



Volume 2 Nomor 1, Maret 2022

DOI: <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.309>

Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Di PT. Kinenta Indonesia

Eki Saepurohman¹, Jalaludin², Ai Sinwani³^{1,2,3}*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Indonesia Purwokarta
Jln. Veteran No. 150, Ciseureuh Kecamatan Purwokarta, Jawa Barat*¹ PT. Kinenta Indonesia¹ekisaepurohman0608@gmail.com²jalaludin@sties-purwokarta.ac.id³19462014@sties-purwokarta.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktifitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian tertentu. Dalam memahami motivasi kerja dalam islam, terlebih ahulu perlu mengetahui tentang fungsi serta kedudukan bekerja. Bekerja atau mencari nafkah dalam islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Artinya motivasi tidak hanya berdasarkan apa yang di ucapkan oleh motivator tetapi dengan melihat gaya kepemimpinanyapun itu menjadi motivasi terhadap karyawan. Fokus atau tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan islami terhadap motivasi kinerja karyawan di PT. Kinenta Indonesia. Gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dilaksanakan oleh leader di PT. Kinenta Indonesia sudah sesuai dengan norma atau aturan gaya kepemimpinan islami.

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 2, Nomor 1, Maret 2022

<http://journal.sties-purwokarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

Karena unsur gaya kepemimpinan islami yaitu siddiq, amanah, fathanah dan tabligh semuanya sudah terpenuhi. Gaya kepemimpinan islami yang diterapkan di PT. Kinenta Indonesia mempunyai efek terhadap motivasi kinerja karyawan, karena para karyawan merasa terbantu dan terlindungi dengan sikap leader yang memiliki gaya kepemimpinan islami. Selain itu, para karyawan juga banyak yang berubah niat, yang tadinya hanya sebatas kerja mengejar urusan duniawi, berubah mengejar dan berlomba-lomba dalam hal kebaikan menuju kehidupan atau urusan ukhrawi. Karena leader di PT. Kinenta Indonesia selalu memberikan arahan dan motivasi kerja setiap selesai berkeja yakni saat briefing akhir pekerjaan atau serah terima pekerjaan antar shift.

Kata kunci— Kepemimpinan Islami, Motivasi Karyawan

ABSTRACT

Leadership is defined as the process of influencing and directing various tasks related to the activities of group members. Leadership is also defined as the ability to influence various strategies and goals, the ability to influence commitment and adherence to tasks to achieve common goals. Leadership is an interpersonal influence that is directed through the communication process towards certain achievements. In understanding work motivation in Islam, first it is necessary to know about the function and position of work. Working or earning a living in Islam is an obligation and worship that has the aim of meeting the needs of everyday life. This means that motivation is not only based on what is said by the motivator but by looking at his leadership style it becomes motivation for employees. The focus or purpose of this study is to determine the Islamic leadership style on employee performance motivation at PT. Indonesian Kinenta. The leadership style applied or implemented by the leader at PT. Kinenta Indonesia is in accordance with the norms or rules of Islamic leadership style. Because the elements of the Islamic leadership style, namely siddiq, amanah, fathanah and tabligh have all been fulfilled. Islamic leadership style applied at PT. Kinenta Indonesia has an effect on employee performance motivation, because employees feel helped and protected by the attitude of a leader who has an Islamic leadership style. In addition, many employees have changed their intentions, which were previously only limited to pursuing worldly affairs, turning to pursuing and competing in goodness towards life or hereafter affairs. Because the leader at PT. Kinenta Indonesia always provides work direction and motivation after every work, namely at the end of work briefing or handover of work between shifts.

Keywords— Islamic Leadership, Employee Motivation

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang penting dalam menunjang perputaran suatu bisnis. Karyawan yang bekerja untuk perusahaan memiliki berbagai kemampuan mulai dari bakat, tenaga, dan kreativitas. Di lain pihak, karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya mulai kebutuhan makan, tempat tinggal dan kesejahteraan lainnya. Hal inilah yang menjadi faktor pendorong (motivasi) karyawan untuk bekerja dan membantu bisnis perusahaan¹.

Setiap pemimpin perusahaan hendaknya memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawannya dengan memenuhi semua kebutuhan karyawan tersebut sesuai dengan kontribusi karyawannya, salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya adalah keberadaan pimpinan yang dapat memimpin karyawan dengan baik. Kepemimpinan yang baik adalah bagaimana cara memperlakukan orang lain, dan bagaimana kemampuan mengilhami orang yang dipimpinnya.

Pemimpin dalam mengelola perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang bermacam-macam, salah satunya adalah gaya kepemimpinan islami. Menurut Rizqi dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan islami merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Prinsip-prinsip kepemimpinan islami yang dinyatakan sebagai seorang pekerja yang ideal karena ilmunya bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist.²

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktifitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga di artikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan team leader dalam memberikan dorongan,

¹ Ariza Novandi, "Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan," Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1, no. 01 (2019).

² Rezy Aziz and Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1.6 (2015), 399 <<https://doi.org/10.20473/vol1iss20146pp399-415>>.

semangat, arahan dan dukungan peran kepemimpinan yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan membentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan perusahaan.³ Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan tujuan pencapaian bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.⁴

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan pendorong dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerja yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Pemimpin perusahaan perlu memberikan motivasi yang positif untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan.⁵

³ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2.2 (2017), 185–200.

⁴ Tanto Wijaya and Fransisca. Andreani, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama', *Agora*, 3.2 (2015), 37–45.

⁵ Istiqomah Qodriani Fajrin and Heru Susilo, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61.4 (2018), 117–24.

Kampung Cikananga Industrial Zone RT 06 RW 02 Cikumpay, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat, Indonesia adalah lokasi PT. Kinenta Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang tergabung dengan grup yakni Bansu Group. Dimana PT. Kinenta Indonesia bergerak di bidang manufaktur yang menyediakan jasa perakitan kabel body (*wiring harness*) unuk kendaraan bermotor, *heavy equipment*, freezer dan battery cable dengan komitmen mengutamakan kepuasan pelanggan secara berkesinambungan.

Dalam meningkatkan motivasi karyawan di perlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawan dengan baik, apakah gaya kepemimpinan islami terdapat hubungan dengan motivasi karyawan berdasarkan syariat islam. Inilah alasan yang melatar belakangi penulis untuk mengambil topik penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan islami terhadap Motivasi Karyawan PT. Kinenta Indonesia. Fokus atau tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan islami terhadap motivasi kinerja karyawan di PT. Kinenta Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian tertentu. Senada Frisika, bahwa kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengarjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Pemimpin memadukan kebutuhan dari karyawanya dengan kebutuhan perusahaan.⁶

Thoaha menyatakan “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Menurut Nawawi “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”. Kemudian menurut Rivai “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai” yang di sebut sebagai motivasi.

2. Gaya Kepemimpinan Islami

⁶ Masdar Hilmy, ‘Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren’, *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 7.2 (2019), 89–106.

Kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan Khilafah. Prinsip kepemimpinan berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah bukanlah suatu hak yang terbilang baru dilapisan masyarakat. Namun, hak tersebut lebih menekankan kepada kita tentang kembalinya pemikiran hati dan nurani yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah serta menerapkannya pada seluruh aspek kehidupan.⁷

Gaya kepemimpinan Rasulullah Muhammad SAW membentuk sebuah paradigma kepemimpinan. Menurut Tasmara, paradigma kepemimpinan dalam islam terdiri dari dua bagian.⁸

- a. Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh orang muslim, azas-azas yang digunakan juga islam, simbol-simbol yang dipakai mencerminkan islam. Hal ini terlepas apakah caranya dalam memimpin itu berpegang pada prinsip-prinsip bila dasar keislaman atau tidak.
- b. Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang didalamnya terdapat nilai-nilai islam yang dipraktekan dalam mengelola sebuah organisasi, seperti menjaga sifat amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keikhlasan, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan tanpa melihat apakah orang-orang yang terlibat di dalamnya Muslim atau non Muslim. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya yaitu :
 - 1) Ash-Shidq, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.
 - 2) Al-Amanah, atau kepercayaan yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
 - 3) Al-Fathanah, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.
 - 4) At-Tabligh, Yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat di istilahkan dengan keterbukaan.

⁷ Muhamad Ekhsan and Roni Mariyono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3.2 (2020), 265–75.

⁸ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh', *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives)*, 2.2 (2016), 185–200.

3. Motivasi Terhadap Karyawan

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan.

Menurut Luthnas Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang di tunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu.⁹

Motivasi menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁰ Pengertian motivasi menurut Handoko yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.¹¹

Menurut Wibowo teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu :

a. Menilai sikap

Pening bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang di jumpai.

b. Menjadi Manajer yang baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik mempunyai komitmen bekerja, erkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari 'politik kantor'.

c. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau di ketahui manajer dengan bawahan.

d. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

⁹ Defri Edasa and Elsanra Eka Putra, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi', *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3.2 (2015).

¹⁰ Theodora Yatipai, John Montolalu, and Sonny Gerson Kaparang, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado', *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 3.011 (2015).

¹¹ Nur Rahmah Andayani and Priskila Makian, 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4.1 (2016), 41-46.

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'.

e. Menjalankan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasi adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

f. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.¹²

4. Motivasi Kerja Islami

Teori motivasi telah berusaha untuk menjawab masalah motivasi dari berbagai sudut pandang, masing-masing menyajikan konsep yang berbeda dari istilah tersebut. Namun, semua tampaknya membahas suatu fakta yang sama, bahwa motivasi merupakan aspek yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengintegrasikan perilaku seseorang. Hal tersebut diketahui tidak dengan melakukan pengamatan secara langsung, tetapi pernyataan tersebut diperoleh dari kesimpulan atas perilaku individu.

Dalam memahami motivasi kerja dalam islam, terlebih dahulu perlu mengetahui tentang fungsi serta kedudukan bekerja. Bekerja atau mencari nafkah dalam islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Ahmad motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa. Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memegang amanah di bumi, mereka harus menyadari adanya empat hal berikut:

- a. Seseorang giat dalam bekerja karena untuk mencapai karunia Allah SWT, sebab Allah SWT telah menurunkan atau memberikan banyak sekali rezeki baik yang berupa sumber daya alam yang dapat dieksplorasi maupun yang membutuhkan proses baru untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia tersebut.

¹² Jamilah Sari And Sonang Sitohang, 'Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya', *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8.10 (2019).

- b. bekerja adalah salah satu perbuatan yang baik (amal salih), yang merupakan kunci untuk pencapaian (falah) kesuksesan sejati baik di dunia maupun di akhirat.
- c. Bekerja juga berarti beribadah sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah SWT, oleh karena itu bekerja haruslah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai.
- d. pahala atas perbuatan baik tidak sebatas di dunia saja, tetapi akan terbawa hingga ke akhirat nanti, serta hukuman untuk perbuatan buruk juga tidak terbatas pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga akan dilaksanakan setelah kematian.

Dengan demikian dalam berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murka-Nya, seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada sistem penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia ini maupun di akhirat.¹³

B. Perbandingan Peneliti Terdahulu

Penelitian tentang gaya kepemimpinan islami terhadap motivasi kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Seperti yang dilakukan oleh Wahidya Difta Sunanda dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karayawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Interventing (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)"¹⁴. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini yaitu arah tujuan penelitian terdahulu berfokus pada kepemimpinan islami yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada gaya kepemimpinan islami yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan di PT. Kinenta Indonesia Purwakarta.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Siti Mustofiah dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang". penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat

¹³ Fauziah Niqmah, 'Motivasi Ibadah Dan Sedekah Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang' (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019).

¹⁴ Wahidya Difta Sunanda, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17.1 (2020), 20–36.

¹⁵ Siti Mustofiah, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang' (UIN Walisongo, 2015).

ini terdapat pada metode penelitiannya, peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis melalui uji t, serta analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengolahan datanya menggunakan SPSS 16.00 for windows, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, dan studi pustaka.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Endah Susetyo Indriyati dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Terhadap Etika Kerja Islami Sebagai Variabel *Moderating* Studi Kasus Pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Beringharjo Yogyakarta.¹⁶ Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu mengenai objek penelitian, penelitian terdahulu terdapat empat objek penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Islami. Sedangkan penelitian saat ini hanya dua objek penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan islami dan Motivasi Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Fuad Ali Budiman dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang". Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menjelaskan apakah kepemimpinan dan etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan KJKS BMT di Kecamatan Rembang.¹⁷ Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat di bedakan dalam fokus penelitiannya, penelitian sebelumnya berfokus pada dua variabel yaitu kepemimpinan dan etos kerja islami yang mempengaruhi kinerja karyawan di KJKS BMT Kecamatan Rembang, sedangkan penelitian saat ini berfokus pada satu variabel yaitu gaya kepemimpinan islami yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan di PT. Kinenta Indonesia.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Dasri Mauliddinar Pertiwi, Muhammad Mansur, dan Afi Rachmat Slamet dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.(Studi pada Kud Gondanglegi)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya

¹⁶ Endah Susetyo Indriyati, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami', *Upajiwā Dewantara*, 1.2 (2017), 134–46.

¹⁷ Fuad Ali Budiman and others, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang', *Analisis Manajemen*, 4.1 (2009), 11–28.

kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Gondangleg. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini terdapat pada metode penelitiannya, peneliti terdahulu menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode sensus dan menggunakan analisis statistik analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, dan studi pustaka.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan PT. Kinenta Indonesia

1. Sifat Shidiq

Sifat Shidiq memiliki arti jujur, mustahil bersifat dusta. Hampir semua bentuk pekerjaan yang di kerjakan bersama menjadi hancur, karena hilangnya kejujuran. Oleh karena itu, kejujuran menjadi sifat wajib bagi Rasul Allah¹⁸. Dengan sifat ini, para Rasul Allah dipastikan memiliki sifat jujur dan benar di dalam segala ucapan dan perbuatannya. Allah SWT mengaskan dalam surat Maryam ayat 50 :

وَوَهَبْنَا لَهُمْ مِنْ رَحْمَتِنَا وَجَعَلْنَا لَهُمْ لِسَانَ صِدْقٍ عَلِيًّا

“Dan kami anugerahkan kepada mereka sebagian dari rahmat Kami dan Kami jadikan mereka sebuah tutur yang baik dan mulia.” (Q.S. Maryam:50)

Kejujuran adalah modal berharga bagi setiap manusia dalam menjalankan segala aktifitas, begitu juga dengan seorang pemimpin di PT. Kinenta Indonesia atau Leader yang memimpin karyawannya menerapkan sifat kejujuran dalam memberikan suatu pekerjaan seperti :

a. Jujur dalam perkataan

Jujur dalam perkataan atau lisan berarti memberitakan atau memberi informasi sesuai dengan apa yang ada atau berdasarkan kenyataan yang terjadi. Contohnya jujur dalam perkataan ketika seorang leader di PT. Kinenta memberikan informasi kepada karyawannya bahwa terdapat barang yang rusak karena kesalahan pada saat memproduksinya, dan dibuktikan dengan data yang dibuat oleh bagian Quality.

b. Jujur dalam perbuatan

¹⁸ Adinda Sri Gustin and Karimulloh Karimulloh, 'Pengembangan Web Analytic Tracer Study Menurut Tinjauan Islam', Jurnal Informatika Upgris, 7.1 (2021), 50–55.

Jujur dalam perbuatan atau jujur dalam tekad dan amal berarti melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diridhai oleh Allah dan melaksananya secara berkelanjutan. Contohnya pada jam awal kerja seluruh karyawan diwajibkan untuk mengikuti briefing dan membaca do'a bersama sebelum memulai bekerja dan ketika seorang leader tersebut turun membantu pekerjaannya karyawan yang sedang sakit.

2. Sifat Amanah

Sifat Amanah memiliki arti terpercaya mustahil bersifat khianat. Salah satu komitmen penting yang harus dibangun selain kejujuran adalah amanah atau komitmen menjaga kepercayaan.¹⁹ Amanah merupakan sikap bertanggung jawab. Jika satu urusan di serahkan kepadanya, niscaya orang percaya bahwa itu akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Oleh karena itu para Rasul Allah dipastikan dapat dipercaya dan tidak pernah berkhianat terhadap Tuhannya dan juga terhadap sesama manusia. Allah SWT menegaskan dalam surat Asy-syu'ara' ayat 106-107 :

إِذْ قَالَ لَهُمُ أَخُوهُمْ نُوحٌ أَلَا تَتَّقُونَ ۚ إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ ۚ

“Ketika saudara mereka (Nuh) berkata kepada mereka, “Mengapa kamu tidak bertakwa? Sesungguhnya aku adalah seorang Rasul kepercayaan (yang diutus) kepadamu.” (Q.S. Asy-Syu'ara':106-107)

Sifat amanah ini diperlukan dalam menjalankan tugas, oleh karena itu seorang pemimpin di PT. Kinenta Indonesia atau Leader yang memimpin karyawannya menerapkan sifat amanah seperti :

a. Tepat Janji

Tepat janji merupakan salah satu *Key Performance Indicator* dalam amanah. Bagi seorang pemimpin indikator tepat janji merupakan aspek penting dalam kegiatan pekerjaan, contoh kecilnya adalah selalu berusaha datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dalam Standar Operasional Perusahaan (SOP). Dan seperti contoh kasus jujur dalam perbuatan, leader tersebut berjanji akan membantu karyawan yang sakit atau ada kendala pada saat proses pekerjaan berlangsung seperti kekurangan material yang harus diinformasikan langsung ke bagian wirehous (pengelolaan material) dan leader tersebut melakukannya.

¹⁹ Mohammad Subhi and Dhea Dayuranggi Meghatruh, 'Integritas Perspektif Islam', *Artikel Karya Ilmiah Dosen*, 2021.

b. **Transparan**

Sifat amanah berdasarkan indikator kedua yaitu transparansi, transparansi dilaksanakan agar tidak timbul kecurigaan. Transparan dapat juga diartikan terbuka, maksudnya terbuka disini adalah melaporkan segala kegiatan baik kepada atasan ataupun bawahannya. Contohnya seorang leader memberikan informasi di akhir sifit kepada seluruh karyawan mengenai Output yang telah di capai berdasarkan data yang di laporkan oleh karyawan dari setiap bagian-bagiannya. Dan data tersebut di laporkan juga kepada Supervisor.

3. Sifat Fathanah

Sifat fathanah memiliki arti cerdas atau pandai mustahil Nabi itu bodoh atau jahlun. Para Rasul Allah dapat dipastikan seorang yang cerdas, memiliki daya intelektualitas dan daya nalar yang sempurna. Allah SWT menegaskan dalam surat Al-Anbiya' ayat 51 :

وَلَقَدْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُشْدَهُ مِن قَبْلُ وَكُنَّا بِهِ عَالِمِينَ

“Dan sungguh, sebelum dia (Musa dan Harun) telah kami berikan kepada Ibrahim petunjuk, dan kami telah mengetahui dia.” (Q.S. Al-Anbiya': 51)

Seorang pemimpin perusahaan haruslah cerdas karena selain menjalankan tugas yang sudah di tetapkan, seorang pemimpin harus mampu mengatasi setiap keadaan. Contohnya ketika leader di PT. Kinenta harus mengatasi suatu masalah yang di sebabkan karena banyak karyawan yang ijin tidak masuk karena sakit atau yang lainnya, maka keadaan tersebut akan berpengaruh terhadap Output yang harus di capai per harinya, dengan cepat leader tersebut mengajukan bantuan kepada Supervisor agar di beri manpower dari gedung yang lain.

4. Sifat Tabligh

Tabligh memiliki arti menyampaikan hal-hal yang datang dari Allah SWT mustahilnya “kitmaan” yaitu menyembunyikan segala sesuatu yang datang dari Allah SWT. Di dalam surat Al-Ma'idah ayat 67 Allah SWT menegaskan :

يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ ۗ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ ۗ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ

“Wahai Rasul! Sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu. Jika tidak engkau (apa yang diperintahkan itu) berarti engkau tidak menyampaikan amanat-Nya.

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 2, Nomor 1, Maret 2022

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

Dan Allah tidak memelihara engkau dari (gangguan) manusia. Sungguh, Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang kafir.” (Q.S. Al-Ma’idah:67)

Sifat tabligh sangat di perlukan oleh seorang pemimpin perusahaan dan berkaitan dengan amanah segala sesuatu informasi yang berkaitan dengan pekerjaan seorang pemimpin harus menyampaikannya, salah satu contoh yang di lakukan oleh seorang Leader di PT. Kinenta adalah melakukan evaluasi di akhir jam kerja, tujuannya agar seluruh karyawan mengetahui kesalahan dan variabel apa saja yang telah terjadi pada saat bekerja untuk diperbaiki, seperti pada saat salah satu karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya ketika waktu mendekati jam pulang, leader tersebut mngingatkan kepada seluruh karyawan agar membantu karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan syarat pekerjaan karyawan itu sendiri sudah selesai maka diharuskan membantu yang lain.

Gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya harus mampu menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, dan kepribadian. Kinerja karyawan akan baik apabila pemimpin dapat memberi motivasi yang tepat, dan pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan serta mendukung terciptanya suasana kerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dilaksanakan oleh leader di PT. Kinenta Indonesia sudah sesuai dengan norma atau aturan yang ada dengan gaya kepemimpinan islami. Karena unsur gaya kepemimpinan islami yaitu siddiq, amanah, fathanah dan tabligh semuanya sudah terpenuhi. Gaya kepemimpinan islami yang diterapkan di PT. Kinenta Indonesia mempunyai efek terhadap motivasi kinerja karyawan, karena para karyawan merasa terbantu dan terlindungi dengan sikap leader yang memilki gaya kepemimpinan islami. Selain itu, para karyawan juga banyak yang berubah niat, yang tadinya hanya sebatas kerja mengejar urusan duniawi, berubah mengejar dan berlomba-lomba dalam hal kebaikan menuju kehidupan atau urusan ukhrawi. Karena leader di PT. Kinenta Indonesia selalu memberikan arahan dan motivasi kerja yakni saat brefig awal dan akhir pekerjaan atau pada saat serah terima pekerjaan antar shift.

IV. KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dilaksanakan oleh leader di PT. Kinenta Indonesia sudah sesuai dengan norma atau aturan gaya kepemimpinan islami. Karena unsur gaya kepemimpinan islami yaitu siddiq, amanah, fathanah dan tabligh semuanya sudah terpenuhi. Gaya kepemimpinan islami yang diterapkan di PT. Kinenta Indonesia mempunyai efek terhadap motivasi kinerja karyawan, karena

para karyawan merasa terbantu dan terlindungi dengan sikap leader yang memiliki gaya kepemimpinan islami. Selain itu, para karyawan juga banyak yang berubah niat, yang tadinya hanya sebatas kerja mengejar urusan duniawi, berubah mengejar dan berlomba-lomba dalam hal kebaikan menuju kehidupan atau urusan ukhrawi. Karena leader di PT. Kinenta Indonesia selalu memberikan arahan dan motivasi kerja setiap selesai berkeja yakni saat briefing akhir pekerjaan atau serah terima pekerjaan antar shift.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Nur Rahmah, and Priskila Makian, 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4.1 (2016), 41–46
- Aziz, Rezy, and Atina Shofawati, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1.6 (2015), 399 <<https://doi.org/10.20473/vol1iss20146pp399-415>>
- Budiman, Fuad Ali, and others, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil Di Kecamatan Rembang', *Analisis Manajemen*, 4.1 (2009), 11–28
- Edasa, Defri, and Elsanra Eka Putra, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukittinggi', *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3.2 (2015)
- Ekhsan, Muhamad, and Roni Mariyono, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3.2 (2020), 265–75 <<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>>
- Fajrin, Istiqomah Qodriani, and Heru Susilo, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61.4 (2018), 117–24
- Gustin, Adinda Sri, and Karimulloh Karimulloh, 'Pengembangan Web Analytic Tracer Study Menurut Tinjauan Islam', *Jurnal Informatika Upgris*, 7.1 (2021), 50–55 <<https://doi.org/10.26877/jiu.v7i1.8000>>
- Hilmy, Masdar, 'Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren', *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 7.2 (2019), 89–106
- Indriyati, Endah Susetyo, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami',

Upajiwa Dewantara, 1.2 (2017), 134–46

Mauliza, Putri, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2.2 (2017), 185–200 <<https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>>

Mauliza, Putri, Rusli Yusuf, and T Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh', *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)(Darussalam Journal of Economic Perspectives)*, 2.2 (2016), 185–200

Mustofiah, Siti, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang' (UIN Walisongo, 2015)

Niqmah, Fauziyah, 'Motivasi Ibadah Dan Sedekah Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang' (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019)

NOVANDI, ARIZA, 'Pengaruh Kemampuan Kerja (Ability) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Medan', *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1.01 (2019)

Pertiwi, Dasri Mauliddinar, Muhammad Mansur, and Afi Rachmat Slamet, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.(Studi Pada Kud Gondanglegi)', *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7.14 (2018)

Sari, Jamilah, and Sonang Sitohang, 'PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AUTO2000 CABANG KERTAJAYA SURABAYA', *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8.10 (2019)

Subhi, Mohammad, and Dhea Dayuranggi Meghatruh, 'Integritas Perspektif Islam', *Artikel Karya Ilmiah Dosen*, 2021

Sunanda, Wahidya Difta, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17.1 (2020), 20–36

Wijaya, Tanto, and Fransisca. Andreani, 'Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama', *Agora*, 3.2 (2015), 37–45

Yatipai, Theodora, John Montolalu, and Sonny Gerson Kaparang, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado',

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 2, Nomor 1, Maret 2022

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB), 3.011 (2015)