

# KEPEMIMPINAN ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI: MINI LITERATURE REVIEW

Wahyu Derajat Shobastian, Qurratul Aini

Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
email: wahyu.derajat.shobastian@gmail.com, q.ainiumy@gmail.com

**Abstract** - The purpose of this article is to determine the effect of Islamic leadership in improving employee performance. The method used in this article is to use a simple article review or a mini literature review based on finding answers to scientific questions according to the purpose of this article used in the database (Emerald, Researchgates and Google Scholar) which article a decade. The Results is Islamic leadership which consists of four characteristics and can be expanded to 25 characteristics can influence the culture of Islamic organizations so that the employee has an Islamic work ethic that can ultimately improve the performance of the employee. So, Islamic leadership can improve employee performance by being mediated by Islamic work ethics through organizational culture.

**Keywords:** Islamic leadership, employee performance, Islamic work ethics

**Abstrak**-Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode yang digunakan pada artikel ini adalah dengan menggunakan telaah artikel sederhana atau mini literature review dengan berdasarkan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan ilmiah sesuai tujuan artikel ini yang dipergunakan pada database (Emerald, Researchgates dan Google Scholar) dengan literatur 10 tahun terakhir. Hasil dari penelitian ini Kepemimpinan Islami yang terdiri dari empat sifat dan dapat diperluas menjadi 25 sifat dapat mempengaruhi budaya organisasi islami sehingga membuat pegawai memiliki etika kerja islami yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Jadi, Kepemimpinan Islami dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan di mediasi oleh etika kerja islami melalui budaya organisasi.

**Kata Kunci:** kepemimpinan islami, kinerja pegawai, etika kerja islami

## PENDAHULUAN

Diakhirtahun2019tercatatperkembangan industri Syariah di Indonesia kian mengalami peningkatan sebesar 6,01% dibulan Oktober 2019 dengan asumsi perputaran keuangan sebesar 513 Triliun Rupiah (Kontan, 2019). Dengan rata-rata pertumbuhan setiap tahunnya mencapai 15% diakhir 2019, ini menandakan semakin meningkatnya pemahaman masyarakat serta ketertarikannya terhadap industri Syariah semenjak diberlakukannya Undang-undang No 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (Hastuti, 2019).

Dengan terus berkembangnya industri Syariah dituntut pula sebuah sistem manajerial organisasi yang islami, dari kepemimpinan islami untuk dapat terus bersaing secara global (Majeed, 2019). Adapun anggapan bahwa gaya kepemimpinan Islami dapat menjadi jawaban

atas menjawab tantangan perkembangan arus perekonomian saat ini, karena kepemimpinan Islami dirasa dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga menjadikan lonjakan kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan mampu bersaing secara global (Saeed et al., 2014).

Beragam definisi kepemimpinan yang tersedia dalam literatur adalah indikasi bahwa studinya telah berlarut-larut dan sangat bervariasi bahkan sejak awal abad ke dua puluh para ahli mengungkapkan bahwa kepemimpinan para pemimpin besar dilahirkan dengan kualitas bawaan dan seiring berkembangnya ilmu pengetahuan ada pula menyebutkan bahwa kepemimpinan ditentukan dari sifat (trait leadership) yang identik dengan sifat pada kecerdasan, kepercayaan diri, tekad, integritas, dan kemampuan bersosialisasi sebagai lima

sifat tersebut (Carlyle et al., 1993; Hossain, 2016) dalam hal ini kepemimpinan islami berpengaruh dalam bagaimana dampak religiusitas dan spiritualitas merubah sifat pada seorang pemimpin (Hossain, 2016).

Secara perilaku dan situasi antara kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan islami tidak lah jauh berbeda dalam hal kontekstualnya seperti sama-sama mementingkan kepentingan organisasi namun orientasi pada kepemimpinan islami berbeda karena tidak hanya terlampunya tujuan organisasi namun juga mendapat ridho Allah, hal inilah yang membawa perbedaan suasana dalam dinamika organisasi dan pengembangan sumber daya manusia (AlSarhi et al., 2014; Hossain, 2016).

Dalam penelitian oleh (Sani et al., 2018) mengemukakan pada penelitian secara kualitatifnya bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karena melalui pendekatan spiritual dapat lebih terjalin hubungan antara pemimpin dengan bawahannya, pada artikel ini akan dapat memperkuat pernyataan dari hasil telaah literatur dari berbagai sumber. Selain itu menurut (Hakim, 2012) yang melakukan penelitian di perusahaan Syariah mengemukakan apabila kepemimpinan islami dan budaya islami dalam organisasi dilaksanakan dengan benar atau kaffah terbukti dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja dari pegawai, sama halnya dengan artikel ini memiliki pemahaman bahwa kepemimpinan islami dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lain halnya dengan (Sani et al., 2018) meskipun mengemukakan bahwa kepemimpinan islami dapat menjadikan kinerja organisasi namun

belum tentu meningkatkan kepuasan kerja terhadap pegawainya.

Apabila pemimpin perusahaan benar-benar menerapkan gaya kepemimpinan Islami maka dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih optimal, untuk itu menurut peneliti perlu telaah lebih jauh tentang dampak kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai (Adawiyah & Pramuka, 2017).

Sehingga rumusan masalah pada artikel ini adalah bagaimanakah perkembangan terkini kepemimpinan islami berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ?

maka diperlukan pula untuk mencari tahu lebih jauh melalui telaah literatur dari berbagai sumber untuk mendukung secara teoritikal karena masih minimnya pengkajian akan hal ini.

## METODOLOGI

Menggunakan metode mini literature review dengan literatur beberapa dekade terakhir (2011-2019) yang didapat dari database Emerald, Researchgates dan Google Scholar. Pencarian berdasarkan topik yang dibahas “kepemimpinan islami” dan “kinerja pegawai” yang sebelumnya telah disusun kedalam mind map (gambar 1) untuk mempermudah pencarian berdasarkan topik. Artikel-artikel yang didapat disesuaikan pada pertanyaan-pertanyaan ilmiah yang disesuaikan dengan mind map.

Artikel yang didapat dan ditelaah berupa jurnal dan buku baik dari systematic review, eksperimen, hasil survei kuantitatif dan studi kualitatif. Memperhatikan publikasi artikel maksimal satu dekade ini.



Gambar 1. Mind Map penelitian

Gambar 1. Mind Map penelitian

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kepemimpinan Islami

#### a. Definisi

Kepemimpinan islami adalah pemimpin yang memiliki sifat berprinsip pada membaurkan ajaran-ajaran Islam serta mempraktikkannya dalam kehidupan keseharian baik dalam lingkup individu maupun dilingkungannya sesuai tuntunan Nabi Muhammad SAW (Ali, 1985; Jubran, 2015; Mahadi, 2017).

Seorang pemimpin Muslim akan memahami bahwa perannya adalah untuk membimbing orang-orang dibawahnya, tidak hanya sekedar untuk mencapai tujuan atau visi dan misi organisasi, tetapi juga untuk melibatkan mereka lebih tinggi dari itu dan menghubungkan mereka dengan tujuan eksistensi tertinggi sebagai manusia yaitu mencapai penghidupan yang kekal abadi di Akhirat (Jubran, 2015). Telah jelas bagi semua orang bahwa beribadah kepada Allah SWT adalah tujuan utama bagi semua Muslim. Kepemimpinan Islami dengan cara ini, dipahami sebagai sejenis ibadah karena mengharap ridho Allah atas ketercapaian organisasi dan eksistensinya pada akhirat (Ather & Sobhani, 1970; Mahadi, 2017; Saeed et al., 2014).

Tugas utama seorang pemimpin

dalam islam ialah untuk memimpin orang-orang dalam memberikan doa dan ibadah, untuk menjaga minat bawahannya dengan keadilan serta menjalankan kegiatan organisasi dengan cara yang disiplin dan sistematis (AlSarhi et al., 2014; Jubran, 2015).

Dalam Islam, seorang pemimpin adalah seorang dalam tim yang diberi kedudukan atau peringkat tertentu dan diharapkan tampil dengan cara yang konsisten untuk orang-orang yang ada dibawahnya (Saeed et al., 2014).

Kepemimpinan Islam berkaitan dengan manajemen organisasi dari perspektif Islam dan menghasilkan aplikasi yang sesuai dengan keyakinan dan praktik Islam untuk menjalankan dinamika organisasi yang sejalan dengan ketaatan menjalankan perintah Allah (Kazmi & Ahmad, 2015; Saeed et al., 2014).

Dalam Al Quran telah dijelaskan peran Kepemimpinan Islami yakni bersikap amanah dan penuh tanggung jawab (Mahadi, 2017), sesuai dalam Firman Allah Q. S Al-Mu'minun ayat 8-9 yang berbunyi (Al-Mu'minun-المؤمنون | Qur'an Kemenag, 2020):(Mahadi, 2017).

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۗ - ۸ وَالَّذِينَ

هُمَّ عَلَى صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ٩ - ٩

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya, serta orang yang memelihara shalatnya.” Serta dalam sabda Rasulullah junjungan umat Muslim yaitu Muhammad SAW telah menjelaskan bahwa setiap orang telah ditakdirkan memiliki jati diri Kepemimpinan Islami (Mahadi, 2017) dari Hadits Al Bukhori (Majjah, 2010) yang berbunyi:

قُولِي كَلِّمُوا عَرَّ كَلِّمُوا سُنُّوْلَم نَع تَهَعِي

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya”

#### b. Karakter

Pemimpin sejati adalah seseorang yang membina karakteristik yang benar seperti apa yang telah dibina oleh pemimpin besar Muslim yang ditunjukkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah mengajar Muslim tentang siddiq, amanah, fathonah dan tabligh, Siddiq berarti mengatakan kebenaran dan transparan untuk setiap tindakan yang dilakukan; amanah adalah kepercayaan dan keadilan dengan semua keputusan dan keputusan yang diambil; fathonah adalah kecerdasan dan perilaku cerdas; dan tabligh mengajarkan nilai yang benar dengan sikap yang benar, Nabi Muhammad SAW adalah contoh yang baik dari pemimpin yang baik yang menggambarkan semua sifat sebagai pemimpin sejati dengan perilaku yang benar yang meningkatkan sikap positif, sifat baik, keandalan dan komitmen kepada para pengikut. Kepemimpinan yang baik adalah pendorong utama dari keterlibatan berkelanjutan, di mana itu memberi energi pada sumber daya manusia untuk kompetensi yang tepat yang dibutuhkan oleh organisasi (Mahadi, 2017).

Para pemimpin dalam Islam menurut Mahazan (2015) harus memahami bahwa ada imbalan yang lebih besar yang harus dicari selain keuntungan finansial dan material. Tujuan sejati yang tertanam dalam Maqasid al-Shari'ah membutuhkan Kepemimpinan Islam yang mencakup hal-hal berikut (Mahazan et al., 2015): (1) Dipercaya dan Integritas, (2) Berorientasi pada Karyawan, (3) Evaluasi terhadap diri, (4) Kesabaran, (5) Berorientasi Hasil, (6) Pemberdayaan, (7) Tanggung Jawab Sosial (8) Fleksibel (9) Tidak Perhitungan, (10) Spiritualitas yang tinggi, pandai beragama dan saleh, (11) Esprit De Corps, (12) Berani, (13) Adil dan Kesetaraan, (14) Mandiri dan Harga Diri Tinggi, (15) Sederhana dan Pemurah, (16) Tidak memihak, (17) Moderasi dan Keseimbangan, (18) Baik dalam Komunikasi, (19) Bebas dari kendala lingkungan, (20) Earnest, (21) Ceria, (22) Takut saat marah, (23) ) Memberdayakan Cerdas, Kebijakan dan Mendorong Sinergi, (24) Model Peran, dan (25) Hindari Konflik.

Ada sepuluh kualitas pribadi seorang pemimpin Muslim, yaitu keyakinan (yaqin), konsultasi timbal balik (syura), pengetahuan (ma'rifah), keadilan ('adl), pengorbanan diri (tadh'iyah), kerendahan hati, kefasihan bicara (fasih), kesabaran (sabr), keringanan hukuman (lin), dan perusahaan (iqdam) (Abed, 2006; AlSarhi et al., 2014).

#### c. Hubungan kepemimpinan islami dengan organisasi dan sumber daya manusia

Perspektif Islam jelas menunjukkan bahwa pemimpin yang baik yang memainkan peran kepemimpinan yang tepat akan membawa sumber daya manusia ke arah yang benar dalam pembangunan ekonomi dan masyarakat yang telah diberkati oleh Allah SWT.

Namun demikian, itu juga akan membawa tata kelola manajemen yang baik karena orang yang bekerja di dalam organisasi memiliki semua yang diperlukan untuk menjadi pemimpin dan sumber daya manusia ke organisasi, dengan begitu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menurut kerangka Islam penting untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis, dan diberkati oleh Allah SWT secara spiritual (Mahadi, 2017).

Pemimpin, sebagaimana dijelaskan dalam Islam, perlu memikul tanggung jawab yang diberikan oleh Allah SWT kepada mereka dan pada saat yang sama memikul kepercayaan mereka untuk melayani organisasi dan masyarakat, dengan begitu dengan penuh rasa tanggungjawab seorang pemimpin dalam islam sangat mempengaruhi dinamika organisasi termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan menghasilkan kinerja yang optimal (Mahazan et al., 2015)

## 2. Etika kerja islami

### a. Definisi etika kerja islami

Umat Muslim menganggap semua pekerjaan mereka sebagai Ibadah. Ini menciptakan motivasi batin dan pengarahannya yang nyata (Bhatti et al., 2016). Etika kerja dalam Islam merupakan harapan hubungan seseorang sehubungan dengan perilakunya di tempat kerja. Ini termasuk usahanya, dedikasi, kerja sama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas sehingga akan membentuk sebuah hasil yang diharapkan sesuai tujuan organisasi dan bahkan lebih dari itu yakni mengharap ridho Allah SWT (Aldulaimi, 2016).

Dalam Islam, pekerjaan dipandang sebagai upaya tulus dan berdedikasi yang mendorong individu untuk memperoleh manfaat bagi diri mereka sendiri, bagi orang lain, dan bagi masyarakat secara keseluruhan oleh sebab itu etika kerja

dalam islam menganggap bekerja dengan sungguh-sungguh akan sebanding dengan hasil yang akan didapat sehingga dapat menebar manfaat serta diniatkan sebagai media ibadah yang memang sudah seharusnya setiap pekerjaan diselesaikan dengan sesempurna mungkin (Mohammad et al., 2018).

Nabi Muhammad berkhotbah bahwa kerja keras menyebabkan dosa-dosa dapat diampuni dan bahwa “tidak ada yang makan makanan yang lebih baik daripada yang ia makan dari pekerjaannya”. Dalam apa yang mungkin dianggap sebagai penyimpangan total dari pemikiran pada waktu itu, Nabi menegaskan empat masalah. Pertama, ia mempersembahkan pekerjaan sebagai bentuk tertinggi dari menyembah Tuhan, “Menyembah memiliki tujuh puluh jalan; yang terbaik dari mereka adalah keterlibatan dalam kehidupan yang diperoleh dengan jujur”. Kedua, ia menjelaskan bahwa pekerjaan tidak dikenai sanksi jika tidak dilakukan dengan kemampuan terbaik. Di sini, Nabi Muhammad menggarisbawahi dua aspek penting kinerja: kualitas dan kualifikasi. Dia menyatakan, “Tuhan memberkati seseorang yang menyempurnakan keahliannya (melakukan pekerjaan dengan benar)” dan “Tuhan mencintai seseorang yang belajar dengan tepat bagaimana melakukan pekerjaannya dan melakukannya dengan benar”. Ketiga, pekerjaan memiliki dimensi dan makna sosial; itu harus memberikan manfaat kepada orang lain, “pekerjaan terbaik adalah yang menghasilkan manfaat” dan “yang terbaik dari orang-orang adalah mereka yang menguntungkan orang lain”. Keempat, melalui perdagangan dan keterlibatan aktif dalam bisnislah masyarakat mencapai kemakmuran dan standar kehidupan yang masuk akal, “Saya merekomendasikan para pedagang kepada Anda, karena mereka adalah kurir cakrawala dan hamba-hamba bumi yang tepercaya oleh Allah” (Aldulaimi, 2016).

**b. Nilai-nilai dalam etika kerja islami**

Seperangkat nilai seperti kejujuran, integritas, transparansi, kesabaran, kerja keras, dedikasi, keadilan, penghindaran cara-cara yang tidak etis dalam mengumpulkan kekayaan adalah nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam untuk beretika di tempat kerja yang berasal dari kitab suci Islam atau Al Quran yang membimbing individu untuk membedakan mana yang benar dan yang salah, baik dan buruk di tempat kerja (Mohammad et al., 2018).

Dalam Islam, nilai spiritual membimbing manusia untuk hidup yang penuh arti. Selanjutnya, nilai spiritual ini mencakup tentang pengendalian diri, kedewasaan spiritual, kesadaran akan Tuhan dan hubungan dekat dengan Tuhan yang mengendalikan pikiran batin mereka dan menghasilkan tindakan dan perilaku manusia yang positif termasuk kedalam lingkungan kerja sehingga membentuk pola sikap dan perilaku Islami yang dimaksudkan dalam etika kerja islami (Akhtar et al., 2017).

**c. Pengaruh etika kerja islami pada organisasi/perusahaan**

Telah dijelaskan oleh Mohammad (2018) bahwa pentingnya etika kerja islami ialah sangat penting dalam memprediksi sikap dan perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, etika kerja islami dapat menjadi kunci terbentuknya sikap yang ideal bagi para karyawan untuk dapat mencapai kesuksesan dalam bekerja dan semakin tinggi nilai etika kerja islami maka akan semakin tinggi pula tingkat loyalitas atau kesetiaan pada organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (Mohammad et al., 2018).

Etika kerja islami juga berkaitan dengan Spiritual Questions atau nilai-nilai spiritual dimana perilaku tidak etis karyawan dalam suatu organisasi dapat diselesaikan melalui Spiritual Questions

dan budaya Islam di organisasi dan itu akan berkontribusi pada keberlanjutan organisasi, adapun anggapan bahwa kecerdasan spiritual memaksimalkan kinerja sosial dan ekonomi serta inisiatif semacam itu akan menjadi alat yang bermanfaat untuk keberlanjutan organisasi (Akhtar et al., 2017).

Etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap sikap alturisme sehingga dapat menjadikan sebuah organisasi menjadi lebih peduli satu sama lain sehingga mengoptimalisasi kinerja (Nurhidayah & Tjahjono, 2018).

**3. Kinerja**

**a. Definisi kinerja**

Definisi kinerja kerja menurut Campbell (1990), yang secara luas didukung, memandang kinerja merupakan perilaku ataupun tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Campbell, 1990; Zhang et al., 2016). Sedangkan menurut Borman (1997) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang secara formal diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan yang berkontribusi pada tujuan organisasi (Borman & Motowidlo, 1997; Yu et al., 2018) along with data showing that personality successfully predicts contextual performance, provides an alternative explanation for recent meta-analytic findings that personality correlates moderately with overall performance. Personality may be predicting the contextual component of overall performance. Results from studies using the Hogan Personality Inventory confirm that correlations between personality and contextual criteria are higher than correlations between personality and overall performance. The authors argue that finding such links between predictors and individual criterion elements significantly advances the science of personnel selection. (PsycINFO Database Record (c.

Campbell menambahkan bahwa kinerja kerja tidak hanya terdiri dari tugas namun juga elemen kontekstual, seperti komponen interpersonal dan motivasi yang akan berkontribusi pada konstruksi kinerja dua dimensi. Kinerja tugas ini mengacu pada perilaku spesifik dari pekerjaan termasuk tanggung jawab pekerjaan utama yang terkait langsung dengan tujuan organisasi. Kinerja kontekstual, menggambarkan perilaku interpersonal dan kehendak yang mendukung konteks sosial dan motivasi di mana pekerjaan organisasi dicapai (Campbell, 1990; Wang et al., 2010).

Kinerja adalah pernyataan oleh atasan langsung pada hasil pekerjaan kepada karyawan secara individu selama periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing tugas karyawan (Hendri, 2019).

Kinerja adalah pekerjaan yang diukur rasio antara pekerjaan yang signifikan dengan standar tenaga kerjanya yang mengukur keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi produksi atau organisasi penyedia layanan (Pawirosumarto et al., 2017).

#### **b. Dimensi dan elemen kinerja**

Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai dan terdiri dari beberapa elemen seperti kuantitas dari output, kualitas dari output, ketepatan waktu dari output, kehadirannya di tempat kerja dan kerja samanya. Hal ini juga mencakup pada seluruh aktivitas yang dilakukan oleh pegawai yang diakui baik secara formal sebagai bagian dari pekerjaan serta aktivitas yang berkontribusi pada inti dari teknis suatu organisasi (Borman & Motowidlo, 1997; Damoah & Ntsiful, 2016) along with data showing that personality successfully predicts contextual performance, provides an alternative explanation

for recent meta-analytic findings that personality correlates moderately with overall performance. Personality may be predicting the contextual component of overall performance. Results from studies using the Hogan Personality Inventory confirm that correlations between personality and contextual criteria are higher than correlations between personality and overall performance. The authors argue that finding such links between predictors and individual criterion elements significantly advances the science of personnel selection. (PsycINFO Database Record (c.

Kinerja pada dasarnya merupakan apapun yang karyawan lakukan ataupun tidak dilakukan, kinerja karyawan tersebut mempengaruhi besarnya mereka dalam berkontribusi pada organisasi yang berdasarkan jumlah output, kualitas output, kehadiran kerjanya dan sikap dalam kerja sama (Gordon & Shaykewich, 2000; Pawirosumarto et al., 2017).

#### **c. Faktor penunjang kinerja**

Gaya kepemimpinan dapat memberi pengaruh positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, karena pemimpin dapat dipandang sebagai role model dan pemberi instruksi kepada bawahannya, bila seorang pemimpin mampu menjaga sumber daya manusianya untuk terus memberikan potensinya maka kinerja organisasi atau perusahaannya tersebut akan ikut terjaga dan terdorong, begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan tidak sesuai maka akan menurun pula kinerja organisasi atau perusahaan tersebut (Gastil, 2016; Maamari & Saheb, 2018; Misumi & Peterson, 1985; Skakon et al., 2010). Gaya kepemimpinan memanglah sangat bervariasi dan dari masing-masing kondisi akan berbeda pula pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin, tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak menjadi yang ideal namun bertindak sesuai situasi

sesuai pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki akan efektif untuk menghadapi suatu masalah (Goleman et al., 2013; Maamari & Saheb, 2018).

Pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka dapat memimpin karyawan menuju pencapaian tujuan pekerjaan, tetapi membutuhkan aspek intervensi. Pemimpin dapat membimbing individu atau kelompok untuk menyelesaikan tujuan dan mengembangkan keterlibatan kerja, dan budaya organisasi dalam diri karyawan (Bass & Stogdill, 1990; Hermawati & Mas, 2017).

Kinerja dipengaruhi oleh komitmen, kepemimpinan, dan motivasi. Ketiga faktor ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Aini, 2018).

Budaya organisasi yang dibentuk oleh gaya kepemimpinan pun dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, budaya organisasi tersebut akan memberi dorongan pada motivasi pegawai, menguatkan komitmen serta membentuk kepercayaan sehingga akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut termasuk menggerakkan dinamika organisasi untuk mencagapai tujuannya (Debusscher et al., 2016; Maamari & Saheb, 2018). Budaya organisasi dalam skala besar membentuk kepribadian para pegawai untuk beradaptasi dan lebih mengenal perusahaan serta lebih mengerti dalam menjalankan operasional perusahaan (Maamari & Saheb, 2018; mohd zain et al., 2009). Budaya organisasi yang kuat mendukung adaptasi dan mengembangkan kinerja karyawan organisasi dengan memotivasi karyawan menuju tujuan dan sasaran bersama (Behery & Paton, 2008; Maamari & Saheb, 2018).

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dan budaya organisasi. Budaya organisasi yang mempengaruhi

etika kerja karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, aspek tersebut memiliki efek positif pada kinerja karyawan (Efraty et al., 2000; Hermawati & Mas, 2017; Smith et al., 1983), hal ini terkait erat antara budaya organisasi dengan pekerjaan kelompok dalam hal kuantitas, tetapi tidak ada hubungan erat yang ditemukan dalam kualitas pekerjaan (Biswas & Varma, 2012).

Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan budaya organisasi, pada gilirannya, itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan (Hermawati & Mas, 2017; Yiing & Ahmad, 2009).

Motivasi karyawan adalah salah satu faktor kunci dalam mempromosikan kinerja kerja, motivasi intrinsik secara inheren bersifat otonom dan memiliki efek lebih positif pada kesejahteraan dan kinerja (Ryan & Deci, 2000; Zhang et al., 2016).

Penilaian dan pemantauan kinerja pekerjaan telah berkontribusi besar pada hasil dan keberhasilan organisasi, penting bagi pengawas untuk menyediakan lingkungan yang mendukung yang mempromosikan internalisasi karyawan tentang pentingnya tujuan organisasi, mirip dengan pengaturan diri yang diidentifikasi, yang mengarahkan individu untuk menampilkan kinerja kerja yang lebih baik (Ibrahim et al., 2017; Zhang et al., 2016).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik pada kelangsungan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang

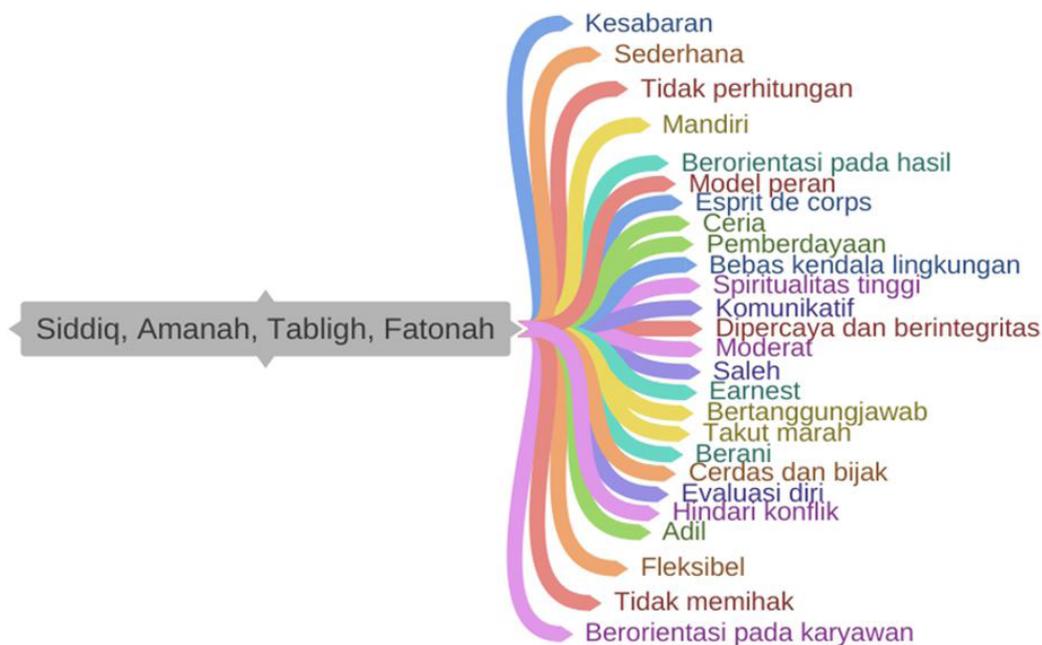
kondusif akan membawa dampak negatif pada kelangsungan pekerjaannya (Pawirosumarto et al., 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil telaah diatas didapatkan beberapa hal bahwa kepemimpinan Islami yang menganut dan mencontoh perilaku dari Nabi Muhammad SAW yang meliputi siddiq, amanah, fathonah dan tabligh

merupakan dasar-dasar dari kepemimpinan Islami tersebut (Mahadi, 2017; Saeed et al., 2014).

Secara lebih luas menurut Mahazan (2015) pada **Gambar 2**, di lingkup perusahaan kepemimpinan Islami mencakup banyak hal dan dibiaskan kedalam 25 sifat sebagai hasil dari pengembangan empat sifat dasar yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW (Mahazan et al., 2015).



**Gambar 2. Pembiasaan Kepemimpinan Islami (Mahazan, 2015)**

Dari sekian banyak sifat dalam Kepemimpinan Islami yang mengerucut pada sifat dasar Nabi Muhammad SAW tersebut selanjutnya akan memberi pengaruh pada terbentuknya budaya organisasi dalam perusahaan, sebagaimana setiap budaya organisasi akan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan termasuk didalamnya kepemimpinan Islami (Maamari & Saheb, 2018; Pawirosumarto et al., 2017).

### 1. Pengembangan Model Konseptual

Budaya organisasi yang terbentuk tersebut akan membawa dampak dalam merubah kepribadian pegawai-pegawainya,

dalam kepemimpinan Islami melalui budaya organisasi yang dibawanya akan menjadikan perubahan pada etika kerja pegawai-pegawainya menjadi etika kerja islami yang akan diharapkan dapat menunjang kinerja pegawai sehingga menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi bahkan lebih dari itu kepemimpinan Islami membawa semangat untuk mencapai tujuan yang lebih dari itu yakni mendapat ridho dari Allah SWT (Akhtar et al., 2017; Maamari & Saheb, 2018; Mohammad et al., 2018), penjelasan tersebut dapat di gambarkan melalui Gambar 3.



Gambar 3. Alur dalam Organisasi Islami

Kepemimpinan Islami menjadikan budaya organisasi yang dituntunkan oleh Nabi Muhammad SAW sebagaimana sebuah organisasi tidak hanya sekedar menjalankan kinerja hanya untuk mencapai tujuan organisasi saja namun ikut serta dalam amar ma'ruf nahi munkar dan menjadikan kerja merupakan bagian dari ibadah. Sehingga terbentuk karakter dari pegawai yang kuat dalam menjalankan tugasnya berpegang pada etika kerja islami yang menjadi kunci kesuksesan kinerja optimal melalui kesabaran, keikhlasan, dedikasi, kerja keras (Mohammad et al., 2018) dan upaya melakukan tugas serta

pekerjaan sebaik mungkin yang merupakan nilai-nilai spiritual membuat kualitas dan kuantitas dari output, efisiensi dan kerjasama pada kinerja menjadi optimal (Akhtar et al., 2017; Pawirosumarto et al., 2017), Seperti dalam Gambar 4.

Jadi secara konseptual dalam peningkatan optimalisasi kinerja dapat ditingkatkan melalui pembentukan karakter kepemimpinan islami yang memberi pengaruh sehingga terbentuknya etika kerja islami dalam diri pegawai maka terjadi kesinambungan kinerja yang optimal.



Gambar 4. Alur Kepemimpinan Islami membentuk Kinerja Optimal

## KESIMPULAN

Kepemimpinan Islami yang terdiri dari sifat Siddiq, Amanah, Fatonah dan Tabligh sebagaimana dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW berdasarkan teori-teori dari artikel diatas dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari kualitas output, kuantitas output, efisiensi dan kerjasama. Melalui mediasi oleh terciptanya etika kerja islami yang terdiri dari kesabaran, keikhlasan, dedikasi dan kerja keras yang terbentuk dari budaya organisasi islami yang dipengaruhi dan diterapkan oleh kepemimpinan Islami.

Besar harapan peneliti agar setiap perusahaan-perusahaan islam benar-benar berpegang dengan menegakkan kepemimpinan Islami sehingga ketercapaian kinerja pegawai juga dapat maksimal, dengan tidak sekedar hanya berfokus pada tujuan organisasi namun menjadikan pekerjaan menjadi bernilai ibadah dan dapat memperkuat iman dan taqwa pada Allah SWT serta dapat bersaing secara global.

Diperlukan penelitian melalui uji empirik dari konseptual teori pada artikel ini baik agar dapat memperkuat dan membuktikan kesimpulan pada artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aabed, A. I. (2006). *A Study of Islamic Leadership Theory and Practice in K-12 Islamic Schools in Michigan*. 221.
- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877–898. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Aini, Q. (2018). Motivation, Commitment and Leadership skill in Affecting Performance Hospital Managers. *The Journal of Social Sciences Research*, 12. <https://doi.org/10.32861/jssr.412-707-710>
- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2017). Spiritual quotient towards organizational sustainability: The Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163–170. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-01-2017-0002>
- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 59–76. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2014-0006>
- Ali, A. Y. (1985). *The Holy Quran—English Translation of the Meaning and Commentary*. Al-Madinah al-Munawwarah: King Fahd Complex for the Printing of the Holy Qur'an. [https://archive.org/stream/TheHolyQuranEnglishTranslationoftheMeaningandCommentary/The%20Holy%20Quran%20-%20Abdullah%20Yusuf%20Ali%20IFTA\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/TheHolyQuranEnglishTranslationoftheMeaningandCommentary/The%20Holy%20Quran%20-%20Abdullah%20Yusuf%20Ali%20IFTA_djvu.txt)
- AlSarhi, N. Z., Salleh, L. M., Za, M., & Aa, A. (2014). *The West and Islam Perspective of Leadership*. 15.
- Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (1970). Managerial Leadership: An Islamic Perspective. *IIUC Studies*, 4, 7–24. <https://doi.org/10.3329/iiucs.v4i0.2688>
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Simon and Schuster.
- Behery, M. H., & Paton, R. A. (2008). Performance appraisal-cultural fit: Organizational outcomes within the UAE. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 1(1), 34–49. <https://doi.org/10.1108/17537980810861501>
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee motivation an Islamic perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Biswas, S., & Varma, A. (2012). Antecedents of employee performance: An empirical investigation in India. *Employee Relations*, 34(2), 177–192. <https://doi.org/10.1108/01425451211191887>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1, 2nd ed* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Carlyle, T., Brattin, J. J., Engel, M., Goldberg, M. K., & Goldberg, M. K. (1993). *On Heroes, Hero-Worship, & the Heroic in History* (Revised edition). University of California Press.

- Damoah, J. O., & Ntsiful, A. (2016). Childcare demands and employee performance: The moderating influence of team support. *Team Performance Management: An International Journal*, 22(1/2), 36–50. <https://doi.org/10.1108/TPM-09-2015-0038>
- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2016). The multiple face(t)s of state conscientiousness: Predicting task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Research in Personality*. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.06.009>
- Efraty, D., Sirgy, M. J., & Siegel, P. (2000). The job/life satisfaction relationship among professional accountants: Psychological determinants and demographic differences. In E. Diener & D. R. Rahtz (Eds.), *Advances in Quality of Life Theory and Research* (pp. 129–157). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-011-4291-5\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-011-4291-5_7)
- Gastil, J. (2016). A Definition and Illustration of Democratic Leadership: *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/001872679404700805>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal leadership: The hidden driver of great performance. *Harvard Business Review*.
- Gordon, N., & Shaykewich, J. (2000). *Guidelines for Performance Assessment of Public Weather Services*.
- Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*, 14.
- Hastuti, R. K. (2019). *5 Tahun Rerata Pertumbuhan Industri Perbankan Syariah 15%*. Syariah. <https://www.cnbcindonesia.com/syariah/20190608180708-29-77170/5-tahun-rerata-pertumbuhan-industri-perbankan-syariah-15>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1143–1158. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>
- Hossain, M. (2016). *Leadership Pattern: A Comparative Study Between Conventional And Islamic Perspective*. 4(1), 10.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Jubran, A. M. (2015). Educational Leadership: A New Trend that Society Needs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 28–34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.325>
- Kazmi, A., & Ahmad, K. (2015). *MANAGING FROM ISLAMIC PERSPECTIVES: SOME PRILIMINARY FINDINGS FROM MALAYSIAN MUSLIM MANAGED ORGANIZATIONS*. 1(1), 12.
- Kontan, keuangan. (2019). *Alhamdulillah, usai 28 tahun akhirnya pangsa pasar perbankan syariah tembus 6%—Page all*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/alhamdulillah-usai->

28-tahun-akhirnya-pangsa-pasar-perbankan-syariah-tembus-6?page=all

- Maamari, B. E., & Saheb, A. (2018). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(4), 630–651. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1151>
- Mahadi, M. H. B. (2017). *HUMAN DEVELOPMENT THROUGH LEADERSHIP FROM ISLAMIC PERSPECTIVE*. 13.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Siti Aishah, H., Wan Mohd. Fazrul Azdi, W. R., Mohd. Rumaizuddin, G., Yuseri, A., Mohd. Rosmizi, A. R., Muhammad, H., Mohd. Azhar, I. R., Abdullah, A. G., Muhammad Yusuf, K., & Khairunneezam, M. N. (2015). ISLAMIC LEADERSHIP AND MAQASID AL-SHARI'AH: REINVESTIGATING THE DIMENSIONS OF ISLAMIC LEADERSHIP INVENTORY (ILI) VIA CONTENT ANALYSIS PROCEDURES. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153. <https://doi.org/10.18769/ijasos.29171>
- Majeed, M. T. (2019). Social capital and economic performance of the Muslim world: Islamic perspectives and empirical evidence. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(4), 601–622. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-02-2018-0057>
- Majjah, I. (2010). *Shahih Bukhari*. [www.ibnumajjah.com](http://www.ibnumajjah.com). <https://ibnumajjah.com/2017/10/11/shahih-bukhari-pdf/>
- Misumi, J., & Peterson, M. F. (1985). The performance-maintenance (PM) theory of leadership: Review of a Japanese research program. *Administrative Science Quarterly*, 30(2), 198–223. <https://doi.org/10.2307/2393105>
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0138>
- mohd zain, Z., Ishak, R., & K Ghani, E. (2009). The Influence of Corporate Culture on Organisational Commitment: A Study on a Malaysian Listed Company. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*.
- Nurhidayah, S. A., & Tjahjono, H. K. (2018). *THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS AFFECTIVE COMMITMENT AND ALTRUISM AGAINST KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR*. 4.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saeed, M., Thaib, D. L., & Rahman, M. Z. A. (2014). *Islamization on Modern leadership Perspective: A Conceptual study*. 01, 13.
- Sani, A., Ekowati, V. M., Wekke, I. S., & Idris, I. (2018). *RESPECTIVE CONTRIBUTION OF ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*

- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107–139. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Wang, X., Liao, J., Xia, D., & Chang, T. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader-member exchange. *International Journal of Manpower*, 31(6), 660–677. <https://doi.org/10.1108/01437721011073364>
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. (2009). *The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance*. <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>
- Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work: Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information Technology & People*, 31(6), 1091–1112. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2016-0237>
- Zhang, J., Zhang, Y., Song, Y., & Gong, Z. (2016). The different relations of extrinsic, introjected, identified regulation and intrinsic motivation on employees' performance: Empirical studies following self-determination theory. *Management Decision*, 54(10), 2393–2412. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2016-0007>