

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Administrasi Bisnis

Dalam pengertian sempit, administrasi ditinjau dari lingkup kerja yang sempit, yaitu hanya berkisar pada kegiatan tata usaha kantor (*office work*), seperti penulisan, pengetikan surat-menyurat (termasuk menggunakan komputer), pengagendaan, pengarsipan, dan pembukuan. Secara etimologis, administrasi berasal dari kata *administratie* (bahasa Belanda), yaitu kegiatan pencatatan, pembuatan surat, pembukuan ringan, pengetikan, pengagendaan, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan, administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan ketatausahaan yang meliputi pencatatan, pembuatan surat, pembukuan dan pengarsipan surat, serta hal-hal lain yang dimaksudkan untuk menyediakan informasi serta mempermudah untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Anggara & Sumantri 2016:15).

Sedangkan pengertian administrasi secara umum adalah keseluruhan orang atau kelompok orang sebagai suatu kesatuan yang menjalankan proses kegiatan-kegiatan atau rencana-rencana untuk mencapai tujuan bersama. Administrasi sebagai proses yaitu keseluruhan proses yang berupa kegiatan-kegiatan, pemikiran-pemikiran, pengaturan-pengaturan sejak dari penentuan tujuan sampai penyelenggaraan sehingga tercapai suatu tujuan. Menurut Sondang P. Siagian,

administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga dengan demikian, Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan dan dinamika kerjasama manusia. Berdasarkan uraian dan definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa administrasi adalah seluruh kegiatan yang dilakukan melalui kerjasama dalam suatu organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan (Anggara & Sumantri 2016:16).

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Istilah pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, serta menuntun dan juga mensugesti. Pemimpin mempunyai tanggung jawab besar baik secara fisik dan juga spiritual terhadap keberhasilan kegiatan kerja organisasi/perusahaan yang dipimpin, sehingga sebagai pemimpin itu tidak simpel serta harus menjalankan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan termasuk kelompok ilmu terapan dari ilmu ilmu sosial karena prinsip dan dasar dasarnya sangat bernilai positif untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mengetahui serta memahami segala sesuatu yang berkenaan dengan aspek aspek kepemimpinan. Perlu diketahui dan dievaluasi terlebih dahulu arti atau makna dan pengertian kepemimpinan dari berbagai macam sumber data atau referensi.

Oleh karena itu kepemimpinan sangat menyentuh aspek kehidupan, seperti cara berkomunikasi dan bersosialisasi dengan masyarakat, berkarya, dan bahkan

bernegara sekalipun, kiranya hal ini bisa untuk semakin mendalami segi kepemimpinan yang efektif dan efisien itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan oleh para pakar dan ahli yang menekuni dan mendalami dengan tidak henti-hentinya mengumpulkan data dan referensi terkait dalam akumulasi teori-teori tentang kepemimpinan untuk pemahaman mengenai hal ini bisa semakin mendalam untuk dicermati.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mensugesti sikap orang lain didalam bekerja. Pada bukunya yg berjudul Kepemimpinan. Dasar-dasar serta pengembangannya, Bernadine R Wirjana serta Susilo Supardo, mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seorang mensugesti orang lain buat mencapai suatu misi yang telah disepakati sebelumnya, serta tugas atau target dengan mengarahkan organisasi menggunakan cara yang pembuatannya lebih kohensif serta lebih efektif.

Adapun pengertian kepemimpinan menurut Tomas Gordon "*Group Centered Leadership*". *A way of releasing creative power of groups*. Kepemimpinan dapat dianalisa dan dijabarkan sebagai suatu bentuk komunikasi antara seseorang dengan orang lain atau kelompok, tepatnya antara seorang dengan anggota-anggota kelompok setiap peserta didalam interaksi memainkan peranan dan dengan cara-cara tertentu, tugas dan fungsi pemimpin itu harus dipilah-pisahkan dari suatu dengan yang lain. Dasar pemilihan merupakan soal pengaruh, pemimpin itu harus bisa mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan merupakan cara atau skill seorang pemimpin organisasi/perusahaan dalam mempengaruhi bawahan dengan metode-metode tertentu sehingga dapat mencapai target awal yang telah disepakati sebelumnya. Indikator keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan kondisi dan situasi yang baik untuk pengikutnya sehingga nantinya bisa menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang diperintahkan oleh pemimpin tersebut. Dengan kata lain, efisien atau tidaknya seorang pemimpin dapat diukur dari bagaimana kemampuannya dalam mengatur dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan keadaan didalam organisasi/perusahaan tersebut.

Tujuan Kepemimpinan dapat dilihat dan dibedakan antara tujuan dan fungsi kepemimpinan, lebih-lebih kalau dipahami secara praktis kedua-duanya mempunyai arti yang sama dalam keberhasilan suatu proses kepemimpinan, namun secara definitif kita dapat memahami secara berbeda. Tujuan kepemimpinan ialah kerangka berpikir yang dapat menyampaikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin yang dilakukan, sekaligus menjadi patokan dan gambaran serta cerminan yang harus dicapai sesuai dengan target yang ingin dicapai. Sehingga tujuan kepemimpinan untuk setiap kegiatan dan aktivitas yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan, sementara fungsi kepemimpinan yaitu agar organisasi/perusahaan berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama :

a. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas "*task-related*" atau pemecahan masalah.

b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok “*group-maintenance*” atau sosial.

Fungsi pertama menyangkut tentang evaluasi atau pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu hal yang bisa membantu organisasi/perusahaan berjalan lebih baik dan benar.

Kepemimpinan ialah suatu peranan dan tanggung jawab yang sangat besar, bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi harus kerja yang keras. juga bukan kesewenang-wenangan bertidak tetapi kewenangan melayani bawahan. Kepemimpinan idealnya berbuat dan kepeloporan bertindak. Pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari berbagai sisi kepemimpinan itu sendiri, kepemimpinan mengandung dua segi, yaitu:

a. Pemimpin formal, seseorang yang secara sah sesuai aturan dan diangkat dalam jabatan kepemimpinannya, teratur dalam aturan organisasi/perusahaan secara hirarki yang berlaku. Kepemimpinan formal juga dapat disebut dengan istilah kepala ataupun ketua seperti contohnya ketua organisasi kemahasiswaan.

b. Pemimpin informal, indikator kepemimpinan ini tidak mempunyai dasar pengangkatan secara resmi atau sah, tidak terlihat dalam hirarki yang sesuai aturan kepemimpinan organisasi seperti contohnya tokoh masyarakat dan ustadz yang tidak diangkat secara sah.

Kepemimpinan secara luas menyangkut suatu proses mensugesti dan mempengaruhi orang lain dalam menentukan tujuan dan visi misi organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai target organisasi dan perusahaan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok agar lebih baik. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa yang dialami para

pengikutnya, pengorganisasian dan kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama orang-orang diluar organisasi/perusahaan. Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat dan sarana, proses untuk mengajak orang agar bersedia melakukan sesuatu secara ikhlas.

Menurut Heri Erlangga (2018:61), Kepemimpinan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana cara pemimpin itu menjalankan kepemimpinannya dengan baik, karena gagal atau berhasilnya suatu organisasi / perusahaan merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin, kepemimpinan merupakan ciri khas dari setiap individu dimana setiap individu harus mempunyai jiwa kepemimpinan. Sehingga setiap individu harus mempunyai jiwa kepemimpinan berciri khas tersendiri untuk membedakan dengan orang lain dan juga bisa bermanfaat bagi semua pihak.

Gr. Terry (1994:5), mengemukakan delapan teori kepemimpinan, sebagai berikut

a. Teori Otokratis. Menurut teori ini dilandaskan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan-tindakan yang otoriter dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak karyawan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya aturan seperti sanksi di antara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

b. Teori Psikologis. Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah meningkatkan sistem motivasi yang terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Hal ini pemimpin sering memberikan masukan dan memberikan pemahaman-pemahaman positif kepada pengikutnya, kepemimpinan yang baik sebagai pembenahan dari banyak keterampilan yang dipelajari dan yang didapatkan. Ini mengusulkan agar seorang bisa belajar menjadi seorang pemimpin yang baik.

c. Teori Sosiologis. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari kegiatan-kegiatan dan aktivitas yang melancarkan segala hal dari para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap masalah organisasi antara para bawahan.

d. Teori Suportif. Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin berasumsi bahwa para bawahannya ingin agar berusaha sebaik-baiknya dan dapat memimpin melalui tindakan membantu kegiatan-kegiatan mereka. Agar hal tersebut, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempererat kemauan pada seluruh bawahan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik-baik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan potensinya serta keinginannya sendiri melalui berbagai cara seperti melakukan pelatihan.

e. Teori Laissez Faire. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberi kebebasan yang sebesar-besarnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan kegiatan mereka. Pemimpin tidak berpartisipasi dan tidak terjun langsung ke

lapangan, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebalikan dari teori otokratis.

f. Teori Prilaku Pribadi. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

g. Teori Sosial/Sifat. Teori ini menjelaskan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya atau berdasarkan sifat bawaannya dan hal ini bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

h. Teori Situasi. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam menjalankan kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi dan kondisi yang pemimpin tempuh.

Dari beberapa penjelasan teori kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa teori sosiologis termasuk dalam teori kepemimpinan Islami karena dalam hal ini pengambilan keputusan yang diambil pemimpin selalu mengikut sertakan bawahannya untuk menyampaikan pendapatnya serta mendapatkan kesimpulan dari hal tersebut. Teori sosiologis jauh berbeda dengan teori-teori yang telah kita bicarakan. Teori ini sangat berpengaruh dengan pemimpin islami karena pemimpin selalu berada ditengah-tengah para bawahan sehingga pemimpin

terlibat langsung dalam kegiatan bawahannya dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi atau perusahaan seorang pemimpin tersebut.

2.1.3 Pengertian Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan adalah proses yang wajib ada dalam setiap aspek kehidupan manusia selaku makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu dengan yang lain. Dengan demikian dapat dimaklumi bahwa dimanapun terdapat kelompok manusia yang hidup bersama maka disana diperlukan adanya bentuk kepemimpinan. Istilah pemimpin dan kepemimpinan merupakan kesatuan kata yang sulit dipisahkan, karena tidak ada pemimpin tanpa kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tidak akan berarti tanpa adanya pemimpin. Dalam bahasa Inggris, pemimpin disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut *leadership*.

Dalam Islam, kepemimpinan identik dengan istilah khalifah. Sebutan khalifah pada dasarnya bermakna pengganti atau wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Nabi Muhammad wafat terutama bagi keempat Khulafaurrasyidin menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan amir yang berarti penguasa.

Dalam Islam kepemimpinan sangat erat dengan yang namanya istilah khalifah yang berarti wakil. Penggunaan kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam kata “amir” yang berarti pengusaha atau pemimpin. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal.

Selain kata khalifah ada juga yang disebut Ulil Amri yang bermakna sama dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam Islam sejarah mengalami pasang surut sistem kepemimpinannya. Hal ini diakibatkan kurangnya pengetahuan mengenai kepemimpinan terhadap masa depan bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan situasi dan kondisi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi dan aspek kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempunyai hubungan yang erat bagi kesejahteraan umat dan kemakmuran bersama, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran bagi yang dipimpinnya. Karena Islam pernah mencapai suatu masa kejayaannya ketika abad-abad perkembangan awal Islam di dunia.

Dilihat dari segi pemahaman islam berarti kepemimpinan merupakan suatu kegiatan menuntun, membimbing, mengarahkan dan menunjukkan jalan yang diridhoi oleh Allah SWT agar bisa mendapatkan kebermanfaatn untuk banyak

orang. Kegiatan itu bertujuan agar ajaran islam dapat menumbuhkembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam kegiatannya untuk mencapai keridhoan Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : "Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allâh dan ta'atilah Rasûl(-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allâh dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (An-Nisa'/4:58-59).

Dalam hadits Nabi juga dijelaskan sebagai berikut: "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin". (H.R Bukhori dan Muslim).

Menurut H. Abd. Rahman Rahim. dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kepemimpinan Islam yang ingin menjadi pemimpin wajiblah memenuhi 4 persyaratan (H. Abd. Rahman Rahim 2017:11), yaitu:

a. Siddiq, siddiq memiliki arti benar. Seorang pemimpin harus dan wajib hukumnya memiliki sifat untuk selalu menyampaikan kebenaran, baik dalam hal perkataan ataupun perbuatannya. Semua rasul yang diutus untuk menyampaikan wahyu dari Allah SWT melaksanakan tugasnya dengan benar. Mereka berdakwah melalui perkataan dan perbuatan. Perkataan dan perbuatan yang dijamin kebenarannya selalu menjadi teladan bagi pengikut mereka, maka dari itu seorang pemimpin harus menaladani sifat rasul Allah SWT yaitu dengan bersifat siddiq.

b. Amanah, artinya terpercaya. Seorang pemimpin harus dan pasti memiliki sifat yang amanah, karena sifat ini bisa membuat orang lain percaya kepada kita. Jika sifat amanah tidak dimiliki oleh seorang pemimpin, maka tugasnya yang sangat berat sebagai pemimpin tidak mungkin terlaksana. Maka dari itu seorang pemimpin dengan kepemimpinan islami harus menaati dan memiliki sifat amanah.

c. Tabligh artinya adalah menyampaikan, yaitu menyampaikan perintah dan larangan. Tidak ada satu pun ayat yang disembunyikan Nabi Muhammad saw dan tidak disampaikan kepada umatnya. Dalam sebuah riwayat diceritakan bahwa Ali bin Abi Talib ditanya tentang wahyu yang tidak terdapat dalam Alquran, hal ini menerangkan bahwa pemimpin harus menyampaikan suatu keberanian, Ali pun menegaskan yang termaktub dalam ayat yang artinya "Wahai Rasul! Sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu. Jika tidak engkau lakukan (apa yang diperintahkan itu) berarti engkau tidak menyampaikan amanat-

Nya. Dan Allah memelihara engkau dari (gangguan) manusia. Sungguh, Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang kafir". (QS. Al-Maidah: 67).

d. Fathonah Artinya cerdas atau berakal, fathonah ini wajib dimiliki oleh seorang pemimpin karena mereka harus mampu memberikan pemahaman, pendapat, serta interaksi yang baik dalam menyampaikan sesuatu hal kepada bawahannya untuk bekerja dengan efektif dan efisien agar dapat dipercaya oleh pengikutnya.

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berpikir.

a. Musyawarah, musyawarah adalah kegiatan dan bentuk aktivitas perundingan dengan cara bertukar pendapat dan pikiran dari banyak pihak mengenai suatu *problem* atau konflik untuk kemudian nantinya menjadi bahan evaluasi sehingga dapat dipertimbangkan dan diputuskan serta diambil yang terbaik demi tujuan banyak orang. Dalam Islam, musyawarah adalah suatu amalan yang mulia dan hal ini sangat penting untuk peserta musyawarah senantiasa memperhatikan etika dan sikap bermusyawarah sambil bertawakkal kepada Tuhan Yang Maha Mengetahui dan Maha Bijaksana untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk banyak orang. Obyek musyawarah adalah segala bentuk problem. Namun demikian, tidak semua persoalan dalam Islam bisa dituntaskan dengan bermusyawarah. Musyawarah hanya dilakukan dalam masalah yang tidak disebutkan secara tegas pada nash Al-Quran dan Sunnah Rasul. Banyak kebermanfaatan dan hal hal yang berguna untuk bisa dipetik dari hasil bermusyawarah, namun yang paling penting ialah harus saling menghormati dan harus taat pada keputusan yang diambil secara bersama atas dasar musyawarah,

dengan harapan besar bisa meraih kesuksesan dengan kepentingan banyak orang.

Sesuai dengan firman Allah SWT :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

“Dan bagi orang-orang yang menerima seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.”

(Asy-Syuura : 38)

b. Adil, pemimpin harus dan wajib untuk mampu bertindak kesemua orang secara adil dan sama rata, tidak berat kesalah satu pihak dan tidak memihak kepada pihak manapun. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata dimasyarakat ataupun agama. Al-Qur'an mengharuskan setiap muslim dapat berlaku adil dan sama rata bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT:

اَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ
لِلنَّفْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, membuatmu berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

(Al.Maidah:8)

Maka dari itu sebagai seorang pemimpin wajib hukumnya untuk berlaku adil dan

sama rata kepada sesama bawahannya agar tidak adanya kecemburuan yang terjadi pada bawahan. Karena hal ini bertujuan untuk mendapatkan kenyamanan dan ketenangan, kemakmuran dan kebahagiaan di dunia dan akhirat nantinya.

c. Kebebasan Berfikir, Pemimpin yang baik adalah mereka yang senantiasa mampu memberikan tempat dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara teratur dan memberikan sarannya kepada pemimpin untuk kemajuan organisasi atau perusahaannya kedepan. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, keberatan, ataupun kritik mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan solusi atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin seorang pemimpin hendaknya dapat membuat suasana kebebasan berfikir dan bertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati dan saling memberikan masukan satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang akan menjadi kepentingan bersama yang hal ini bertujuan untuk kebermanfaatan organisasi atau perusahaan kedepannya.

Dari uraian mengenai kepemimpinan dapat disimpulkan dan dipahami bahwa kepemimpinan menerangkan bahwa tugas pemimpin untuk melakukan pengabdian. Dalam hal ini, pemimpin memegang peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam masyarakat islam karena dialah yang menjadi pembimbing, panutan, penunjuk, pembina, pendidik, pengurus, pemotivasi dan pengatur kehidupan masyarakat yang ada di sekelilingnya agar selalu berada dalam kebajikan yang baik sesuai dengan aturan islam.

Dalam proses mengembangkan dan memajukan keanekaragaman kehidupan umat islam, maka dapat ditetapkan cerminan dan macam pemimpin yang dikehendaki. Karakteristik kepemimpinan adalah tak terpisahkan dengan keadaan kehidupan masyarakat yang dipimpinnya. Hal demikian karena watak kepemimpinan tak terpisahkan dengan tujuan atau organisasi yang ingin dicapai, macam pekerjaan yang dilakukan, sifat dan kemauan para anggota, situasi serta kondisi tempat hidup di mana para anggota itu berada. Dengan demikian, umat Islam dengan keanekaragaman dan corak kegiatannya. EK Imam Munawir membagi karakteristik kepemimpinan di dalam masyarakat Islam sebagai berikut:

a. Golongan islam lahirnya kelompok yang besar, ditentukan oleh bagian-bagian kecil. Dengan demikian, maka bila masing-masing bagian itu dapat teratasi dengan baik, memberi corak dan warna yang baik pula pada ruang lingkup yang lebih luas. Adapun yang dimaksud dengan bagian-bagian di sini adalah golongan-golongan atau organisasi yang ada dalam tubuh umat Islam. Demi menuju tercapainya tujuan dalam pembinaan dan pengembangan maka diperlukan seorang pemimpin golongan yang memiliki karakter sesuai dengan kebutuhan golongan itu, di antaranya :

- 1.Mampu menanamkan sikap tasamuh (toleransi).
- 2.Mampu menumbuhkan kerjasama dan solidaritas sesama umat Islam.
- 3.Mampu menghilangkan kultus wadah dan diganti dengan fastabiqul khairat(berlomba-lomba dalam kebaikan).
- 4.Bersikap terbuka, baik dalam menerima ide, saran maupun kritik.

5.Mampu menciptakan tenaga pengganti dan berjiwa demokratis

6.Mampu mengatasi penyakit jahid dan jamid dalam tubuh golongan.

b. Ummat islam harus memiliki karakter seorang pemimpin yang harus mampu memimpin golongan Islam secara keseluruhan adalah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1.Adil dan jujur.

2.Bijaksana dalam menghadapi masalah.

3.Berpandangan luas serta tidak fanatik golongan.

4.Berjiwa integrasi.

5.Wibawa dan disegani oleh semua golongan.

6.Lebih mementingkan kepentingan umat dari kepentingan golongan.

c. Pemimpin bangsa masalah yang dihadapi oleh pemimpin bangsa, jauh lebih luas dari pada pemimpin golongan atau umat. Karena itu kemampuan yang diperlukan dalam menguasai permasalahan jauh lebih banyak. Bukan hanya sekedar mampu menangani segala permasalahan yang dihadapi oleh bangsa itu, akan tetapi juga tetap memiliki sibghah dan wjihah, sesuai dengan cita-cita sebagai insan muslim. Beberapa persyaratan pokok sebagaimana tercantum di bawah ini kiranya menjadi pertimbangan :

1.Kuat dalam aqidah.

2.Memiliki penglihatan sosial yang tajam.

3.Tabah dan tahan menerima kritik.

4.Pemaaf, dan memiliki jiwa toleransi yang besar.

5. Tidak memiliki sikap Fir'aunisme (zalim).

6. Memiliki reputasi yang menyeluruh.

Sebaik-baik kepemimpinan adalah yang diridhai Allah SWT adalah sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Untuk mencapai jalan yang diridhai Allah SWT, seorang pemimpin dapat menjalankan segala petunjuk yang telah ditetapkan Allah SWT dan mampu mengajak orang lain agar mengikuti segala petunjuk yang diridhai oleh Nya. Di sisi lain dalam proses kepemimpinan tersebut juga diperlukan suatu kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi orang lain dalam berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan yang bermanfaat yang dapat memajukan sebuah masyarakat yang dipimpinnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja dan kerja yang sesungguhnya, yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama tugasnya didalam melakukan kewajiban yang telah diberikan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Biasanya orang yang kinerjanya bagus disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai batas standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau tidak memiliki skill yang baik, kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil penggabungan antara keahlian, proses dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja yang dilakukan karyawan. Secara

definitif menerangkan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dihasilkan dari fungsi dan tujuan sebagai seorang karyawan atau kegiatan dan aktivitas yang dilakukan selama periode waktu tertentu selama menjadi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja karyawan adalah *outcome* kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku serta kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebelumnya.

Menurut Fahmi (2017:188), Kinerja karyawan ialah hasil dari suatu proses aktivitas yang mengarah dan dapat dinilai selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang sudah disepakati sebelumnya.

Menurut Torang (2014:74), Kinerja karyawan adalah pengukuran kuantitas atau kualitas hasil kerja seorang karyawan atau sekelompok karyawan yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan target dan tujuan inti dan fungsi yang berpedoman pada aturan, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan atau kelompok karyawan dalam menjalankan tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan kepercayaan yang telah diberikan sebelumnya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan aktivitas dari progres dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui berbagai aspek yang harus capai sebelumnya serta mempunyai indikator untuk tercapainya merupakan gambaran bagaimana cara suatu

organisasi/perusahaan itu berjalan ke arah yang baik, benar dan berjalan maju atau hanya berjalan ditempat saja.

Adapun indikator atau hal-hal yang dapat mengukur kinerja karyawan (Robbins 2006:260), adalah sebagai berikut :

a. Tanggung jawab, indikator dan tolak ukur ini menentukan pemenuhan tanggung jawab dari tugas dan fungsi yang dijalankan oleh seorang karyawan, mana yang telah mencapai indikator yang diharapkan dan yang belum mencapai indikator. Indikator ini biasanya dilakukan untuk karyawan yang baru saja melakukan pekerjaannya, misalnya dalam masa percobaan, hal ini agar dapat mengetahui kecocokan karyawan dengan tugas yang nantinya akan diberikan.

b. Ketepatan waktu, Indikator dan aspek ketepatan waktu paling wajib diterapkan pada organisasi/perusahaan. Ketepatan waktu dan kecepatan kerja juga menunjukkan keefektifan karyawan selama karyawan melakukan pekerjaannya. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien aktivitas kerja mereka nantinya pada saat bekerja.

c. Kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan adalah aspek dan indikator yang cukup penting, ini merupakan *soft skill* yang dimiliki oleh seorang karyawan. poin ini menentukan keterampilan, pemahaman, dan tingkat kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil pekerjaan yang berkualitas baik berarti memenuhi mutu yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

d. Kuantitas hasil, hal ini diartikan sebagai hasil pekerjaan yang diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan, bahkan tahunan. Target dikonversi dan dimasukkan dalam ukuran

kuantitas, misalnya target *sales* menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam tenggat waktu. Kuantitas merupakan poin penting dalam penilaian kinerja karyawan yang paling sering digunakan karena paling mudah untuk diukur dalam bentuk angka.

e. Kehadiran, tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan seseorang dan hasil komitmen serta konsistensi karyawan selama melakukan pekerjaannya. Kehadiran karyawan memberikan kepatuhan terhadap karyawan pada aturan perusahaan tentang waktu kerja dan kesadaran terhadap tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan untuk tetap memperhatikan kehadiran sebagai hal yang penting dalam bekerja, kehadiran tidak hanya diukur dari kehadiran karyawan, tetapi juga ketepatan waktu pada saat masuk dan selesai bekerja. Keterlambatan yang berulang bisa mengurangi waktu jam kerja serta bisa mengurangi produktivitas atau aktivitas kerja seorang karyawan.

f. Kerja sama tim, alat untuk mengetahui tolak ukur untuk mengidentifikasi seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya dalam tim, bagaimana mereka bersosialisasi dan berkomunikasi dengan baik bersama pimpinan dan sesama karyawan, menerima perintah dan menjalankan perintah tersebut dengan baik, serta berkolaborasi dengan tim kerja. Beberapa karyawan cukup baik dalam tugas untuk pekerjaan yang sifatnya individual, tetapi akan cenderung gagal dan gugup melakukan pekerjaan yang menuntut *teamwork*, misalnya sulit beradaptasi dengan orang lain apalagi dengan orang baru.

g. Inisiatif, banyak perusahaan yang menganggap inisiatif karyawan sebagai hal positif dalam penilaian kinerja, misalnya inisiatif pemecahan masalah, inisiatif

dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi harus disertai dengan inovasi yang cemerlang, dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil terbaik buat perusahaan. Seorang karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan karyawan yang mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak revisi dari atasan, dilakukan atas kemauan sendiri.

h. Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan poin terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, keterampilan sosial yang juga menjadi indikator dan faktor penilaian kinerja bagi karyawan yang memiliki anggota tim atau bawahan, seperti manajer atau supervisor. Karyawan yang memiliki *leadership* kuat dapat membawa pengaruh positif bagi kinerja tim, seperti menjaga motivasi anggota, mengefisienkan pekerjaan, dan mengatasi hambatan tim lebih cepat. Maka dari itu menjadi seorang pemimpin hasil mempunyai kepemimpinan yang baik sesuai kondisi karyawan karena hal ini bisa memberikan nilai positif terhadap kinerja karyawannya.

i. Perilaku, aspek dan faktor perilaku juga menjadi indikator penilaian kinerja pegawai yang penting bagi sebagian besar perusahaan. Bahkan, seringkali indikator ini menjadi hal yang paling besar melebihi hasil pekerjaan seorang karyawan, terutama untuk karyawan dalam masa percobaan ataupun kontrak. Seorang karyawan yang memenuhi target pekerjaan baik saja bisa gagal untuk dipertahankan oleh suatu perusahaan karena memiliki perilaku buruk di perusahaan, seperti menolak perintah atasan, sering bermasalah dengan teman kerja, tidak tepat waktu masuk kerja, bolos kerja tanpa alasan apapun, dan sebagainya yang bernilai negatif.

j. Karakter, Karakter juga menjadi kriteria dan faktor penilaian kinerja karyawan yang harus diperhatikan. Bagi sebagian besar perusahaan, karakter yang sesuai dengan budaya perusahaan menjadi alasan yang pertama dalam mempertahankan seorang karyawan. Sebagai contoh, di perusahaan yang menjunjung tinggi nilai integritas, dan kejujuran menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki setiap karyawan. Misalnya, perusahaan yang punya reputasi yang baik dimata masyarakat dan kredibilitas kuat di mata publik tidak segan memecat karyawan yang menerima uang/suap dari pihak manapun untuk menjaga citra dan nama baik perusahaan.

Kinerja karyawan adalah *outcome* kerja seorang karyawan baik secara kualitas dan secara kuantitas sesuai dengan aturan yang berlaku berdasarkan tanggung jawab dan peranan penting yang telah diberikan. Alasan perusahaan melakukan evaluasi penilaian kinerja, di antaranya :

- a. Manajer memerlukan hasil kerja yang objektif dan yang kongkrit terhadap kinerja karyawan pada masa yang telah lalu oleh karyawan yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di kemudian hari.
- b. Manajer membutuhkan sarana yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki hasil kinerjanya, merencanakan pekerjaan yang lebih baik lagi, mengembangkan karier dan mengevaluasi kualitas hubungan antar manajer dengan karyawan.
- c. Membutuhkan kemampuan tentang cerminan tentang bagaimana kinerja karyawan.

d. Mengevaluasi pemahaman terkait format skala kinerja karyawan dan instrumennya.

e. Termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan rating yang lebih baik untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang pengembangan perusahaan, antara lain yaitu :

a. Memudahkan manajemen dan bidang sumber daya manusia untuk melakukan evaluasi secara objektif dan rasional dengan karyawan.

b. Terjadinya umpan balik pihak yang terlibat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar reputasi perusahaan bisa tetap baik dimata masyarakat/publik.

c. Memudahkan dalam pengambilan keputusan terkait pemberian bonus, *reward* atau kompensasi lainnya berdasarkan hasil prestasi dari kerja seorang karyawan.

d. Membantu dalam melakukan promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan jabatan didasarkan prestasi kerja seorang karyawan.

e. Merekomendasikan pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang ada agar skill karyawan bisa semakin meningkat.

f. Umpan balik dijadikan tolak ukur dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan kedepannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tempat Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ratna Wijayanti dan Meftahudin	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (7 Juli 2015)	Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Kabupaten Wonosobo.	Kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Kabupaten Wonosobo. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang	Kepemimpinan islami dan kinerja karyawan	Metode penelitian tidak menggunakan variable Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja, menggunakan tiga variabel, teknik pengumpulan data secara kuantitatif

				tapi kepemimpinan Islam yang lebih penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam kasus di Kabupaten Wonosobo BMT.		
2.	Miftachul Jannah Suwardi Setia Iriyanto	Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang) (2016)	PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang	Variabel Gaya Kepemimpinan Islam tidak terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian secara empiris terlihat pada nilai t hitung (-1,193) < t tabel (1,303) tetapi Variabel Etika Kerja Islam terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian secara empiris terlihat pada nilai t hitung (1,639) > t tabel (1,303), signifikan pada p value 0,108% (10,8%) mendekati tingkat alpha 10% sehingga dinyatakan diterima marginal	Penelitian membahas terkait kepemimpinan islami dan kinerja karyawan, dan sama-sama memiliki dua variabel.	Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.
3.	Nurini Oktapiani	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank 9 jambi Syariah	PT. Bank 9 Jambi Syariah	Berdasarkan penelitian Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank 9 jambi Syariah memiliki	Prinsip kepemimpinan islami yang digunakan, menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan jawaban dari informan	Penelitian ini menggunakan tiga variabel, fokus pada pembahasan motivasi kerja. Sedangkan peneliti 2 variabel yaitu kepemimpinan Islami dan

		(2018)		<p>pengaruh yang sangat signifikan dan motivasi kerja juga sangat berpengaruh yang signifikan, dan berdasarkan hasil jawaban dari responen atas variabel motivasi pada item pertanyaan dalam kuesioner yang menyatakan bahwa motivasi kerja pada kinerja karyawan Bank 9 Jambi syariah tergolong baik yang berhubungan dengan rekan kerja dan atasan lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan pemberian tunjangan</p>		Kinerja karyawan
4.	Wahidya Difta Sunanda	<p>Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Regiulitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (13 November 2019)</p>	Waroeng Spesial Sambal	<p>Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,362 ($p < 0,001$) dan kontribusi variabel kepemimpinan</p>	<p>Membahas terkait kepemimpinan islami dan kinerja karyawan.</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan yakni metoe penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan tiga variabel</p>

				<p>Islami dalam menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,124 yang artinya kepemimpinan Islami mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 12,4%, dan Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien beta (β) 0,387, serta Kepemimpinan Islami dan religiusitas melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi berganda diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami</p>		
--	--	--	--	--	--	--

5.	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (2019)	Perbankan di Sulawesi Tenggara	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.72 (Linier Structural Relationship). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi dan motivasi kerja lebih baik, maka pencapaian kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara akan lebih optimal.</p>	Membahas mengenai kepemimpinan islami dan kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan dua variabel	Metode penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kuantitatif
----	--	--	--------------------------------	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Mengetahui masalah yang akan dibahas nantinya, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan gambaran dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

