

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan atau *leadership* dalam bahasa Arab disebut dengan *khilafah*. Kepemimpinan Islam yang ada dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi tersebut dengan kepercayaan serta praktek secara islami berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits (Ahmad, 2011). Prinsip kepemimpinan yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits bukanlah suatu hal yang terbilang baru di kalangan masyarakat. tetapi, hal tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati nurani yang bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits serta menerapkannya pada seluruh aspek kehidupan yang nyata.

Kepemimpinan merupakan upaya dari seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi yang sesuai agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, maka dari itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu dan para pelaksana dengan tujuan organisasi. Ruang lingkup kepemimpinan tidak hanya mencakup pada permasalahan internal saja, akan tetapi juga mencakup permasalahan eksternal. Dalam konteks kelompok (tim) bisnis, secara internal seorang ketua tim harus bisa menggerakkan anggota tim dengan sedemikian rupa sehingga tujuan dapat dicapai, selain itu ketua tim juga harus bisa memahami apa

kelebihan dan kekurangan anggota timnya, sehingga bisa menentukan penugasan yang harus diberikan pada tiap anggota tim nya.

Agama Islam mengajarkan kita bahwa kepemimpinan yang baik merupakan kepemimpinan yang selalu berpegang pada Al-Qur'an dan Hadist. Para pakar ilmu pengetahuan setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist (Rivai & Arifin: 2009, 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu:

- 1) Ash-Shidq, yaitu kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Al-amanah, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang sudah diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinya, sehingga dapat menumbuhkan rasa aman bagi semua pihak.
- 3) Al-Fathanah, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul, baik persoalan yang sudah direncanakan maupun persoalan yang muncul seketika sekalipun.
- 4) At-Tabligh, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, yang dapat diistilahkan dengan “keterbukaan”

Kepemimpinan Islam, sudah termasuk fitrah bagi setiap manusia, sehingga dapat memotivasi pemimpin untuk menjadi kepemimpinan yang Islami. Manusia diamanahi Allah untuk menjadi pemimpin/khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi (QS. Al-Baqarah: 30). Khalifah tersebut bertugas merealisasikan visi dan

misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta dan sebagai abdullah [hamba Allah] yang senantiasa patuh terhadapnya serta terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Sabda Rasulullah: *“Setiap kamu adalah pemimpin dan tiap-tiap pemimpin dimintai pertanggung jawabannya”*. Manusia yang diberi amanah dapat memelihara amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami adalah suatu proses atau kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Adapun Indikator Kepemimpinan Islami adalah sebagai berikut:

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

Pemimpin yang beriman harus berpegang teguh pada firman Allah didalam surat Al-Baqarah ayat 147.

2. Dapat dipercaya

Pemimpin yang dapat dipercaya, mampu mempercayai orang lain dan memiliki kepercayaan diri, pemimpin tidak senang mempermasalahkan orang lain dengan maksud lari dari tanggung jawab. Selalu membela anggota organisasinya, karena percaya telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintahnya.

3. Ikhlas dalam mengabdikan

Seorang pemimpin harus semangat dalam memajukan perusahaannya, tidak cukup hanya memiliki kemampuan kepemimpinan, tetapi juga

dengan memberikan semangat memajukan perusahaan dengan kerja tanpa pamrih, disiplin, serta tidak banyak mengeluh untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan.

4. Senang bergaul, ramah tamah

Seorang pemimpin harus berusaha mengisi pergaulan didalam organisasinya dengan menolong orang-orang yang mengalami kesulitan.

5. Kebijakanaksanaan

Seorang pemimpin harus bisa konsekuen dalam bekerja, serta bersikap bijak dalam menyelesaikan masalah dan bijak dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Motivasi Berprestasi

Setiap tindakan manusia selalu didorong oleh faktor-faktor tertentu, sehingga terjadi tingkah laku atau perbuatan yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Faktor pendorong ini dinamakan motivasi. Handoko (1992) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau melakukan tindakan. Motivasi tersebut pada saat tertentu akan menjadi aktif bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan

Menurut Sedarmayanti (2000) motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan materi maupun non materi. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah setiap

orang memiliki keinginan berbeda beda yang dipengaruhi oleh selera, latar belakang, dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan dari setiap orang adalah sama. Misalkan, orang butuh makanan yang diinginkan (want) tidak selalu sama dengan yang lain tergantung pada selera masing-masing individu. Hal ini lah yang membuat manajer sulit untuk memberikan alat motivasi yang tepat. Dalam teorinya Mc Clalland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energy ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan dan dorongan motivasi individu serta peluang yang tersedia. Apabila kebutuhan sangat mendesak, maka kebutuhan tersebut akan memotivasi individu untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya Mc Clelland (2004) berpendapat bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk melakukan segala sesuatu sebaik-baiknya bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestasi, melainkan untuk mencapai kepuasan batin dalam dirinya. “*Need for achievement*” didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong manusia berbuat lebih baik dari pada orang lain guna mencapai prestasi yang unggul serta kesuksesan karier di masa depan, sesuai dengan standar kemampuan yang telah ditetapkan sendiri.

Teori motivasi prestasi dari David McClelland:

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi tinggi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi yang unggul dan lebih baik dari pada yang lain. David

McClelland dalam Mangkunegara (2013:97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut:

a. Need for Achievement (n'Ach)

Yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar yang ditentukan perusahaan dan berusaha keras untuk berhasil. karyawan yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi dia akan selalu ingin mencari prestasi, ingin lebih unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistic.

b. Need for Power (n'Pow)

Yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. karyawan yang memiliki n'pow yang tinggi adalah karyawan yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, artinya ingin meningkatkan jabatannya, ingin selalu memiliki pengaruh yang baik, efektif, serta ingin disegani oleh orang banyak.

c. Need for Affiliation (n'Aff)

Yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk dapat menjalin hubungan baik antar personal yang ramah dan akrab. Karyawan dengan n'aff yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan yang baik dengan orang lain, ingin disukai orang banyak sehingga menjadi populer diantara teman-temannya.

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas

dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Johnson dalam mangkunegara (2013:103) yang mengemukakan bahwa “*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellent.*”

2.1.3 Kinerja SDM

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan (Winardi, 1996). Sedangkan Depdiknas (2004), menyatakan kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*). Pendapat (Porter and Lawler, 2004) menyatakan bahwa kinerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Menurut Luthans (2005) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut pandangan Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja SDM mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang akan diukur berdasarkan

standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian prestasi kerja diberi batasan oleh Manajer sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya yang didukung adanya prestasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan

Kualitas kerja merupakan tentang seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya

2. Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas kerja merupakan tentang seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam seharinya. Kuantitas karyawan juga dapat dilihat dari kecepatan karyawan dalam bekerja.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh seseorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara akurat tanpa adanya kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran dirinya akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan perusahaan.

Dari uraian diatas, indikator kinerja bisa dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian suatu target, baik dengan menggunakan ukuran kualitatif maupun ukuran kuantitatif. Dengan menggunakan indikator kinerja, suatu kinerja bisa dievaluasi apakah telah berhasil mencapai target atau belum.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Kepemimpinan islami adalah dimana seorang pemimpin mengarahkan atau memotivasi bawahannya sesuai dengan hadist dan Al-Qur'an. Tipe leadership yang dikemukakan Alqur'an tidak semata-mata hanya mengenai urusan ukhrawi saja, tetapi berkaitan pula dengan urusan duniawi, seperti tijarah, atau perdagangan perindustrian, perniagaan, pemerintah, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau memanage diri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustofiah (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti dan Meftahudin (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mustofiah serta Ratna Wijayanti dan Meftahudin, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk berprestasi agar dapat mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan islami memiliki keterkaitan dengan motivasi berprestasi, karena motivasi berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja, karena itu motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan. Menurut Ahmad (2007:198) motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, dan peningkatan mobilitas, tapi lebih mendasar lagi yaitu untuk peningkatan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezy Aziz (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezy Aziz, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Motivasi adalah sebuah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak, berbuat serta melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Keinginan yang timbul dalam diri seseorang adalah untuk selalu berprestasi atau biasa disebut dengan motivasi berprestasi. Kreitner dan Kinicki (2000)

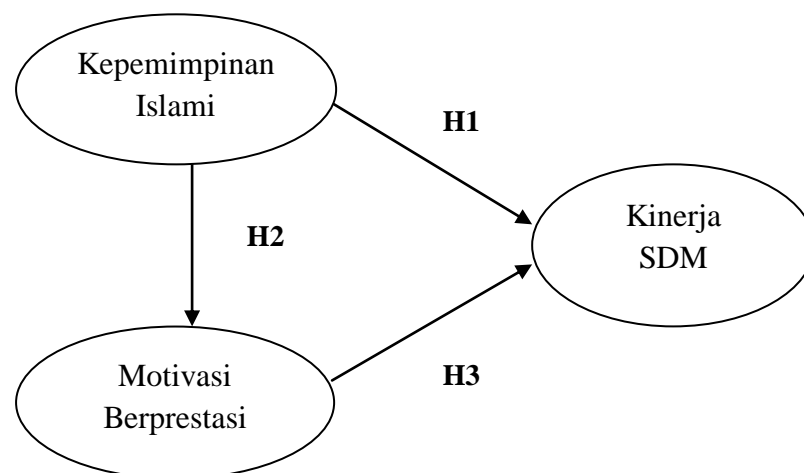
mengungkapkan bahwa pemimpin perlu memahami proses psikologis jika ingin berhasil dalam memandu para karyawan untuk menuju dan mencapai sasaran organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Eriyadi (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dan hasil penelitian yang dilakukan M. Talib (2008) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Eriyadi serta M. Talib, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2.3 Model Empirik



Gambar 2.1

Keterangan:

Dari kerangka pemikiran tersebut dapat diketahui adanya variabel kepemimpinan islami yang mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, serta adanya pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan islami terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui motivasi berprestasi.