukmin. Siapa yang melakukan itu, hal itu sama sekali bukan dari (ajaran) Allah, kecuali untuk menjaga diri dari sesuatu yang kamu takuti dari mereka. Allah memperingatkan kamu tentang diri-Nya (siksa-Nya). Hanya kepada Allah tempat kembali”. (Q.S. Ali “Imran (3): 28)⁴⁰

- b) Tidak dibenarkan pula mengangkat pemimpin yang memperlakukan dan memperolok-olokan agama

Allah SWT menerangkan dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah (5) ayat 57 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا
 دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ
 قَبْلِكُمْ وَالْكَافِرَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنُتُمْ مُؤْمِنِينَ
 ٥٧

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu menjadikan pemimpinmu

⁴⁰ Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahannya. 28.

*orang-orang yang membuat agamamu bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelummu dan orang-orang kafir (orang musyrik) dan bertakwalah kepada Allah jika kamu orang-orang beriman.” (Q.S. Al-Maidah (5): 57).*⁴¹

- c) Persyaratan berikutnya mampu bersikap adil dan berbuat adil

keadilan yang dimaksud meliputi bidang hukum, sosial dan global. Keadilan hukum merujuk kepada prinsip kesamaan perlakuan hukum terhadap setiap orang, sehingga tidak terjadi pilih kasih diantara mereka. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa keutamaan seseorang di antara yang lainnya adalah ketaqwaannya. Sedangkan keadilan global merupakan penegakan hubungan kemanusiaan yang lebih luas berdasarkan prinsip *mawaddah* atau kasih sayang yang bersifat abadi dan berlaku umum.

- d) Keahlian

Pandangan Islam dalam keahlian merupakan suatu faktor penting yang dipersyaratkan pada seorang pemimpin. Keahlian pemimpin mencakup dua aspek yaitu ketepatan dan kesesuaian posisi pemimpin dalam pengetahuan yang luas. Aspek yang disebut pertama dijelaskan dalam hadits Rasulullah SAW, yang diriwayatkan oleh Bukhori dari Abu Hurairah berkata “Ketika Nabi saw di suatu majlis sedang berbicara dengan suatu kaum ... Beliau bersabda; Apabila amanat itu telah

⁴¹ Ibid. 57.

disia-siakan, maka nantikanlah kiamat (kehancuran). Ia berkata "Bagaimana menyia-niakannya? Beliau bersabda "Apabila perkara (urusan) diserahkan (pada suatu riwayat disebutkan dengan "disandarkan" kepada selain ahlinya, maka nantikan kiamat (kehancurannya).⁴²

- e) Memiliki pengetahuan yang luas dalam bidangnya.

Kepemimpinan harus memiliki sifat yang strategik dalam mengambil keputusan. Mengenai pengambilan keputusan, maka seorang pemimpin memiliki sikap yang tegas dalam menerima atau menolak hal – hal yang baru. Dalam Islam aspek ketegasan dalam pengambilan keputusan dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

ذٰلِكَ الْكِتٰبُ لَا رَيْبَ فِيْهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِيْنَ ۝۲

Artinya: "Kebenaran itu dari Tuhanmu. Maka, janganlah sekali-kali engkau (Nabi Muhammad) termasuk orang-orang yang ragu." (Q.S. Al-Baqaroh (2): 147).⁴³

Pengambilan keputusan perlunya musyawarah agar tidak terjadi kesalahan. Adapun keputusan yang telah diambil hendaknya dalam hal kebaikan dan ketaqwaan, sebagaimana dinyatakan Rasulullah saw dalam sabdanya: *Abdullah bin Umar ra mengatakan, bahwa Nabi saw. Bersabda "Orang Islam itu adalah orang yang orang-orang Islam yang lain selamat dari lidah dan tangannya; dan orang yang berhijrah (muhajir) adalah orang yang*

⁴² Al-Abani dan M. Nashiruddin, *Mukhtar Sahih Al-Imam Al-Bukhari, Jilid 1, Terjemah As'ad Yasin Dan Elly Latifa* (Jakarta: Gema Insani, 2011). 46 .

⁴³ Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. 147.

meninggalkan apa-apa yang dilarang oleh Allah” (H.R. Bukhori).

Islam meandang seorang pemimpin harus memiliki kualitas pribadi Rasulullah SAW dan memiliki sifat-sifat otentik kenabiannya sebagai berikut :

- (1) Amanah merupakan sifat-wajib yang menjauhkan diri dari maksiat lahiriah (berzina, meminum khamr, berdusta). Sifat mustahil sebagai lawan sifat wajib ini adalah *khianat*.
- (2) *Shiddiq*, adalah sifat-wajib yang berkenaan dengan segala ucapan Rasulullah saw yang selalu benar. Tetkala seorang Rasul mendustakan kebenaran Allah yang harus disampaikan kepada manusia, mengandung arti dan akan menimbulkan kedustaan besar atas firman-Nya. Sifat wajib ini dilawankan dengan sifat-mustahil *kidzib*.
- (3) *Fathonah* merujuk kepada sifat-wajib kesadaran, kebijaksanaan, dan kecerdasan, yang dilawankan dengan sifat-mustahil *gafrah* (lemah) atau *ghabwah* (bodoh).
- (4) *Tabligh*, merupakan sifat-wajib Rasulullah SAW yang mengandung arti menjelaskan dan menerangkan wahyu Allah SWT. Sifat-mustahilnya adalah *kitman*, menyembunyikan hal-hal yang seharusnya di-*tabligh*-kan.

Tanpa mengecilkan makna sifat-sifat kenabian itu, pemimpin harus pula memilki sifat *syaja”ah* atau keberanian, yaitu ketetapan hati yang berani untuk berupaya melangkah maju, atau mundur untuk mengatur kembali langkah

Tidak hanya memiliki kepribadian Rasulullah SAW dan sifat- sifat nabi akan tetapi seorang pemimpin juga harus memiliki sifat *syaja'ah* atau keberanian, yaitu ketetapan hati yang berani untuk berupaya melangkah maju, atau mundur untuk mengatur kembali langkah-langkah perjuangan. Ada dua macam *syaja'ah*, yaitu *syaja'ah batiniyah* (moralitas) atau *syaja'ah adabiyah* dan *syaja'ah jasmaniyah* (fisik).

Syaja'ah batiniyah, ialah keberanian mengatakan kebenaran dan memberantas kebathilan, termasuk di dalamnya keberanian berbicara dan mengambil tindakan untuk meluruskan kesalahan yang dilakukan seseorang. Pemimpin yang memiliki keberanian tersebut adalah pemimpin yang berwatak satria. Tujuannya, bukan untuk mencari popularitas atau mendapatkan suatu jabatan, tetapi agar kebenaran menjadi pijakan yang kuat bagi setiap orang.

Keberanian untuk mempertahankan diri, harta benda, dan keluarga, atau orang lain yang lemah, atau untuk membela hak-hak masyarakat umum dari bahaya yang diakibatkan oleh tingkah laku manusia atau dari bahaya alam.

Sebagai pengemban kekuasaan, pemimpin dipersyaratkan bermoralitas tinggi, pemimpin harus mampu memahami dan mengelola kekuasaan sebagai pemersatu masyarakat, agar mereka saling menolong dalam memajukan mutu kehidupan seraya mempertahankan diri terhadap berbagai macam ancaman. Memiliki moralitas yang tinggi, berpegang teguh kepada ajaran dan kaidah agama, merupakan petunjuk dari

adanya persyaratan untuk mengemban kekuasaan, di samping keharusan adanya dukungan kelompok solidaritas yang cukup kuat. Sebaliknya, kehidupan yang bergelimang kerendahan moral dan tidak mengindahkan ajaran dan kaidah agama atau budi pekerti yang mulia, adalah tanda nihilnya persyaratan untuk mengemban kekuasaan.

2) Tipe Kepemimpinan Dalam Islam

Tipe atau gaya kepemimpinan mencakup bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi, maka cara termudah untuk mengetahui berbagai jenis gaya kepemimpinan ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi gaya tertentu. Berkenaan dengan ini H.Veithzal Rivai mengemukakan ada lima gaya kepemimpinan yaitu:

- a) *Birokratis*, gaya kepemimpinan yang ditandai dengan keterikatan terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi. Gaya ini menganggap bahwa kesulitan-kesulitan akan dapat diatasi apabila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur baku. Pemimpin tahu bagaimana memakai sebagian besar peraturan agar orang-orang melaksanakan tugasnya. Kompromi merupakan suatu ciri dalam membuat suatu keputusan.
- b) *Permisif*, pemimpin berkeinginan membuat setiap orang dalam kelompok tersebut puas. Membuat orang-orang tetap senang adalah aturan utamanya. Gaya ini menganggap apabila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka

organisasi tersebut akan berfungsi, dengan demikian pekerjaan akan bisa diselesaikan. Koordinasi sering dikorbankan dalam gaya ini.

- c) *Laissez-faire*, gaya ini sama sekali bukan merupakan kepemimpinan. Gaya ini membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya, pemimpin hanya melaksanakan fungsi pemeliharaan saja. Gaya ini kadang-kadang dipakai oleh pemimpin yang sering bepergian atau yang hanya bertugas sementara.
- d) *Partisipatif*, gaya ini dipakai oleh pemimpin yang percaya bahwa cara untuk memotivasi orang-orang adalah dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalahnya adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa kritis.
- e) *Otokratis*, gaya ini ditandai dengan ketergantungan kepada yang berwenang dan biasanya menganggap bahwa orang-orang tidak akan melakukan apa-apa kecuali jika diperintahkan. Gaya ini tidak mendorong adanya pembaruan. Pemimpin menganggap dirinya sangat diperlukan. Keputusan dapat dibuat dengan cepat.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi

para anggota organisasi yang bersangkutan.⁴⁴ Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menjadi sebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan secara sadar.⁴⁵

Ada 2 prinsip yang dikemukakan oleh Hamalik untuk meninjau motivasi yaitu :⁴⁶

- 1) Motivasi dipandang sebagai proses
- 2) Menentukan karakter dari proses

Dalam suatu motivasi bekerja sangatlah penting dalam mempengaruhi produktivitas pegawai oleh karena itu seorang pemimpin harus selalu mencari bagaimana cara menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat persentasi kerja pegawai tetapi ada faktor- faktor lainnya yang mempengaruhi seperti pengetahuan, pengalaman, sikap dan kemampuan.

Work Motivation is often regarded as the most visible and most common stimulus of the employee. Leaders need to support Work Motivation because through Work Motivation the employees will be better and therefore more productive. Employees love to have Work Motivation because Work Motivation can improve their work (if they do not like the job). Or improve the skills that can be used to control the position they occupy or which they will occupy. In order for Work Motivation to go well,

⁴⁴ Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, and Diah Yuli Sugiarti, "The Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance."

⁴⁵ Andhi Sukma, Hanafi, Chairil Almy, and M.Tirtana Siregar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik* 02, no. 01 (2018): 52–61, <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010). 111.

*leaders need to pay attention to the needs of employees and also need to be evaluated continuously.*⁴⁷

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan seorang yang bersumber dari dalam diri yang menyebabkan seseorang memiliki pemikiran yang positif dan semangat dalam memberikan kontribusi dalam melaksanakan tugas tersebut. Seorang pemimpin harus mengerti perilaku kerja pegawainya dan mampu mempengaruhi pegawainya untuk membuat mereka konsisten dalam pencapaian target. Oleh karena itu memotivasi anggota organisasinya merupakan kunci yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal yaitu :

1) Faktor Internal

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk selalu memperthanankan hidup seseorang akan mengerjakan apa saja, tidak terkecuali pekerjaan itu baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Dalam suatu hal pekerjaan keinginan bertahan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memeperoleh kompensasi yang memadai,
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai,
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

⁴⁷ Heni Noviarita, "The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in Uin Raden Intan Lampung," *Saburai International Journal of Social Sciences and Development* 1, no. 1 (2017): 103, <https://doi.org/10.24967/sji.v1i1.26>.

Pada dasarnya keinginan untuk memiliki suatu benda akan mendorong seseorang tersebut untuk berkerja sehingga keinginan seorang tersebut mudah untuk tercapai.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan seorang dalam berkerja merupakan untuk dapat dihormati oleh orang lain serta mendapatkan status sosial yang lebih tinggi. Oeh karena itu seseorang akan berkerja keras demi untuk mempertahankan harga diri, nama baik dan kehormatan yang dia miliki.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan seseorang untuk memperoleh pekerjaan meliputi hal -hal sebagai berikut:

- (1) Adanya penghargaan akan prestasi yang didapatkan.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak dalam tim.
- (3) Adanya pemimpin yang adil dan bijaksana

e) Keinginan untuk berkuasa

Pada dasarnya keinginan dalam berkuasa tersebutb sering dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji atau dengan melakukan hal-hal yang negatif. Oleh karena itu kembali lagi ke pribadian seorang tersebut yang memiliki kadar kemampuan dalam bekerja yang berbeda-beda. Dalam hal ini yang harus diperhatikan oleh seorang pegawai dalam kepuasan berkerja antara lain: Hak otonomi

- (1) Variasi dalam bekerja
- (2) Kesempatan untuk memberikan pendapat atau pemikiran

- (3) Kesempatan dalam memperoleh timbal balik dalam hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.⁴⁸

2) Faktor eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar tempat pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan memotivasikan pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan baik. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai akan mengakibatkan pegawai tersebut cepat bosan, jenuh, dan kreativitas menurun akan terjadi pula penurunan kinerja pegawai itu sendiri.

b) Kompetensi yang memadai

Sumber penghasilan utama bagi seorang pegawai untuk memenuhi kehidupan keluarga. Hal ini kompetensi menjadi alat motivasi yang ampuh bagi organisasi atau instansi pemerintah untuk mendorong pegawai berkerja dengan giat.

c) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan berkerja keras untuk mengorbankan apa yang ada dalam dirinya untuk organisasi atau instansi pemerintah, tentunya membutuhkan jaminan karier yang jelas dalam melakukan suatu pekerjaan.

d) Status dan tanggung jawab

Suatu pekerjaan status dan kedudukan menjadi sangat penting dari setiap

⁴⁸ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sleman: Deepublish, 2020).
39.

pegawai. Mereka tidak hanya mengharapkan kompensasi dengan menduduki suatu jabatan seorang akan merasakan bahwa dirinya dapat dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

e) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang diterapkan di organisasi atau instansi pemerintah yang bersifat mengatur dan melindungi para pegawai dalam tempat dia bekerja.

c. Indikator Motivasi

Pada dasarnya bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut indikator-indikator motivasi yaitu:

1) Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup manusia, sehingga terpenuhinya kebutuhan akan rasa lapar, haus, uang transportasi, fasilitas rumah dan kebutuhan fisik yang lainnya.

2) Kebutuhan keamanan dan kesehatan (*security and safety needs*)

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan kesehatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan kesehatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance need*)

Merupakan suatu kegiatan interaksi dengan orang lain untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis dan kebutuhan sosial dapat diterima dalam lingkungan sekitar seperti kasih sayang, rasa memiliki dan persahabatan.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Suatu pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lainya dari faktor internal maupun eksternal .

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan pekerjaan yang menarik dan menantang dimana seseorang tersebut mengarahkan kemampuan, kerterampilan dan pontensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan sangat memuaskan.

d. Teori Tentang Motivasi

Teori motivasi dapat membantu memahami keterlibatan dinamis tempat tempat organisasi yang beroperasi dengan menggambarkan pemimpin dan pegawai agar saling terlibat dalam suatu organisasi. Hal ini terori dapat membantu para pemimpin dan pegawai untuk memecahkan permasalahan dalam sebuah organisasi.

1) Teori Hirarki kebutuhan Maslow

Pada dasarnya teori ini di kembangkan oleh Abraham Maslow, menerangkan bahwa dalam diri manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan ini yaitu kebutuhan yang perlu untuk mempertahankan kelangsungan hidup mencakup kebutuhan makan, minum, tempat tinggal. Maslow menyatakan bahwa fisilogis ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar untuk mendorong seseorang untuk berkerja demi mendapatkan imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tadi.

- b) Kebutuhan rasa aman (*safety and security needs*)

Pada dasarnya setelah kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan rasa aman atau perlindungan.

- c) Kebutuhan akan hubungan sosial (*affiliation or acceptance needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan hidup bersama dengan orang lain dan diterima dalam pergaulan dilingkungan sekitarnya.

- d) Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*)

Setiap orang yang normal tentu membutuhkan akan adanya pengakuan diri dan penghargaan *prestise* (hak istimewa) dari lingkungannya. Dapat dikatakan semakin tinggi kedudukan atau status nya maka semakin tinggi pula kebutuhan akan *prestise* diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan berupa symbol-symbol tertentu agar kehidupannya terasa lebih berharga.

- e) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tertinggi. Untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan dalam diri. Dalam kondisi ini seseorang akan melihat kemampuan dirinya secara optimal di tempat mereka berkerja. Kebutuhan aktualisasi diri ini melalui kemampuan dan potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja yang baik dengan memuaskan.

Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia bertingkat tingkat seperti pada gambar:



Gambar 2.1
hierarki kebutuhan Maslow

Dengan demikian, teori Maslow tersebut mengasumsikan bahwa pegawai dalam memenuhi kebutuhannya, terlebih dahulu memenuhi kebutuhannya, terlebih dahulu memenuhi kebutuhan yang paling dasar, yaitu kebutuhan fisiologis setelah terpenuhi kemudian meningkat kepada kebutuhan yang paling tinggi. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi faktor motivator.

1) Teori X dan teori Y

Teori ini dikembangkan oleh Douglas McGregor dalam mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu seseorang itu pada dasarnya bersifat negatif yang diberikan nama Teori X, serta yang lainnya pada dasarnya bersifat positif dan

diberi nama Teori Y. Teori X (*negative*) terdapat empat asumsi sebagai berikut :

- a) Tidak suka bekerja dan bilamana mungkin akan berusaha untuk menghindarinya,
- b) Tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab serta menyukai diarahkan atau diperintah.
- c) Mempunyai kemampuan yang kecil untuk mengatasi masalah dalam organisasi
- d) Hanya membutuhkan motivasi fisiologi / keamanan dan harus diawasi secara ketat, serta sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Y (*Positive*) memiliki asumsi – asumsi sebagai berikut :

- a) Seseorang memandang pekerjaan samaalaminya dengan istirahat dan bermain
- b) Seseorang akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri dengan melakukan komitmen secara objektif
- c) Seseorang akan melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif
- d) Kreativitas yaitu kemampuan untuk membuat keputusan yang baik, di delegasikan kepada karyawan secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berada di manajemen.

Pada teori di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin-pemimpin yang menerima asumsi-asumsi teori X akan dapat mempergunakan pendekatan secara langsung, pengendalian, dan pengawasan secara ketat terhadap pegawainya. Sementara itu asumsi teori Y pemimpin akan bersikap

membantu, mendukung, dan mempermudah orang dalam mengembangkan kreativitasnya.

2) Expectancy teori

Expectancy teori ini menjelaskan kenapa banyak pegawai tidak termotivasi di dalam pekerjaannya, dan pola dasarnya adalah pemahaman antara individu dan hubungannya dengan hasil kerja. Dalam hal seperti ini teori ini memfokuskan hubungan seperti berikut:

- a) *Effort performance relationship* merupakan probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengarahkan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.
- b) *Performance reward relationship* merupakan suatu tingkat kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan harapan yang diinginkan.
- c) *Reward personal good relationship* merupakan pengharapan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja.

Grand teori motivasi kerja yang relevan dalam penelitian ini merupakan teori Abraham Maslow, peneliti memilih teori ini dikarenakan didalam teori tersebut mencakup sebagian besar kebutuhan mendasar dari seorang manusia walaupun kebutuhan dapat didefinisikan sebagai kesengajaan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dan dorongan dalam diri pegawai, walapun memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya namun teori ini banyak menjadi rujukan dari teori-teori sebelumnya.

Apabila kebutuhan seorang pegawai belum terpenuhi maka pegawai tersebut akan

menunjukkan perilaku kecewa. Namun sebaliknya jika kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi maka akan ada rasa timbul bahagia di pegawai itu sendiri. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika kebutuhan merupakan hakikat yang mendasari perilaku pegawai dan kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya terdahulu. Oleh karena itu tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai agar meningkatkan gairah dan semangat kerja. Dengan sikap yang berbeda tersebut, motivasi untuk melakukan aktivitas juga berbeda pula dikarenakan seseorang merasakan sesuatu kebutuhan tertentu dan perbuatan yang terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Islam memanda motivasi sebagai sesuatu yang sangat penting seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 148 motivasi dapat diartikan sebagai “*fastabiqul khairal*” atau berlomba-lomba dalam kebajikan.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّئُهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ١٤٨

“Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya. Maka, berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”

Pada ayat diatas mengandung penegrtian dalam mengisyaratkan suatu tuntunan agar hamba-hamba Allah yang beriman selalu berlomba-lomba dalam hal kebajikan. Allah SWT hendaknya membentuk mentalitas dalam pribadi orang beriman untuk selalu semangat dan selalu termotivasi untuk melakukan kebaikan. Motivasi dapat memacu pegawai untuk

bekerja keras untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Sebelum proses menciptakan manusia Allah SWT lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut adalah masalah; sedangkan setiap apa yang mengabaikan kelima dasar tersebut atau sebagiannya adalah *mafsadah*. Berangkat dari penjelasan ini, maka terdapat 5 kebutuhan dasar:

1) Agama (*Al-Din*). Kebutuhan terhadap Tuhan selalu ada pada diri setiap manusia, apakah disadarinya atau tidak.

2) Kehidupan (*An-Nafs*). Kebutuhan untuk kehidupan ini adalah yang diperlukan jasad, misalnya makanan untuk menjaga kesehatan, rumah untuk menjaga keselamatan, pakaian untuk menutup aurat. Semua ini memerlukan pendapatan dan kekayaan dan oleh karena itu bekerja untuk mendapatkan penghasilan sangat dianjurkan.

3) Akal/Intelektual (*Al-Aql*). Hal ini dapat ditafsirkan dengan selalu belajar, mengasah kecerdasan diri.

4) Keturunan (*Al-Nasl*). Manusia secara naluri membutuhkan keturunan yang merupakan suatu kebanggaan, kebahagiaan, dan kepuasan tersendiri, dipercayai Allah untuk membesarkan amanah yang dititipkan-Nya.

5) Harta/Property (*al-Mal*). Manusia secara fitrah membutuhkan adanya harta yang digunakan dalam keberlangsungan hidup. Sehingga dalam prakteknya islam mengajarkan harta dapat membantu seseorang yang berada dalam kondisi membutuhkan.

1) Motivasi Iman

Tindakan dan pekerjaan manusia selalu di dorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi itu ada

bermacam-macam ada yang karena kepentingan kekayaan, ingin mashyur namanya, dan lain sebagainya. Adapun dalam pandangan islam maka yang paling menjadi pendorong yang paling dan paling kuat untuk melakukan suatu amal perbuatan yang baik, aalah aqidah, iman yang terpateri dalam hati. Iman itulah yang membuat seseorang muslim ikhlas, mau bekerja (beramal) keras bahkan rela berkorban. Iman itulah sebagai motivasi dan kekuatan penggerak yang paling kekar dalam pribadinya yang membuat dia tidak bisa diam dari kegiatan melakukan kegiatan kebajikan dan amal shaleh.

2) Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang di peroleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di alamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Qur'an menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal soleh, berpegang pada prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhaan Allah SWT.

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja di miliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak memenuhi hambatan merealisasikan apa yang di diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.⁴⁹

⁴⁹ Yuyu Siti Nur Gilang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Btn Syariah Bogor," *Jurnal Nisbah* 4, no. 1 (2018): 56.

Motivasi sangat penting dalam setiap diri manusia karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Motivasi dalam Islama bukanlah untuk hanya mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tetapi untuk beribadah. Berkerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.⁵⁰ Hal ini meningkatkan produktivitas kerja sehingga tercapai jugalah tujuan oraganisasi atau instansi pemerintah. Pada dasarnya setiap diri manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari orang lain dan makin kuat imannya semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih bari dari hari ini.⁵¹

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawabmasing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵² Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnely yang megatakan bahwa *performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

⁵⁰ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014). 44.

⁵¹ Viesta Rivai dan Ariyan Arivin, *Islamic Leadership (Membangun Superleadersip Melalui Kecerdasan Spiritual)* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013). 389.

⁵² Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999). 1-2.

Menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus tercapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurung waktu tertentu.⁵³ Sedangkan menurut Prawirosentono bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi.⁵⁴

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya dalam untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kinerja pegawai sangatlah perlu dalam mengetahui seberapa jauhnya kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikannya. Dari penapat diatas dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam masa waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing oleh setiap pegawai dalam suatu aktivitas tertentu dengan kemampuan yang diperoleh dari proses belajar dan keinginan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang telah diterapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

⁵³ Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 153.

⁵⁴ Lijan Politik Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). 5.

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)

Sikap mental yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya sikap mental tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari motivasi kerja, disiplin kerja hingga etika kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

- 2) Pendidikan

Dalam hal ini pendidikan yang tinggi seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu semakin tingginya tingkat pendidikan, semakin tinggi pula kinerja yang diterapkan oleh organisasi.

- 3) Kepemimpinan.

Perilaku seorang pemimpin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya dalam hal mengatur, mengelola dan memerintah pegawainya untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diterapkannya.

- 4) Tingkat penghasilan

Penghasilan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dalam hal ini tingkat penghasilan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

- 5) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

- c. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadieiryo belum adanya kesamaan antara organisasi dengan organisasi lainnya dalam menentukan aspek-aspek yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja. Pada umumnya

aspek -aspek yang perlu diadakan penilaian kinerja sebagai berikut: ⁵⁵

1) Kesetiaan

Merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan dibuktikan dengan sikap dan perilaku kinerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Suatu kesetiaan dalam kinerja terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya..

2) Hasil kerja

Merupakan kinerja yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh keterampilan, kecakapan, pengalaman dan kesanggupan seorang pegawai.

3) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik -baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambinya.

4) Ketaatan

Kesanggupan suatu pegawai dalam mentaati segala peraturan yang diterapkan oleh organisasi dan tidak melanggar larangan yang telah disepakatin baik tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Ketulusan hati suatu pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewengan yang telah diberikan kepadanya.

⁵⁵ Ibid. 97.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan kinerja pegawai terdapat memberikan manfaat bagi suatu organisasi ataupun pegawai itu sendiri. Bagi organisasi yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji, bonus atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik untuk instansi maupun bagi seluruh pegawai itu sendiri. Bagi instansi penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain⁵⁶

1) Memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen organisasi akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan sistem yang digunakan, dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun pada pegawai itu sendiri.

2) Keputusan penempatan

Bagi pegawai yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan keunit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kerjanya tidak menurun dan

⁵⁶ Ibid. 109.

tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan instansi selanjutnya. Bagi pegawai yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya pegawai semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan kebagian atau unit lain.

3) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan instansi. Demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang hasil penilaian kerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan untuk mendongkrak kinerja pegawai agar lebih baik pengembangan pegawai memiliki arti penting bagi pegawai guna menambah pengetahuan dan keahlian.

5) Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak dapat bekerja seandainya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja mengubah budaya kerja kearah penghargaan kualitas dan produktifitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja pegawai.

6) Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi pegawai, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja pegawai yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima pegawai. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan dipindahkan ke unit atau kebagian lain.⁵⁷

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Robbins ada lima kriteria utama dalam mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Kualitas

Dalam hal ini menentukan kualitas kerja di nilai dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan atau sebagai akibat pemilikan wewenang.

3) Disiplin atau ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Disiplin atau ketepatan waktu merupakan suatu ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan suatu organisasi.

⁵⁷ Ibid.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan buku) dimaksimalkan dengan maksud dapat mencapai kebutuhan yang direncanakan.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi atau organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap urusan organisasi atau instansi.⁵⁸

f. Dasar Hukum Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan suatu gambaran terkait tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga petang terus menerus tanpa merasa lelah, akan tetapi kerja yang mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan keberkahan bagi diri, keluarga serta masyarakat sekitarnya maupun negara. Kinerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Qasas ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya: “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri

⁵⁸ Ibid. 119.

*akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qasas (28) : 77).*⁵⁹

Menurut tafsir Ibnu Katsir berdasarkan ayat di atas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat dalam mencari rezeki untuk mencapai kebutuhan hidup dunia sehari-hari, namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indah yang manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Berdasarkan ayat di atas kita sebagai umat manusia dituntut agar lebih bersyukur atas apa yang Allah berikan serta kita selalu dituntut untuk ikhlas dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan syariat Islam tanpa harus merugikan siapa pun, karena perbuatan yang tidak disenangi oleh Allah SWT. Dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi ini.

g. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang mampu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu yang jelas tidak cukup efektif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa pemahaman terlebih dahulu. Oleh karena itu kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, sebagaimana

⁵⁹ Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. 77.

firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Isra ayat 84 sebagai berikut:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ
سَبِيلًا ٨٤

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (Q.S. Al-Isra (17) : 84).⁶⁰

Kinerja dalam Islam merupakan suatu pencapaian yang diperoleh seseorang dalam bekerja dan mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Menurut Asyraf A. Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semat-mata menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.⁶¹ Diantaranya hadits yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam sebagai berikut:

Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-., Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah SAW, bersabda: sungguh seandainya salah seorang diantara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik dari pada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi atau pun tidak.” (H.R. Bukhari).

Hadits diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja sesuai dengan syariat Islam merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi

⁶⁰ Ibid. 84.

⁶¹ Asraf A. Rahman, *Evaluasi Kinerja SDM* (Jakarta: Salemba Empat, 2012). 117.

kebutuhan sehari-hari tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Oleh sebab itu bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fiisabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan). Sebagaimana Riwayat: *“Dari Miqdanr.a.dari Nabi Muhammad Saw, bersabda: Tidaklah makan seseorang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri.* (H.R.Bukhari).

Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Jika semakin baik mutu pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang diberikan dalam organisasi atau instansi. Oleh sebab itu dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya tapi lebih penting mutu cara bekerja sesuai syariat Islam tersebut.

4. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian ini. Dimana rumusan masalah ini dinyatakan dalam suatu bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan, sebelum dari fakta-fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang dapat diuji dan diharapkan oleh penulis untuk dapat diterimukan kebenarannya melalui uji empiris data.⁶²

⁶² Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. 55.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Siddique dkk mendefinisikan pemimpin sebagai seorang yang menginspirasi pegawainya serta mampu membawa dan mengarahkan pengikutnya untuk merelisasikan tujuan. Menurut Siddique dkk juga bahwa kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi orang lain dan memberikan arahan untuk berkerja kerasnya demi mencapai suatu tujuan tertentu.⁶³ Jadi dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan seorang yang memanfaatkan kemampuan tersebut melalui sikap dan perilaku yang mengarahkan dan membimbing pengikutnya untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin pada umumnya membimbing atau memotivasikan pengikut mereka dalam memberikan arahan yang telah ditentukan berdasarkan peran dan tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Oleh dari itu kepemimpinan memiliki kepentingan dalam proses komunikasi yang baik dan akurat untuk mempengaruhi terhadap kinerja pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung, Jika seorang pemimpin mengarahkan suatu organisasi dengan baik maka akan baik pula dampak yang diberikan kepada pegawainya yaitu kinerja yang baik untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas untuk menjawab identifikas masalah maka penulis dapat menyatakan Hipotesis sebagai berikut :

H0: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

⁶³ Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 299.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Purwanto mendefinisikan bahwa motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu.⁶⁴ Motivasi adalah proses timbulnya dorongan seorang individu karena adanya motif kebutuhan, keinginan maupun harapan yang tidak terpenuhi.⁶⁵ Pada umumnya pemimpin harus memotivasikan suatu pegawai yang memiliki pola pemikiran yang berbeda – beda untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu reaksi seorang individu yang diawali dengan adanya suatu kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau suatu upaya pada akhirnya menyebabkan timbulnya suatu tindakan yang mengarah pada tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas untuk menjawab identifikasi masalah maka penulis dapat menyatakan Hipotesis sebagai berikut :

H₀: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi dari tingkat kinerja pegawai, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan

⁶⁴ Endang Titik Lestari, *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar* (Yogyakarta: Deepublish, 2020). 4.

⁶⁵ Tatik Suryani, *Perilaku Konsumen Di Era Internet* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013). 39.

pencapaian target selama waktu yang di tentukan dan mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu oragniasasi.

Dari definisi diatas peneliti dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

H0: Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha: Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Ekonomi Islam

a. Pengertian Ekonomi Islam

Ekonomi islam dibangun atas dasar agama islam, sebagai derivasi dari islam.⁶⁶ Muculnya ekonomi Islam sejak agama Islam dilahirkan. Ekonomi Islam lahir bukanlah sebagai suatu disiplin ilmu melainkan bagian integral dari agama Islam. Sebagai ajaran hidup yang lengkap, islam memberikan petunjuk terhadap semua aktivitas manusia termasuk ekonomi.⁶⁷

Sejak abada ke-8 telah muncul pemikiran-pemikiran ekonomi islam secara persial, misalnya peran negara dalam ekonomi, kaidah berdagang, mekanisme pasar dan lain-lainnya. Tetapi pemikiran secara komprehensif terhadap sistem ekonomi islam sesungguhnya baru muncul pada pertengahan abad ke-20.

Untuk memberikan pengertian yang lebih jelas maka berikut disampaikan definisi ekonomi Islam dari berbagai ahli ekonomi Muslim terkemuka saat ini. Definisi ekonomi Islam yang diberikan oleh mereka bervariasi, tetapi pada dasarnya mengandung makna yang sama, yaitu sebagai berikut:

⁶⁶ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam Universitas Indonesia Yogyakarta dan Bank Indonesia / P3EI, *Ekonomi Islam* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014). 13.

⁶⁷ Ibid. 16.

- 1) Mohammad Abdul Mannan (1986) mendefinisikan ekonomi Islam sebagai ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam.
- 2) Umar Chapra (1996) menganggap ekonomi Islam sebagai cabang dari ilmu yang membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam, tanpa membatasi kebebasan individu, menciptakan ketidakseimbangan makroekonomi dan ekologi yang berkepanjangan, atau melemahkan solidaritas keluarga dan sosial serta jaringan moral masyarakat.
- 3) Hasanuz Zaman (1984) menegaskan bahwa ekonomi Islam adalah ilmu dan aplikasi hukum syariah untuk mencegah terjadinya ketidakadilan atas pemanfaatan dan pembuangan sumber-sumber materiil dengan tujuan untuk memberikan kepuasan manusia dan melakukannya sebagai kewajiban kepada Allah dan masyarakat.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam bukan hanya merupakan praktik kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu dan komunitas muslim yang ada, namun juga merupakan perwujudan perilaku ekonomi yang didasarkan pada ajaran Islam. Oleh karena itu, ia mencakup cara memandang permasalahan ekonomi, menganalisis dan mengajukan alternatif solusi atas berbagai permasalahan ekonomi.

b. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip ekonomi islam merupakan merupakan bangunan bisnis Islam didasarkan atas lima nilai universal yakni Nilai-nilai Tauhid (keEsaan Tuhan), *adl* (keadilan), kehendakbebasan dan tanggung jawab. Kelima nilai ini menjadi dasar

inspirasi untuk menyusun teori-teori ekonomi Islam.⁵⁷

Namun teori yang kuat dan baik tanpa diterapkan menjadi sistem, akan menjadikan bisnis Islam hanya sebagai kajian ilmu saja tanpa member dampak pada kehidupan bisnis. Karena itu, dari kelima nilai-nilai universal tersebut, dibangunlah tiga prinsip derivatif yang menjadi ciri-ciri dan cikal bakal sistem bisnis Islami. Ketiga prinsip derivatif itu adalah *multitype ownership, freedom to act, dan social*.

Di atas semua nilai dan prinsip yang telah diuraikan di atas, dibangunlah konsep yang memayungi kesemuanya, yakni konsep Akhlak. Akhlak menempati posisi puncak, karena inilah yang menjadi tujuan Islam dan dakwah para Nabi, yakni untuk menyempurnakan akhlak manusia. Akhlak inilah yang menjadi panduan para pelaku ekonomi dan bisnis dalam melakukan aktivitasnya. Nilai-nilai Tauhid (keEsaan Tuhan), _adl (keadilan), kehendakbebasan dan tanggung jawab menjadi inspirasi untuk membangun teori-teori ekonomi Islam :

1) Kesatuan (*Tauhid/Unity*)

Dalam hal ini adalah kesatuan sebagaimana terefleksikan dalam konsep tauhid yang memadukan keseluruhan aspek-aspek kehidupan muslim baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial menjadi keseluruhan yang homogen, serta mementingkan konsep konsistensi dan keteraturan yang menyeluruh. Dari konsep ini maka Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi membentuk kesatuan. Atas dasar pandangan ini pula maka etika dan bisnis menjadi terpadu, vertikal maupun horizontal, membentuk suatu persamaan yang sangat penting dalam system Islam. Tauhid atau kesatuan dapat di ealskan dalam Al-qur'an surat al-jumuah ayat 10, yang berbunyi sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

2) *Adl* (Keadilan)

Allah adalah pencipta segala sesuatu, dan salah satu sifat-Nya adalah adil. Dia tidak membeda-bedakan perlakuan terhadap makhluk-Nya secara dzalim. Manusia sebagai khalifah di muka bumi harus memelihara hukum Allah di bumi dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia, supaya semua mendapat manfaat. Implikasi ekonomi dari nilai ini adalah bahwa pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain atau merusak alam. Tanpa keadilan, manusia akan terkotak-kotak dalam berbagai golongan. Golongan yang satu akan menzalimi golongan yang lain, sehingga terjadi eksploitasi manusia atas manusia. Masing-masing berusaha mendapatkan hasil yang lebih besar daripada usaha yang dikeluarkannya karena kerakusannya. Keadilan dalam hukum Islam berarti pula keseimbangan antara kewajiban yang harus dipenuhi oleh manusia (mukallaf) dengan kemampuan manusia untuk menunaikan kewajiban itu.

3) Kebebasan (*Free Will*)

Kehendak bebas merupakan kontribusi Islam yang paling orisinal dalam filsafat sosial tentang konsep manusia -bebas. Hanya Tuhan yang bebas, namun dalam batas-batas skema penciptaan nya, manusia juga secara relatif mempunyai kebebasan. Manusia dianugrahi

kebebasan untuk membimbing kehidupannya sebagai khalifah dimuka bumi.⁶⁰ Kebebasan berarti bahwa manusia sebagai individu dan kolektif mempunyai kebebasan penuh untuk melakukan aktivitas bisnis. Dalam transaksi perekonomian, maka semua itu tidak akan beralan tanpa adanya kesepakatan akan adanya aturan atau nilai diakui kebenarannya, karena menyangkut kepentingan dan hak orang banyak. Oleh karena itu, Al-quran tidak hanya membatasi kepada orang mukmin tetapi manusia secara keseluruhan, yakni hendaknya angan teradi pengambilan, pengalihan atau pertukaran hak dari seseorang kepada orang lain hendaknya dilakukan dengan cara halal, rela sama rela, tak ada yang dirugikan. Firman Allah SWT dalam surah Al-Qur'an An-Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۝ ٢٩

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.

4) Tanggung jawab

Secara logis, prinsip tanggung jawab mempunyai hubungan dengan kehendak bebas yang menetapkan batasan mengenai apa yang bebas dilakukan manusia dengan hubungannya pada kebutuhan manusia untuk bertanggung jawab atas semua yang dilakukannya. Begitu juga untuk para pelaku bisnis, pertanggung jawaban berarti, bahwa manusia sebagai pelaku bisnis, mempunyai tanggung jawab moral kepada Tuhan atas perilaku

bisnis. Al-Qur'an menegaskan dalam surah An-Nisa ayat 85 :

مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ مُّقْبِلًا ٨٥

Barangsiapa memberi pertolongan dengan pertolongan yang baik, niscaya dia akan memperoleh bagian dari (pahala)nya. Dan barangsiapa memberi pertolongan dengan pertolongan yang buruk, niscaya dia akan memikul bagian dari (dosa)nya. Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.

5) Kebenaran

Rasulullah saw memberikan petunjuk mengenai cara bisnis yang diperbolehkan diantaranya adalah bahwa prinsip esensial dalam bisnis adalah kejujuran, dalam doktrin islam kejujuran merupakan syarat fundamental dalam kegiatan bisnis. Nabi menegaskan bahwa orang yang melakukan penipuan bukan golongan dari Nabi. Berbisnis menurut Rasulullah saw adalah tidak ada kualitas dan harga barang yang ditutup-tutupi. Semua berdasarkan harga yang wajar sesuai dengan kualitas barang yang biasa kita sebut product liability (produk yang dapat dipertanggung jawabkan). Rasulullah saw selalu menunjukkan dan menjelaskan bahkan barang cacat pun sebuah barang yang disesuaikan dengan harga. Firman Allah SWT dalam surah Al-Qur'an Al-Ahzab ayat 70:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ٧٠

Allah lantas meminta orang yang beriman agar berkata benar. Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar dan tepat sasaran.

DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Achmadi, Cholid Narbuko dan Abu. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Ahmad, Al Hasyimi dan Sayid. *Muhtar Al Hadits an Nabawiyah Wa Al Hikam Al Muhammadiyah*. Semarang: Maktabah wa Muthaba'ah Toha Putra, n.d.
- Ajabar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish, 2020.
- Arijato, Agus. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Renika Cipta, 2014.
- Arivin, Viesta Rivai dan Ariyan. *Islamic Leadership (Membangun Superleadersip Melalui Kecerdasan Spiritual)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Emron, Edison, Yphni Anwar, Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Eri Susan. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.
- Harjoyo, Desilia Purnama Dewi dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Tangerang Selatan: UNPAMPRESS, 2019.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Husen, Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

- Indonesia, Departemen Kementrian Agama Republik. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, 2019.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Lestari, Endang Titik. *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nashiruddin, Al-Abani dan M. Mukhtar Sahih Al-Imam Al-Bukhari, *Jilid 1, Terjemah As'ad Yasin Dan Elly Latifa*. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2011.
- P3EI, Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam Universitas Indonesia Yogyakarta dan Bank Indonesia /. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Purnomo, Rochamat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group, 2016.
- Rahman, Asraf A. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sinambela, Lijan Politik. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Skripsi, Penyusunan Buku Panduan Penulisan. "Pedoman Penyusunan Skripsi." UIN Raden Intan Lampung, 2020.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015.
- Suryani, Tatik. *Perilaku Konsumen Di Era Internet*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Tambunan, Toman Sony. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, 2017.
- Taufik, Ali Muhammad. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qu'ran*. Jakarta: Gema Insani, 2010.
- Widodo, Djoko Setyo. *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara, 2020.
- Wiratna, Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Baru, 2015.

JURNAL

- Aditya Pratama, Maulana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (studi Kasus Pada Pt. Pegadaian (persero))," 2019, 21–22.
- Agus Cahyono, Wandra, Djamhur Hamid, and Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Victory International Futures Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 33, no. 2 (2016): 1–10.

- Delti. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat." *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 3, no. 2 (2015): 495–506.
- Dewi Sandy Trang. "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)." *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 206–16. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>.
- Dimas Anggara Satria Utama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016.
- Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, and Diyah Yuli Sugiarti. "The Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance." *Visipena Journal* 9, no. 2 (2018): 316–29. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>.
- Hanafi, Andhi Sukma., Chairil Almy, and M.Tirtana Siregar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik* 02, no. 01 (2018): 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, Agung Suprpto, Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, and Universitas Brawijaya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272 3, no. 7 (2016): 1268–72.
- Musriadi. "Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PTP Nusantara XIV Persero Kabupaten Luwu Timur Dalam Perspektif." *Jurnal Lembaga Dan Pembiayaan Syariah* 3, no. 2 (2020): 135.
- Noviarita, Heni. "The Influence of Motivation and Discipline Against Productivity of Educational Staff in Uin Raden Intan Lampung." *Saburai International Journal of Social Sciences and*

Development 1, no. 1 (2017): 103.
<https://doi.org/10.24967/sji.v1i1.26>.

Nurmatias, Faizal. “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai.” *Jurnal Tamaddun Ummah* Vol.1, no. No. 1 (2015): (Hal. 1–14).

Purwati, Yuyun, and Joko Tri Nugraha. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara).” *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)* 02, no. 01 (2018): 84–95.
<http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/225>.

Setiawan, Ika Roni. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang.” *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 1, no. 1 (2016): 23–35.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>

Susanty, Aries, and Sigit Wahyu Baskoro. “Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero) Apd Semarang).” *Jati UNDIP* 7, no. 2 (2012): 77–84.

Tampi, Bryan Johannes. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado).” *Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No.4. III, no. 4* (2014): 1–20.

Yayu Siti Nur Gilang. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Btn Syariah Bogor.” *Jurnal Nisbah* 4, no. 1 (2018): 56.

SUMBER

Monografi pemerintahan Rajabasa Nunyai data diolah tahun 2019/2020. (Di lihat pada tgl 8 Desember 2020, pukul = 09:30 WIB).

UNDANG-UNDANG

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012 Tentang Penataan Dan Pembentukan Kelurahan Dan Kecamatan.

