

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Kepemimpinan Islami

Banyak definisi yang menjelaskan tentang kepemimpinan, tetapi secara mendasar biasa dikenal dengan sebutan “*Leadership*” yang berarti mempengaruhi orang. Sebagian besar orang menganggap pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pada dasarnya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut atau sebagai pihak yang dipengaruhi.¹

Istilah kepemimpinan juga dapat diartikan secara etimologi (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata “pimpin”. Dengan mendapat awalan me- menjadi “memimpin” maka mempunyai arti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Kata memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakannya disebut sebagai pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula perkataan kepemimpinan, berupa penambahan awalan ke- dan akhiran -an pada kata pemimpin. Kata kepemimpinan berarti menunjukkan semua perihal dalam memimpin termasuk juga kegiatannya.²

¹ Veithzal Riva'i, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta: Murai Kencana, 1974. h. . 64

² Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, h. 28

Kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju pada tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan menolong dan memotivasi seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa paksaan. Seorang pemimpin yang baik akan mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang terbaik.

Menurut GR. TERRY dalam bukunya *Principles Of Management* mengemukakan delapan teori kepemimpinan sebagai berikut:³

1. Teori Otokratis.

Menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan-tindakan yang agak *arbitrer* (sewenang-wenang) dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan.

2. Teori Psikologis.

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik.

3. Teori Sosiologis.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut, dan mengikut sertakan pengikut dalam pengambilan keputusan.

³ Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000, h. 62-68

4. Teori Suportif.

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan dapat memimpin melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka.

5. Teori Laissez Faire.

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6. Teori Prilaku Pribadi.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin.

7. Teori Sosial/Sifat.

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

8. Teori Situasi.

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.⁴

Yang dimaksud kepemimpinan dalam konteks ini adalah kepemimpinan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun,

⁴ Ibid, winardi, h. 67

sidik sepenuhnya, dan sesungguhnya kebohongan mendorong kearah kejahatan, serta kejahatan membimbing seseorang ke neraka, dan seseorang selalu berkata bohong hingga ia ditulis sebagai pendusta besar di hadapan Allah SWT (HR. Bukhori dan Muslim)⁷

Pemimpin yang mencintai kebenaran, keadilan dan kejujuran akan menaruh perhatian yang besar terhadap nasib dan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Maka pemimpin yang adil sangat penting untuk memimpin kaumnya.

2. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Sebagai seorang pemimpin pastinya memikul tanggung jawab yang besar dalam menjaga amanah, mengemban tugas untuk kesejahteraan orang banyak. Pemimpin yang dipercaya dan mampu mempercayai orang lain serta memiliki kepercayaan diri merupakan pemimpin yang bertanggungjawab. Pemimpin tidak mempersalahkan orang lain dengan tujuan lari dari tanggungjawabnya. Tetapi sebaliknya seorang pemimpin selalu membela anggota organisasinya karena percaya bahwa telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintah dan petunjuk yang tentunya sesuai dengan jalan Allah SWT. Dalam firman-Nya Allah mengutuk pemimpin yang tidak bertanggung jawab.⁸



⁷ Maulana Muhammad Ali, *Kitab Hadis Pegangan*, Darul Kutubul Islamiyah, Jakarta: 1992

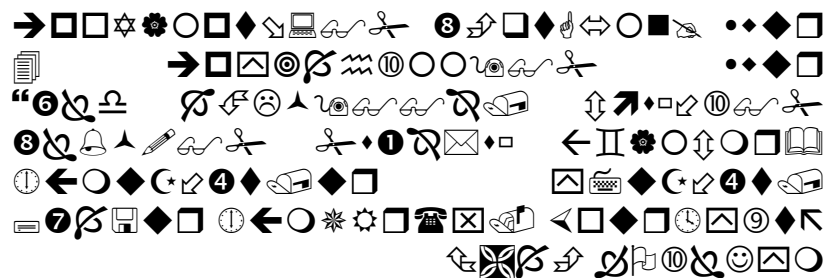
⁸Hadari Nawawi, Loc cit, h. 114-118

Artinya: Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya (QS. Al-mukminun:8)⁹

Apabila seorang pemimpin dapat dipercaya maka masyarakat yakin pemimpin tersebut mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Jadi mengapa amanah sangat penting untuk mendapat kepercayaan dari orang lain.

3. Pandai Bergaul dalam Masyarakat

Pemimpin yang baik harus memahami pentingnya hubungan manusiawi, baik antara dirinya atau sesama organisasinya, untuk itu seorang pemimpin harus senang bergaul, ramah-tamah dan suka menolong. Karena seorang pemimpin tidak mungkin mengurus organisasinya sendiri pasti membutuhkan orang untuk membantu tugasnya. Mengenai hubungan manusiawi Allah SWT berfirman:



Artinya: “Dan Tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan seperti teman yang setia ” (QS. Fushshilat: 34)¹⁰

Dari ayat tersebut persahabatan dalam hubungannya dengan saling mengenal orang dengan yang lain akan menumbuhkan

⁹ Al Qur'nul Karim, Ibid, h.

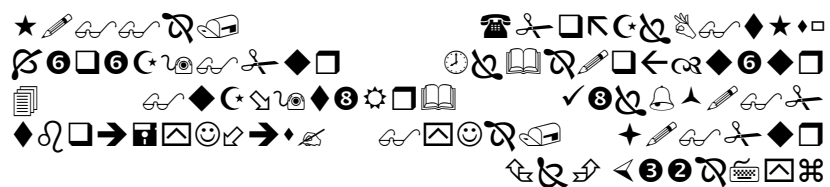
¹⁰ Departemen Agama RI, *Ibid*, h. 689

persaudaraan yang erat. Hubungan seperti akan terwujud jika seorang pemimpin benar-benar beriman dengan menjauhkan perasaan benci kepada siapa pun termasuk kepada anggotanya.

4. Memiliki Semangat untuk Maju dan Semangat Pengabdian

Pemimpin merupakan figur dan harapan untuk memperoleh suatu hasil dan tujuan yang terbaik. Seorang pemimpin diharapkan mampu memajukan dan mengembangkan organisasinya. Harapan ini akan tercapai jika pemimpin tersebut kreatif dan penuh inisiatif, selalu aktif dalam berkarya, sebagai gambaran dari kepribadian yang memiliki semangat untuk maju yang tinggi.¹¹

Dalam kepribadian pemimpin, pengabdian sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran Islam yang berarti semata-mata ditujukan kepada Allah SWT. Dengan demikian inisiatif dan kreatif dalam memajukan organisasi. Semangat ingin maju, diwujudkan melalui pengabdian, kreatifitas dan inisiatif harus didasari keimanan yang tinggi kepada Allah SWT. Telah berfirman Allah SWT:



Artinya: “Maka berimanlah kepada Allah dan Rasul-Nya serta cahaya yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha

¹¹Hadari Nawawi, *Loc cit*, h. 124-128

mengetahui barang apa yang kamu kerjakan.” (QS. At-Taghabun: 8)¹²

5. Disiplin dan Bijaksana

Kemampuan mentaati keputusan dan perintah serta bekerja dalam jangka waktu yang seharusnya merupakan sikap disiplin bagi seorang pemimpin. Menegakkan disiplin kerja dan disiplin waktu baik secara perseorangan/pribadi maupun kelompok. Disiplin yang baik adalah datang dari diri sendiri yang didasari atas kesadaran dengan demikian rasa ikhlas dan tanggung jawab telah tertanam dalam diri seseorang.

Bijaksana berarti mewujudkan keadilan dan konsekuen terhadap apa yang telah diputuskan tidak bertindak sewenang-wenang, tidak kaku dalam menerapkan peraturan kedisiplinan. Allah mencintai pemimpin yang bijaksana seperti dalam firman-Nya:



Artinya: “Tuhan memberikan kebijaksanaan kepada orang yang dikehendaknya. Barang siapa yang diberi-Nya kebijaksanaan itu, berarti ia telah mendapatkan banyak kebaikan. Hanya orang-orang yang mau berpikir saja yang dapat mengambil pelajaran ini.”(Qs. Al-Baqarah: 269)¹³

¹² Departemen RI, *OpCit*, h. 814

¹³ Al-Qur’nul Karim, *OpCit*, h. 45

Bijaksana tidak hanya dilihat dengan mentaati peraturan disiplin dan memberikan sanksi tetapi terlihat juga dalam berbagai kegiatan kepemimpinan yang lain seperti cara membagi tugas/pekerjaan serta melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dan memberi peluang yang sama dalam berpartisipasi untuk mencapai tujuan bersama.¹⁴

Perilaku seorang pemimpin dihadapan para karyawan mempunyai kewajiban yang harus ditunaikan diantaranya:

- a. Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
- c. Mengajak karyawan untuk menjalankan tugas dengan amanah.
- d. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- e. Melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah.¹⁵

2.1.2 Motivasi Kerja

Pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk

¹⁴*Ibid*, h. 129

¹⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, h. 138.

melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat perspektif pribadi terutama organisasi.¹⁶

Definisi lain tentang motivasi dijelaskan oleh Stephen P. Robbins dan Marry Coulter dalam karya mereka yang berjudul “Management” bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.¹⁷

Motivasi pada umumnya diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.¹⁸

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mendorong perilaku seseorang, termasuk perilaku tersebut dapat bersumber dari faktor biologis atau kebutuhan-kebutuhan primer misalnya haus dan lapar, kemudian faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang memiliki tantangan tertentu, yang mengakibatkan seseorang dapat termotivasi oleh suatu aktivitas yang hanya mencari kesenangan saja.¹⁹

¹⁶ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektifitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004, h. 15.

¹⁷ Winardi SE, *Motivasi dan Pemasangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grasindo Persada, 2007, h. 1

¹⁸ Marihet Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2002h. 321

¹⁹ *Ibid*, h. 322

Dalam teori ini merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada. Dan mengenalkan tiga kelompok inti dalam kebutuhan manusia yaitu, yaitu kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan untuk berkembang.

4. Teori Prestasi McClelland

Dalam teori ini menyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu motif. Dan seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

5. Teori X dan Y oleh Douglas McGregor

Dalam teori X menyatakan bahwa sebagian besar orang lebih suka diperintah, dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab serta menginginkan keamanan atas segalanya. Sedangkan teori Y menyatakan bahwa orang-orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya.

6. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa Chris Argyris

Teori ini menyatakan bahwa ada tujuh perubahan yang terjadi di dalam kepribadian orang yang tidak dewasa menjadi orang yang matang. Diantaranya, pasif menjadi aktif, tergantung

menjadi tidak tergantung, bertindak yang sedikit menjadi banyak variasinya, minat yang tidak menentu dan dangkal menjadi lebih dalam dan kuat, perspektif waktu jarak dekat menjadi jarak jauh, posisi yang berada dibawah menjadi posisi yang setingkat, kekurangan kesadaran atas dirinya menjadi tahu mengendalikan diri.²¹

Motivasi dalam perspektif Islam menurut Abdul Hamid Mursi, dalam bukunya yang berjudul *SDM yang produktif pendekatan Al-Qur'an dan sains*, bahwa motivasi mempunyai konsep pokok sebagai berikut:²²

1. Motivasi Fisiologis

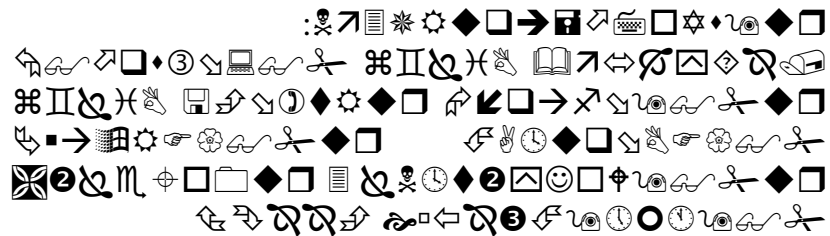
Dalam fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan lenyap, maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti Motivasi Menjaga Diri.

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misal lapar, dahaga, bernafas. Manusia bekerja selain untuk beribadah juga untuk

²¹ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993, h. 215-246

²² Abdul Hamid Mursi, *SDM yang produktif pendekatan Al-qur'an & sains*, Gema insani press, 1997, h. 107

memperoleh uang untuk membeli makanan atau memenuhi kebutuhan sehari-hari. Allah berfirman



Artinya: “Dan sungguh kami akan berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.”(Qs. Al-Baqarah: 155)²³

2. Motivasi Psikologis atau Sosial

Pada umumnya, para pakar psikologi modern berpandangan bahwa keberadaan motivasi-motivasi psikologis kebanyakan bukan melalui pemberian sejak lahir. Ia merupakan hasil proses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan, dan kebudayaan. Meski demikian, para pakar ini tidak menolak adanya unsur-unsur bawaan.

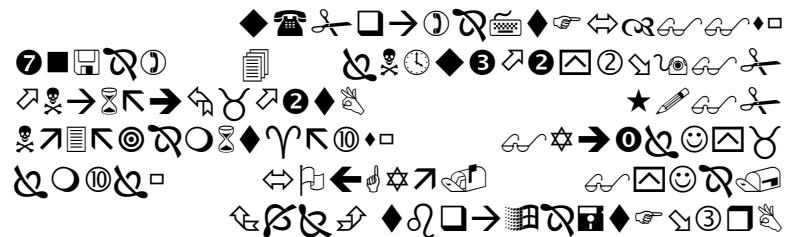
a. Motivasi Kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya. Dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki. Serta berusaha memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanannya untuk masa yang akan datang.

b. Motivasi Berkompetisi

²³ Al-Qur'anul Karim, *Loc cit*, h. 24

Berkompetisi merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetisi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Qur'an menganjurkan manusia untuk berkompetisi dalam ketakwaan, amal soleh, berpegang pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip kemanusiaan. Allah berfirman:



Artinya: “Maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allahlah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kam perselisihkan itu.”(al-Maidah:48).²⁴

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

3. Motivasi Bekerja dan Berproduksi

²⁴ Al-Qur'nul Karim, *Loc cit*, h. 116

Ketiga ayat tersebut menuntut manusia bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang dikaruniakan kepadanya. Berkaitan dengan hal ini, ada dua hal yang perlu diperhatikan:

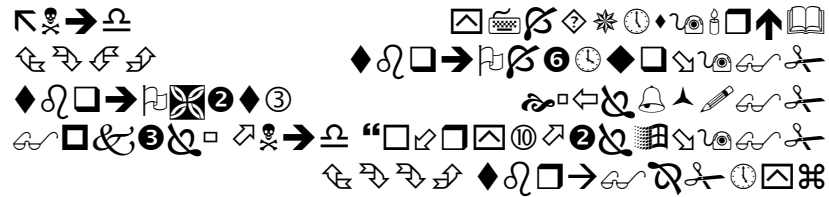
- a. Pertama, hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi, sebagaimana dinyatakan Al-Qur'an: "...dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka". Tetapi meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai berdo'a.
- b. Kedua, Lingkungan adalah anugrah Allah yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya, apabila anugrah Allah ini disertai kesiapan berkarya yang disediakan pula baginya sejak ketrampilan tangan dalam pertanian adalah pilar yang kokoh dan asasi dalam perolehan hasil-hasil pertanian.

Dengan demikian jangan sampai seorang mukmin berkeyakinan bahwa Fatalisme dibenarkan oleh aqidah. *Fatalisme* adalah jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengenal konsep tawakal kepada Allah, tawakal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.

Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dan kenikmatan yang baik dapat berubah menjadi ibadah jika disertai niat tulus untuk menjaga anugrah hidup dan memanfaatkannya. Dalam pengertian umum amal dalam Islam merupakan aktivitas terpenting bagi seorang muslim dalam kehidupan di dunia. Dalam perspektif Islam, aktivitas perekonomian harus disertai komitmen untuk mematuhi petunjuk tuhan yang digariskan Al-Qur'an dan dijabarkan As-Sunnah. Allah SWT berfirman:(Al mu'minin:1-11).²⁵



²⁵Abdul Hamid Mursi, *Ibid*, h. 108-123.



Artinya: “Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman. (yaitu orang-orang yang khusyu, dalam sholatnya, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna, dan orang-orang yang menunaikan zakat, dan orang-orang yang menjaga kemaluannya, kecuali terhadap istri-istri mereka atau budak yang mereka miliki. Maka sesungguhnya mereka dalam hal ini tiada tercela. Barang siapa mencari yang di balik itu, maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sholatnya. Mereka itulah orang-orang yang mewarisi, (yakni yang akan mewarisi surga firdaus. Mereka kekal di dalamnya.” (QS. Al-Mu’minun)²⁶

Salah satu perbedaan yang paling esensial mengenai teori motivasi atau kebutuhan antara teori yang dikemukakan oleh para penulis Barat dan Islam adalah dalam faktor keimanan (*faith*) yang melandasi semua aktivitas manusia dan memotivasinya untuk bekerja. Teori-teori kebutuhan yang dikemukakan oleh penulis Barat mendapat kritikan dari ajaran-ajaran agama Timur. Salah satu kekurangan fatal teori-teori tersebut adalah mereka hanya melihat manusia sebagai makhluk materi semata. Salah satunya dengan menerapkan sistem waktu adalah uang, Padahal manusia adalah makhluk yang berdimensi ganda, disamping sebagai makhluk yang mempunyai unsur materi, manusia juga merupakan

²⁶ Al-Qur’nul Karim, *Loc cit*, h. 342

mahluk spiritual, atau menurut istilah lain manusia adalah terdiri dari jasmani dan rohani.

Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap manusia, diantaranya adalah: 1. Motivasi positif, yaitu motivasi yang berisi pernyataan yang dapat membangkitkan seseorang secara positif yang memberikan keuntungan tertentu. 2. Motivasi negatif, yaitu motivasi yang berisi pernyataan yang dapat mengakibatkan seseorang merasa takut atau ada sanksi yang akan dikenakan jika tujuan tidak tercapai. 3. Motivasi dari dalam, yaitu suatu pernyataan yang timbul pada diri karyawan ketika ia menjalankan tugas-tugas, karena adanya kesadaran dan kesenangan terhadap tugas yang diberikan. 4. Motivasi dari luar, adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri.²⁷

Motivasi mempunyai banyak tujuan diantaranya:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

²⁷ Sudarwan Danim, *Opcit*, h. 17

- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.²⁸

Antara kepemimpinan dan motivasi saling berkaitan karena dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Dengan adanya pemimpin menunjukkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien karena dengan motivasi dan arahan dari pemimpin dapat mendukung karyawan bekerja secara optimal.
- b. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi terhadap karyawan, karena karyawan bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas tertentu.
- c. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan, karena kepengikutan adalah bagian yang paling penting dalam usaha melahirkan perilaku organisasi yang sesungguhnya.²⁹

2.1.3 Kinerja Karyawan

Armstrong dan Baron (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

²⁸ Yayuk Suprati, (2004) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kab. Rembang Jawa Tengah*, Jurnal Skripsi, h. 22

²⁹ Sudarwan Danim, *Opcit.*

Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Bacal (1999) mendefinisikan kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Schwartz (1999) memandang kinerja sebagai daya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya.³⁰

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³¹

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

³⁰ Ratna Kusumawati, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, III (November, 2008), h. 152

³¹ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999, h. 2

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Pertimbangan penggunaan sumber daya.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Perencanaan kerja.

Kreitner dan Kinicki (2001) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya:

1. Dalam posisi mengamati perilaku kinerja yang menjadi kepentingan individu.
2. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
3. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
4. Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar.³²

Menurut Bernardin dan Russel terdapat beberapa kriteria untuk menilai karyawan yang bermanfaat dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu:³³

1. *Quality*: Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas sesuai harapan.

³² Dr. Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h. 343-344.

³³ Natalia Kokasih, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel)", jurnal manajemen ,3(September, 2007)h. 82

2. *Quantity*: Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. *Timelinnnes*: Tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
4. *Cost Effectivennes*: Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi di maksimalkan untuk mendapat hasil yang tinggi.
5. *Interpersonal impact*: Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kab.Rembang Jawa Tengah” oleh Yayuk Suprati (2004) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

Johar Budhi Sulistyو dalam penelitian skripsinya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bank BTN Cabang Semarang)” juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

Peneliti skripsi Ari Kurniawan Dwi P. yang berjudul “Analisa Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Semarang” menyatakan ada pengaruh positif antara variabel independen dengan kinerja karyawan, semuanya terbukti secara signifikan.

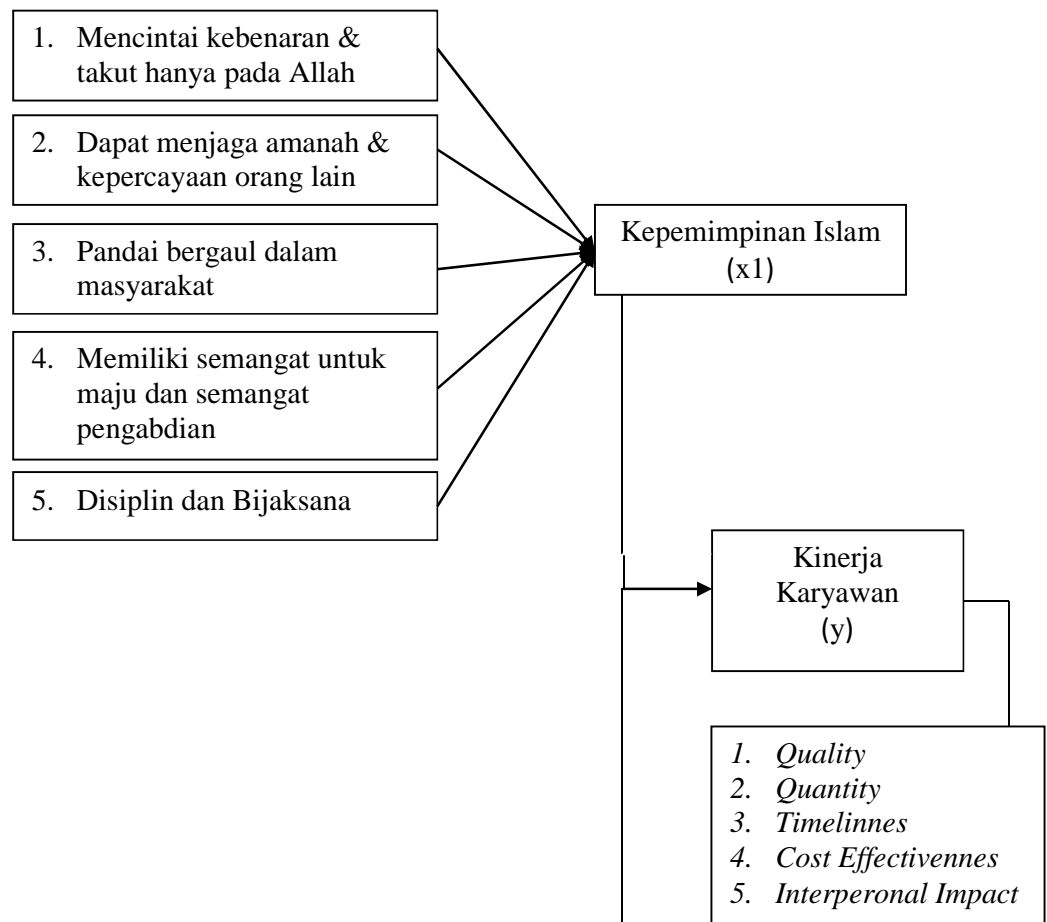
Penelitian skripsi Hadi Mahadi yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kemampuan Numerik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BTN Semarang)” dengan menggunakan Uji Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multukolinearitas, menunjukkan diterimanya hipotesis-hipotesis yang diajukan.

Penelitian Skripsi yang berjudul” Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Agama (STAIN) Tulungagung. Bahwa terdapat pengaruh antara motivasi yang meliputi pemenuhan kebutuhan material dan non material terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Tulungagung. 2) Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Tulungagung. Hal ini dapat terjadi karena dengan motivasi berupa pemenuhan materi dan non materi dapat memberikan lingkungan kerja kondusif di masyarakat dan instansi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Tulungagung sehingga tentunya akan diikuti dengan peningkatan kinerja oleh para pegawai.³⁴

2.3 Kerangka Berpikir

³⁴ <http://www.thesis-ilmiah.com/MAN-10.htm>.

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

