

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. INDONESIA 100 PUBLISHING

Mohammad Irfani

mohammadirfani@staikhazin.ac.id

Institut Agama Islam Khozinatul Ulum Blora

Abstract

Analysis of Work Motivation and Islamic Leadership in Improving Employee Performance at Cv. Indonesia 100 Publishing. The purpose of this study are, First to determine work motivation in improving employee performance. Second, to find out Islamic leadership in improving employee performance. Third, to determine work motivation and Islamic leadership in improving employee performance. With the results of research work motivation and Islamic leadership in improving employee performance if supported by several conditions: First, understand the basic process of motivation, needs models, action objectives and the influence of experience and expectations. Second, knowing the factors that renew motivation, the pattern of needs that drive towards the target and the circumstances in which these needs are met or not met. Third, Knowing that motivation cannot be achieved simply by creating a state of complacency can lead to complacency and weakness. Fourth, leadership is a one-way or reciprocal influence process to achieve obedience. Fifth, Islamic leadership can touch from various aspects of life such as how to make friends in companies, live in companies according to Islamic sharia and live as a state. Sixth, employee performance goals are a specific statement that explains the results that must be achieved, when and by whom the targets to be achieved are completed. Seventh, performance standards explain what managers expect from workers so that employees must understand them. Performance standards are the yardstick against which performance is measured to be effective.

Keywords: *Work Motivation, Islamic Leadership and Employee Performance.*

Abstrak

Analisis Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv. Indonesia 100 Publishing. Tujuan penelitian ini adalah, Pertama untuk mengetahui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, untuk mengetahui kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, untuk mengetahui Motivasi kerja dan kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian Motivasi kerja dan kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan jika didukung oleh beberapa kondisi : Pertama, Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan. Kedua, Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong ke arah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan

tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi. Ketiga, Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat di capai hanya dengan menciptakan keadaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelemahan. Keempat, kepemimpinan merupakan proses pangaruh satu arah maupun timbal balik untuk mencapai ketaatan. Kelima, kepemimpinan islami dapat menyentuh dari berbagai segi kehidupan seperti cara berteman di perusahaan berkehidupan diperusahaan sesuai syariah islam dan berkehidupan bernegara. Keenam, sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Ketujuh, standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami para karyawan. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islami dan Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Kemampuan manajer untuk memotivasi karyawan, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer. Bagaimana cara manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat. Para manajer tidak dapat mengarahkan kecuali bawahannya dimotivasi untuk bersedia mengikutinya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Maka dari itu manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi perusahaan. Motivasi adalah subyek membingungkan karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.¹

Sumber daya insani merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, sehingga perlu usaha untuk mengolah secara professional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Konsekuensinya adalah perlu ada pimpinan yang perhatian dan sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan organisasi. Hal tersebut juga perlu dilakukan untuk membuat karyawan menjadi loyal kepada perusahaan.

Kepemimpinan berbasis spiritual islam atau khalifah di bumi memiliki tanggung jawab sebagaimana tercantum dalam al-qur'an surat Al-Baqarah Ayat 30 yang menjelaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Tugas menjadi khalifah tersebut berarti harus mampu mengolah segala yang ada di bumi dalam rangka beribadah kepada Allah. Tugas sebagai khalifah tersebut juga bertujuan untuk mewujudkan perdamaian dan kesejahteraan manusia. Tugas tersebut merupakan ciri kepemimpinan yang berbasis spiritual.

Pemimpin yang berbasis spiritual menganggap dunia merupakan perjalanan menanam benih kebaikan yang akan dipanen di akhirat. Prinsip kepemimpinan berbasis spiritual menempatkan Allah dan Rasulullah sebagai pusat dari cara dirinya menampilkan wajah di muka bumi. Allah dan Rasulullah merupakan sumber inspirasinya. Pemimpin spiritual memiliki ciri utama selain memegang kejujuran adalah berorientasi pada kasih sayang kepada manusia dan makhluk lainnya. Kehadiran orang lain merupakan berkah Illahi yang

¹ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA, 2008), hlm. 251

harus dijaga dan di tingkatkan. Bukan hanya sekedar hubungan sosial, tetapi jauh lagi menjadi hubungan yang lebih terikat pada hubungan emosional spiritual yang berlimpahkan kasih sayang, persaudaraan dan saling menghormati.²

Kebahagiaan tidak hanya pada pemenuhan kebutuhan material, tetapi juga pemenuhan agama secara moral dan spiritual. Kebahagiaan tidak sekedar kegembiraan atau kesenangan. Kebahagiaan memberikan kedamaian dan ketenangan. Manusia membutuhkan agama sebagai sumber kehidupan dan nilai-nilai moral sebagai panduan hidup untuk memenuhi kebutuhan spiritualnya. Seorang mukmin yang terpenuhi kebutuhan spiritualnya maka akan mendapatkan kepuasan kerja. Imam Ghazali tidak menyangkal bahwa harta adalah salah satu hal yang dapat menjadi orang bahagia, tetapi bukanlah tujuan utama dari kehidupan manusia. Karyawan yang sudah nyaman dengan pekerjaan cenderung terus bertahan diperusahaan karena pekerjaan saat ini memberikan ketenangan hidup.³

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴

Kinerja merupakan segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi yang pekerjaan kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai sebuah tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dapat dipahami pula bahwa kinerja tidak terbatas pada kinerja individu saja, tetapi juga kinerja kelompok atau tim kinerja organisasi yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu.

B. Kajian Literatur

Motivasi Kerja.

Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herold Koontz motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Sedangkan menurut Wayne F. Cassio, motivasi adalah sesuatu kegiatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya rasa lapar, haus dan bermasyarakat).⁵

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan.

Berbagai pandangan tentang motivasi dalam organisasi antara lain *Pertama Model Tradisional*. Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja-lebih banyak bereproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

² Elfira Maya Adiba, *Kepimpinan Islami, kepuasan kerja, Komitmen Kerja dan loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo*, Jurnal, Vol. 2, No. 1, 2018, hlm. 61-62

³ *Ibid*, hlm. 63

⁴ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 62

⁵ Melayu Hasibian, *Managemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Refisi F.d*, (Jakarta, Rajawali, 2001), hlm. 219

Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut, manajer mengurangi besarnya upah insentif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan/jaminan kerja dari pada hanya kenaikan upah kecil dan sementara.

Kedua Model Manusiawi. Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna dan penting.

Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

Ketiga Model Sumber Daya Manusia. Kemudian para teoritis seperti Mc Gregor dan Maslow, dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada model hubungan manusiawi, dan mengemukakan pendekatan yang lebih “sophisticated” untuk memanfaatkan para karywan.

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menghasilkan.⁶

Mereka mengungkapkan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dari pelaksanaan tugas-tugas.

Para manajer dapat menggunakan model motivasi hubungan manusiawi dan sumber daya manusia secara bersama. Dengan bawahnya manajer cenderung menerapkan model hubungan manusiawi. Mereka mencoba untuk mengurangi penolakan bawahan dengan perbaikan moral dan kepuasan.

Bagi dirinya sendiri, manajer akan lebih menyukai model sumber daya manusia, mereka merasa kemampuannya tidak digunakan secara penuh oleh sebab itu mereka mencari tanggung jawab yang lebih besar dari atasan-atasan mereka.

Pola umum pendekatan-pendekatan manajerial terhadap motivasi. Adalah sebagai berikut :

Model Tradisional	Model Hubungan Manusiawi	Model Sumber Daya Manusia
-------------------	--------------------------	---------------------------

⁶ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA, 2008), hlm. 252-253

Anggapan (asumsi)		
Bekerja pada dasarnya tidak disenangi banyak orang	Orang ingin merasa berguna dan penting	Bekerja pada dasarnya bukan tidak menyenangkan, orang ingin menyumbang pada tujuan yang bermanfaat
Apa yang mereka kerjakan adalah kurang penting dibanfing apa yang mereka peroleh dari kegiatan tersebut	Orang ingin memiliki dan diakui sebagai individu	Sebagian besar orang dapat mengerjakan lebih kreatif, disiplin diri dan pengendalian, diri dibanding dengan permintaan jabatan sekarang
Jarang yang ingin atau dapat menangani pekerjaan yang memerlukan kreatifitas, disiplin diri, atau pengendalian diri	Kebutuhan tersebut lebih penting dari uang dalam memotivasi orang untuk bekerja	

Pembagian informasi kepada bawahan dan keterlibatan keputusan-keputusan rutin akan memuaskan kebutuhan untuk memiliki dan merasa penting. Pemusan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan meningkatkan semangat kerja dan mengurangi penolakan terhadap wewenang formal, sehingga bawahan akan bersedia bekerjasama. Perluasan pengaruh disiplin diri dan pengendalian diri akan mengarahkan pencapaian peningkatan efisiensi operasi, kepuasan akan meningkat sejalan dengan pemanfaatan sumber daya mereka secara penuh.⁷

Kepemimpinan Islami.

Kata pemimpin dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, peruntun, raja dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.⁸

Istilah kepemimpinan dalam islam, didalam islam kepemimpinan identik dengan sebutan kholifah berarti wakil atau pengganti. Istilah ini dipergunakan setelah wafatnya Rasulullah SAW namun jika merujuk pada firman Allah SWT:

⁷ *Ibid*, hlm. 254-255

⁸ Jarwanto, *Pengantar Manajemen (3IN 1)*, (Yogyakarta, Mediaterra, 2015), hlm. 92-93

Artinya : “ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Kata khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada para khalifah sesudah nabi, tetapi juga kepada semua manusia yang ada di bumi ini yang bertugas memakmurkan bumi ini. Kata lain yang dipergunakan yaitu *Ulil Amri* yang mana kata ini satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan diatas. Kata ulil amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa' Ayat 59 yang berbunyi :

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dan Surat An-Nisa' Ayat 83 yang berbunyi :

Artinya : “dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan ulil Amri). kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu)”.

Kemudian kata Wilayah juga disebutkan dalam al-Qur'an dan juga dapat bermakna memerintah, menguasai, menyayangi dan menolong. Surat Al-Maidah Ayat 55.

Artinya : “Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah)”.⁹

Prinsip-prinsip Kepemimpinan. Prinsip kepemimpinan kaizen menurut Bernez dikemukakan dengan mempertimbangkan bahwa kaizen mengandung Sembilan prinsip, yaitu :

Pertama, mengadakan peningkatan secara terus-menerus. Sudah menjadi sifat alamiah suatu tugas dapat dilaksanakan secara sukses, maka kita pengalihan perhatian pada suatu yang baru, keberhasilan bukanlah suatu hasil akhir dari suatu tugas , keberhasilan adalah suatu langkah maju berikutnya.

Kedua, mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat, dan juga sama cepatnya dapat mewujudkan kemampuan.

Ketiga, mempromosikan keterbukaan, bagi organisasi tradisional, ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi. Tetapi bagi organisasi kaizen, ilmu adalah untuk saling dibagikan dan hubungan komunikasi yang mendukungnya adalah sumber efisiensi yang besar.

Keempat, menciptakan tim kerja. Dalam organisasi kaizen tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing karyawan secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya.

⁹ Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin Abad ke-21*, (Jakarta, Raja Grafindo, 2004), hlm. 16

Kelima, memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi kaizen tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan.

Keenam, mengembangkan disiplin pribadi. Disiplin di tempat kerja merupakan sifat alamiah dan menuntut pengorbanan pribadi untuk menciptakan suasana harmonis dengan rekan sekerja di dalam tim dan prinsip-prinsip utama perusahaan, sehingga sifat-sifat individual yang terpenting bisa tetap terjaga.

Ketujuh, memberikan informasi pada karyawan. Informasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan kaizen. Para pemimpin dan para manajer mengakui bahwa karyawan tidak dapat diharapkan untuk berpartisipasi melebihi tugas sehari-hari mereka. *Kedelapan*, sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan, siklus kaizen atau siklus kualitas tim-tim proyek.

Kesembilan, memberikan wewenang pada setiap karyawan. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbale balik reputasi perusahaan dan penghargaan. Maka para karyawan kaizen memilih kekuatan untuk cara memengaharui urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.¹⁰

Sedangkan menurut Muhammad Ramdhan kepemimpinan yang efektif, yaitu “pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Hal ini erat hubungannya dengan tingkat perkembangan dan kematangan bawahan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu”. Kepemimpinan yang efektif juga merupakan kepemimpinan yang bisa memberikan model untuk meneladani yang memotivasi sehingga menimbulkan semangat kerja, dan yang mempercayai bawahan untuk mengendalikan diri sendiri. Kepemimpinan seperti ini menimbulkan keinginan bawahan untuk bekerja sama, menggunakan sumber pengaruh yang dimiliki dengan bijaksana, dapat mengarahkan dan berkomunikasi, dapat mempertahankan disiplin, dan dapat memotivasi untuk menimbulkan semangat kerja.

Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahan. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika mencoba mempengaharui kinerja bawahan.

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. menurutnya kepemimpinan adalah cara seorang memimpin mempengaharui perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja searah produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan diantaranya adalah :

Pertama, gaya kepemimpinan transformasional. Yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma, indikatornya adalah karisma memberikan visi dan misi meraih respek dan kepercayaan. Inspirasi mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengekspresikan pentingnya tujuan dengan cara yang sederhana. Stimulation mendorong intelegensia,

¹⁰ Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 127

rasionalitas dan berhati-hati dalam menyelesaikan masalah. Individualized consideration, memberikan pelatihan personal, melatih, memberikan saran.

Kedua, gaya kepemimpinan transaksional. Suwatno dan priansa berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional ini adalah kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu : para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

Ketiga, gaya kepemimpinan situasional. Gary melakukan klasifikasi dalam kepemimpinan dan salah satunya dengan pendekatan situasional yaitu menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal dan karakteristik para pengikut.¹¹

Kinerja Karyawan.

Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.¹²

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Perusahaan harus mampu membangun dan membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Perusahaan harus bisa menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh mangkunegara adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

Kinerja adalah hasil kegiatan operasional perusahaan. Kegiatan operasional didalam laporan keuangan ditunjukan oleh pencapaian laba bersih. Laba merupakan selisih antara *revenue* dengan *expenses*. Sehingga manajer dalam mengelola perusahaan akan berusaha memaksimalkan *revenue* dan menekan *expenses*. Kegiatan memaksimalkan revenue disebut juga peningkatan profitabilitas, sedangkan menekan *expenses* disebut juga peningkatan efisiensi.

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

¹¹ Abdullah Zawai & Muhyidin, *Perspektif Kepemimpinan Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal, Vol. XII, No. 2, 2018, hlm. 3234

¹² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung, Alfabeta, 2010), hlm. 3

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap ini akan menentukan seberapa besar kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Loyalitasnya kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya.¹³

Kerangka Berfikir.

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau member contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan secara islami merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian *field research*, yaitu sebuah penelitian yang mengambil data autentik secara obyektif atau dari studi di lapangan.¹⁴ Dalam penelitian ini penulis melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang konkrit tentang analisis motivasi kerja dan kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Indonesia 100 publishing.

Pendekatan Penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus.

Ada yang berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya pelaku, persepsi, motivasi, tindakan. Secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan berbagai metode ilmiah.¹⁵

Sumber Data.

Data Primer.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁶ Dimana sumber data pertama yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber data yang dicari. Adapun sumber data primer adalah dalam penelitian ini adalah wawancara dari pihak CV. Indonesia 100 Publishing.

Data Sekunder.

¹³ Ririvega Kasenda, *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Jurnal, Vol. 1, No. 3, 2013, hlm. 854-855

¹⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2001), hlm. 21

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja Rosda Karya, Edisi Revisi, 2007), hlm. 5-6

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Kuantitatif dan Kualitatif Revisi*, (Bandung, Alfabeta, 2006), hlm. 308

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dimana sumber data ini merupakan data tangan kedua yang diperoleh lewat pihak lain atau lewat dokumen, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitian.¹⁷

Lokasi Penelitian.

Lokasi pada penelitian ini adalah di CV. Indonesia 100 Publishing, Jl. Teratai No. 98, Kalangan Tenggeles, Kec. Mejobo, Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah.

Subyek Penelitian.

Subyek dari penelitian ini adalah para manajemen, Manajer dan Pegawai yang ada di CV. Indonesia 100 Publishing mengenai analisis motivasi kerja dan kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data.

Metode Observasi.

Observasi merupakan cara memperoleh data dengan mengamati subyek penelitian dan merekam jawabanya untuk dianalisis. Metode dalam observasi bisa dalam bentuk terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam observasi struktur, peneliti merinci secara detail sesuatu yang akan di amati dan bagaimana pengukuran dapat di rekam. Dalam bentuk tidak terstruktur peneliti berupaya mengamati segala aspek fenomena yang berkaitan atau relevan dengan masalah yang sedang di tangani.¹⁸

Metode wawancara/*interview*.

Wawancara atau interview merupakan komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden. Wawancara dapat berupa wawancara personal (*personal interview*), wawancara intersep (*intercept interview*) dan wawancara telepon (*telephone interview*).¹⁹

Metode Dokumentasi.

Metode dokumenter merupakan salah satu metode pengumpulan data yang di gunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumenter di gunakan untuk menelusuri data historis.²⁰

Uji Keabsahan Data.

Dengan demikian terdapat tringulasi sumber, tringulasi teknik pengumpulan data, dan waktu. *Pertama* Tringulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. *Kedua* Tringulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Tringulasi waktu merupakan pengumpulan data yang dilakukan dalam waktu dan situasi yang berbeda.²¹

Analisis Data.

Analisis data adalah proses mengatur mengorganisasikanya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data merupakan aktivitas pengorganisasian data yang terkumpul dapat berupa catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen, laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Kegiatan analisis data ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengategorikan. Pengorganisasian dan pengelolaan data tersebut bertujuan menemukan tema dan konsepsi kerja yang akan diangkat menjadi teori substantif.²²

¹⁷ *Ibid*, hlm. 309

¹⁸ Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis : Teori dan Praktik*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013), hlm. 23

¹⁹ Jogiyanto, *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, (Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2004), hlm. 93-94

²⁰ Mukhamad Saekan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Kudus, Nora Media Enterprise, 2010), hlm. 82

²¹ Afifuddin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Pustaka Setia, 2009), hlm. 330

²² *Ibid*, hlm. 145

D. Pembahasan

Analisis tentang motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Indonesia 100 publishing.

Manajer dapat membeli waktu karyawan, manajer dapat membeli kemampuan fisik karyawan dan sebagainya, tetapi manajer tidak dapat membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, penyerahan hati, jiwa dan akal bidadayanya. Manajer harus memperoleh hal-hal tersebut.

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa motivasi adalah lebih inklusif dari sekedar aplikasi berbagai peralatan atau cara tertentu untuk mendorong peningkatan keluaran. Motivasi adalah juga filsafat, atau pandangan hidup yang dibentuk berdasar kebutuhan dan keinginan karyawan. Jadi, penting diperhatikan oleh manajer bahwa motivasi harus digunakan secara bijaksana.

Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai sistem, yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan dan situasi kerja, dan memahami hubungan antara insentif, motivasi dan produktivitas, mereka akan mampu memperkirakan perilaku bawahan. Hanya manajer yang mengetahui hal ini dan mengetahui bagaimana menerapkannya dapat mengharapakan realisasi peningkatan produktivitas dari para karyawan.²³

Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan keberbagai pihak, baik manajer, pegawai, maupun perusahaan. Menurut Wibowo manfaat kinerja bagi organisasi antara lain : menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.²⁴

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Menurut Rahmat Hidayat Sinaga selaku pegawai tentang motivasi dalam bekerja. Motivasi adalah salah satu cara kita untuk mencapai target yang ditujukan. Tanpa memotivasi kita tidak akan bisa mencapainya.

Sedangkan menurut Muhammad Jamil selaku Manajemen mengemukakan tentang motivasi kerja merupakan Motivasi dalam bekerja akan kuat bila individu tersebut melakukannya karena memudahkan orang lain menjadi kebutuhannya.

Menurut Nurfitasari selaku Manajer mengemukakan bahwa Motivasi dalam bekerja adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap pekerja (karyawan) sebab motivasi adalah kemauan kerja yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan.

Motivasi dimulai dengan anda sebagai seorang manajemen dan manajer. Apakah anda melihat peran anda sebagai mengambil gaya manajemen yang memuaskan untuk semua kebutuhan karyawan dan sekaligus sasaran perubahan.

Sebagai manajer, peran anda sehubungan dengan bawahan anda, pengertian anda tentang kebutuhan mereka dan keterampilan anda menyelaraskan sasaran pribadi mereka dengan sasaran organisasi, menentukan keberhasilan anda memotivasi karyawan..

Memotivasi bukanlah pekerjaan sambilan. Ia bukanlah sesuatu tambahan setelah organisasi didirikan dan beroperasi. Memotivasi melibatkan hubungan mendasar yang terbangun dalam susunan organisasi. Dalam menyusun suatu organisasi, hendaknya banyak

²³ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA, 2008), hlm. 269

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Raja Press, 2012) hlm. 10

lapisan manajemen dibatasi seminimal mungkin. Organisasi yang baik membantu menjelaskan tugas dan tanggung jawab, memudahkan pengambilan keputusan pasti dan komunikasi efektif, semuanya merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi.

Karyawan masa kini memerlukan tugas yang menantang. Mereka juga perlu merasa bahwa mereka adalah bagian dari kegiatan. Seharusnya sebagai manajer dapat memenuhi kebutuhan itu dengan pendelegasian yang efektif. Beberapa manajer dengan reputasi dalam memotivasi para bawahannya, mendelegasikan sebanyak 90% pengambilan keputusan kepada bawahan mereka. Mereka melibatkannya sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Manajer untuk mengembangkan kemampuan mengambil keputusan pada semua tingkat organisasi. Analisis kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Indonesia 100 publishing.

Paradigma kepemimpinan dalam islam terdiri dari dua bagian, yaitu : *Pertama*, paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh orang muslim, azas-azas yang digunakan juga islam, simbol-simbol yang dipakai juga mencerminkan islam. Hal ini terlepas apakah caranya dalam memimpin itu berpegang pada prinsip-prinsip bila dasar keislaman atau tidak. Kedua, paradigma esensial substantial, yaitu kepemimpinan yang didalamnya terdapat nilai-nilai islam yang dipraktekkan dalam mengelola sebuah organisasi, seperti menjaga sifat amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keikhlasan, tanggung jawab dan lainnya. Hal ini dilakukan tanpa melihat apakah orang-orang yang terlibat didalamnya muslim atau non muslim.

Dalam pandangan islam kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya saja tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Firman Allah dalam Al-qur'an Surat Al-Mu'minin : 8-11 yang berbunyi :

Artinya : “dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya”.²⁵

Implementasi kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan pelaksanaan dalam bentuk kegiatannya. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para karyawannya. Pada tahap pelaksanaan manajer mengamati dan memonitor kinerja karyawan, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apabila diperlukan.

Untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi suatu rencana pengelola harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pemimpin merupakan seorang yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi perusahaan, baik itu organisasi sosial keagamaan maupun non keagamaan. Sehingga seorang pemimpin diharuskan memiliki persyaratan-persyaratan tertentu dan memiliki kelebihan-kelebihan dari pada orang yang dipimpinnya. Analisis motivasi kerja dan kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Indonesia 100 publishing.

Menurut Manajer CV. Indonesia 100 Publishing bahwa Upaya memotivasi karyawan, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Situasi yang dapat dipilih oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan dilaksanakan secara terencana dalam pertemuan atau rapat yakni seperti berikut : *Pertama*, Waktu memberikan tugas kepada bawahan. *Kedua*, Waktu mengecek bawahan *Ketiga*, Waktu memberikan pengarahan untuk

²⁵ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami*, (Semarang, Unissula Press, 2007), hlm. 45

suatu tugas *Keempat*, Waktu pimpinan melakukan percakapan ringan dengan karyawannya secara spontan dan santai.

Langkah-langkah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah : Memberikan reward, Menjalani komunikasi yang baik, Mencoba mengenali kelebihan dan kekurangan karyawan dan Mengadakan training karyawan.

Manajer mengemukakan Kepemimpinan dalam islam adalah orang yang ditugasi atau diberi amanah untuk mengurai masalah dalam lingkup pekerjaan serta memposisikan sebagai pelayan masyarakat dengan upaya mensejahterakan.

Dari semua sumber yang tersedia bagi manajemen uang, bahan, peralatan dan manusia, maka sumber terpenting adalah manusia. Tidak seperti sumber lain, manusia mempunyai kemampuan besar untuk tumbuh dan berkembang. Pertimbangan ini membuat motivasi karyawan merupakan aspek manajemen terpenting dan menantang.

Karyawan termotivasi sadar apa yang mereka kerjakan. Mereka tahu bagaimana pekerjaan mereka terkait dengan sasaran dan tujuan perusahaan, hasil apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tahu mereka bebas memilih cara mereka sendiri untuk mencapai tujuan itu.

Beberapa manajer terbiasa menjelaskan kepada bawahan mereka mengapa pekerjaan mereka begitu penting dan bagaimana pekerjaan itu ikut membangun kesempurnaan operasi total. Kejelasan demikian membawa para karyawan kedalam lingkungan kepercayaan dan mengakui mereka sebagai orang penting dalam organisasi.

Satu kata dari atasan akan menjadi sesuatu yang baru atau kejadian yang mempengaruhi masa depan perusahaan, membuat karyawan merasa menjadi orang dalam, merupakan sangat penting dalam motivasi.

Bentuk lain pengakuan adalah dengan mendengarkan apa yang dikatakan karyawan. Jika seorang karyawan member perhatian penuh, lalu mengakui bahwa sebagai karyawan dia adalah orang yang penting, seseorang dengan gagasan dan pendapat yang menarik perhatian anda. Anda dapat memperlihatkan bahwa anda seorang pendengar yang baik, dengan cara duduk dan mendengar anda pendengar yang baik menghentikan semua kegiatan, melihat langsung kepada pembicara dan berkonsentrasi pada apa yang dikatakannya. Dengan memuaskan kebutuhan akan pengakuan yang mendasar dari pembicara, maka anda telah menciptakan hubungan pribadi lebih kekal.

Motivasi kerja dan kepemimpinan islami akan menjadi lebih efektif pada kinerja karyawan jika didukung oleh beberapa kondisi : *Pertama*, Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan. *Kedua*, Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi. *Ketiga*, Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat di capai hanya dengan menciptakan keadaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelemahan. *Keempat*, kepemimpinan merupakan proses pangaruh satu arah maupun timbal balik untuk mencapai ketaatan. *Kelima*, kepemimpinan islami dapat menyentuh dari berbagai segi kehidupan seperti cara berteman di perusahaan berkehidupan diperusahaan sesuai syariah islam dan berkehidupan bernegara. *Keenam*, sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. *Ketujuh*, standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami para karyawan. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis motivasi kerja dan kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Indonesia 100 publishing. Disimpulkan Bahwa Motivasi dimulai dengan anda sebagai seorang manajer. Apakah anda melihat peran anda sebagai mengambil gaya manajemen yang memuaskan untuk semua kebutuhan karyawan dan sekaligus sasaran perubahan. Implementasi kepemimpinan islami dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan pelaksanaan dalam bentuk kegiatannya. Selama proses pelaksanaan seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para karyawannya. Pada tahap pelaksanaan manajer mengamati dan memonitor kinerja karyawan, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apabila diperlukan. Sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Untuk standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami para karyawan. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.

Daftar Pustaka

- A Abdul Hakim, Kepemimpinan Islami, (Semarang, Unissula Press, 2007)
- Abdullah Zawai & Muhyidin, Perspektif Kepemimpinan Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal, Vol. XII, No. 2, 2018
- Afifuddin, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung, Pustaka Setia, 2009)
- Elfira Maya Adiba, Kepimimpinan Islami, kepuasan kerja, Komitmen Kerja dan loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo, Jurnal, Vol. 2, No. 1, 2018
- Hadari Nawawi, Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri , (Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2006)
- Hani Handoko, Manajemen, (Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA, 2008), hlm. 269
- Irham Fahmi, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, (Bandung, Alfabeta, 2010)
- Jarwanto, Pengantar Manajemen (3IN 1), (Yogyakarta, Mediatara, 2015)
- Jogiyanto, Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman, (Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2004)
- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung, Remaja Rosda Karya, Edisi Revisi, 2007)
- Melayu Hasibian, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Refisi F.d, (Jakarta, Rajawali, 2001)
- Mukhamad Saekan, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Kudus, Nora Media Enterprise, 2010)
- Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, Etika Islam dalam Berbisnis, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2014)
- Ririvega Ksenda, Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, Jurnal, Vol. 1, No. 3, 2013
- Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2001)
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan; Kuantitatif dan Kualitatif R&D, (Bandung, Alfabeta, 2006)
- Tony Wijaya, Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis : Teori dan Praktik, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013)
- Veithzal Rivai, Kiat Memimpin Abad ke-21, (Jakarta, Raja Grafindo, 2004)
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta, Raja Press, 2012) rdi, Mohammad Noviani. "Abdullah Bin Nuh : His Struggle on Da'wah through Islamic Education." *Wahana Akademika* 4, no. 2 (2017): 145–58. <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/wahana/article/view/2071>.

- . “Understanding of Ukhuwah Al Islamiyah Concept as the Basic Foundation of Moderation (Relevantization of Abdullah Bin Nuh’s Works).” In *International Conference on Civilisation, Ethnicity and Islamic Heritage (i-STET 2018)*, edited by Ros Aiza Mohd Mohkhtar Latifah Abdul Latiff, 146–51. Negeri Sembilan: USIM, 2018. <http://ppt.usim.edu.my/wp-content/uploads/2019/04/e-prosiding-i-STET2018.pdf#page=132>.
- Nuruddin, Mhd. Ali. *Zakat Sebagai Instrumen Dalam Kebijakan Fiskal*. Jakarta: Rajawali Press, 2006.
- Taufiq, Muhammad, and Anis Tyas Kuncoro. “Pasuwitan Sebagai Legalitas Perkawinan: Telaah Hukum Islam Terhadap Perkawinan Suku Samin Di Kabupaten Pati.” *Ulul Albab: Jurnal Studi Dan Penelitian Hukum Islam* 1, no. 2 (2018): 53. <https://doi.org/10.30659/jua.v1i2.2768>.