

## **Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toserba Langgeng Sawangan 2019)**

Imam Kamaluddin, Moh. Charis Ali Firdaus<sup>1</sup>

([abu.hanahaikal@gmail.com](mailto:abu.hanahaikal@gmail.com), [Charizalifirdaus687@gmail.com](mailto:Charizalifirdaus687@gmail.com))

### **ABSTRAK**

*Tujuan dalam peneliti ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan di toserba langgeng, bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di toserba langgeng, seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di toserba langgeng. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di toserba langgeng 20 orang dengan metode simple jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan angket (kuesioner) dengan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisa data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik dan uji regresi sederhana dengan bantuan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya variable kepemimpinan Islam secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas variabel kepemimpinan Islam sebesar 0,004, dan nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka ini menandakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan Islam. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari Adjusted R Square sebesar 0,384, menunjukkan bahwasanya variabel kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,4% dan sisanya 61,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variable kepemimpinan Islam.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan

---

<sup>1</sup>Kampus Pusat UNIDA Gontor, Jl. Raya Siman Km. 06, Siman, Ponorogo Jawa Timur, Telp. +62 352 483762 Fax. +62 352 488182.

organisasinya. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki.<sup>3</sup> Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena dua keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Toko Langgeng Sawangan merupakan toko toserba yang menjual seperti sembako, alat-alat rumah tangga, pakaian-pakaian dari anak-anak sampai remaja, keberadaan toko langgeng mendapatkan respon positif terdapat masyarakat sekitar yang mana hampir setiap hari mencapai 1000 konsumen yang datang ditoko tersebut.<sup>4</sup>

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerjanya melalui kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan Toko Langgeng sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Perusahaan oleh

---

<sup>2</sup> Handoko T. Hani, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2003), p. 4.

<sup>3</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembang Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), p. 1.

<sup>4</sup> Wawancara dengan Bapak Irfan Selaku Pemilik Toko Langgeng Sawangan pada hari jumat 13 Februari 2019 16.00 Wib

Toko Langgeng. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global.

Penilaian kinerja selain diinformasikan kepada pegawai, juga dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan oleh pemimpin. Agar data penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan personalia, sehingga kebijakan yang dibuat lebih mampu menjawab permasalahan personalia, dan juga tidak mengalami bias atas kebijakan yang dibuat pemimpin.<sup>5</sup> Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan islam.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan islam adalah keridhaan Allah.<sup>6</sup>

Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai

---

<sup>5</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003), p. 226

<sup>6</sup> Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta:Gajahmada University Press, 2006), p.7

keberadaannya.<sup>7</sup>Keutamaan musyawarah dalam kepemimpinan Islam yang Islami di terangkan dalam Al-Qur'an .Allah SWT berfirman:<sup>8</sup>

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Dalam Al-Qur'an juga diterangkan dalam memilih seorang pemimpin juga harus berani berpegang teguh kepada Allah SWT. Allah SWT berfirman:<sup>9</sup>

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ۗ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ

مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّبِعُوا مِنْهُمْ نُفَاةً ۗ وَيُحَدِّثْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

Seorang pemimpin yang beragama islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu,Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai *Al-Furqon*, dimana di dalamnya kebaikan dan keburukan bisa dilihat dengan jelas dan transparan. Rasulullah SAW bersabda:<sup>10</sup>

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ

رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى

النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ

<sup>7</sup> Veithzal Riva'i, Kiat Memimpin dalam Abad ke-21, (Jakarta: Murai Kencana, 1974), p.74 75

<sup>8</sup> القرآن الكريم سورة الشورى الآية: ٣٨

<sup>9</sup> القرآن الكريم سورة آل عمران الآية: ٢٨

<sup>10</sup> Umar sidiq, "Kepemimpinan Dalam Islam", *Jurnal Kajian Tematik Dalam Al-Qur'an Dan Hadits*, Vol. 12 No. 1 Juni 2014, p. 134.

عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ  
رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (اخرجه البخارى ومسلم)

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana karyawan juga membutuhkan kinerja yang baik untuk melakukan pekerjaan, sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Fenomena kepemimpinan yang berhubungan dengan kinerja karyawan terjadi di Toko Langgeng. Semenjak terjadi pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, telah terjadi banyak perubahan kinerja karyawan dilingkungan karyawan Toko Langgeng Sawangan. Saat masih dibawa kepemimpinan yang lama, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik. Dilihat dari kepemimpinannya yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam menentukan aktivitas mereka. Dia tidak berpartisipasi atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Sebaliknya saat kepemimpinan dipegang oleh kepemimpinan yang baru, kinerja karyawan mulai membaik dan hampir tidak ada konflik sama sekali dengan karyawan karena kepemimpinan yang baru merupakan teori kepemimpinan islam yaitu dalam mengambil keputusan pemimpin selalu mengikut sertakan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya.

Tujuan dalam peneliti ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan di toserba langgeng, bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di toserba langgeng, seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di toserba langgeng

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan menggunakan penelitian kuantitatif adalah mode penelitian berdasarkan filosofi positivis, yang digunakan untuk memeriksa populasi atau spesies tertentu. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah

menjelaskan penjumlahan dari berbagai keadaan, seperti , atau berbagai variabel yang muncul dalam masyarakat di mana subjek penelitian ini didasarkan.<sup>11</sup>

data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, data primer didapat dari kuesioner yang dibagikan kepada 20 responden karyawan toserba langgeng yang di tentukan berdasarkan populasi sektoral, dan sampel ditentukan dengan metode sampling jenuh dan metode angket skala Likert dengan standar error 0,05.<sup>12</sup>

Di olah dengan metode regresi linear sederhana,<sup>13</sup> meliputi uji t dan uji koefisien determinasi, untuk data diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi, uji, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.<sup>14</sup> Dan uji validitas dan uji realibilitas.<sup>15</sup>

### **Profil Singkat Toserba Langgeng, Sawangan.**

Toserba langgeng merupakan perusahaan perdagangan yang bergerak dalam bidang ritel yakni dalam bidang penyaluran barang kebutuhan sehari-hari. Toserba langgeng berdiri pada tanggal 26 desember 2014 yang berlokasi di jalan raya tembus blabak, sawangan yang didirikan oleh bapak irfan.

Barang kebutuhan sehari-hari yang disediakan oleh toserba langgeng terdiri dari berbagai macam jenis yaitu makanan dan sembako, minuman, perlengkapan rumah tangga, pakaian, perlengkapan bayi dan anak-anak, obat-obatan, kosmetik dll. Masyarakat sangat menyukai toserba langgeng dikarenakan harganya yang cukup murah, pelayanan yang baik dan barang dagangannya yang lengkap sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. Dengan harga yang relatif murah dan lengkap tersebut toserba langgeng merupakan alternatif yang tepat untuk belanja selain toko grosir, hal ini menyebabkan sirkulasi perputaran barang yang cepat sehingga memacu toserba ini berkembang,

### **Pembahasan**

---

<sup>11</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2005 p.44

<sup>12</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Cetakan ke 2, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011) p.41

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta. (2008). p.261

<sup>14</sup> Imam Ghazali, *"Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5"*, (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) p. 52

<sup>15</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...* p.45

## 1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan dalam kamus bahasa Indonesia berasal dari kata "pimpin" yang mempunyai arti "dibimbing". Sedangkan kata pemimpin itu sendiri mempunyai makna "orang yang memimpin" jadi kepemimpinan adalah cara untuk memimpin.<sup>16</sup>

Menurut Rivai dan Arifin Ada banyak definisi tentang kepemimpinan, tetapi secara mendasar leadership berarti mempengaruhi orang. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang artinya adalah orang yang berada di depan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyenangi atau tidak. Ketika berbicara kepemimpinan maka ia akan berbicara mengenai pemimpin, orang yang memimpin baik itu cara dan konsep, mekanisme pemilihan pemimpin, dan lain sebagainya.<sup>17</sup>

Pada bukunya yang berjudul *Kepemimpinan: Dasar-dasar dan pengembangannya*, Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo, mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang pembuatannya lebih kohensif dan lebih masuk akal.<sup>18</sup>

Menurut Kartini kartono Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan perannya sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh terhadap lingkungannya.<sup>19</sup>

Adapun pengertian yang lain adalah kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna melaksanakan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994, cet. ke-4, p. 967)

<sup>17</sup> Veithzal dan Arviyan Arifin, Rivai, *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual...*, p. 112

<sup>18</sup> Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), p. 3.

<sup>19</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005), p. 20

<sup>20</sup> Veithzal Riva'i, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Murai Kencana, 1974), p. 74-75.

Dilihat dari segi ajaran islam berarti kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.<sup>21</sup>

Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpin sebagai berikut ini:<sup>22</sup>

- 1) Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT
- 2) Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain
- 3) Pandai Bergaul dalam Masyarakat
- 4) Memiliki Semangat untuk Maju dan Semangat Pengabdian
- 5) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan

Teori Kepemimpinan menurut Winardi dalam bukunya Kepemimpinan dalam management yaitu:<sup>23</sup>

a. Teori Otokratis

Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi di antara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting

b. Teori Psikologis.

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik

c. Teori Sosiologis

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut

d. Teori Suportif.

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk

---

<sup>21</sup> Maimunah, "Kepemimpinan Islam Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya", *Jurnal Al-Afkar*, Vol. 5 No. 1 April 2017, p.72.

<sup>22</sup> Aunur Rohim Fakhri, *Kepemimpinan Dalam Islam*, (yogyakarta: UII Press,2005), p. 40.

<sup>23</sup> Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000), p. 62-68

melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri

e. Teori Laissez Faire.

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

f. Teori Prilaku Pribadi.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin

g. Teori Sosial/Sifat

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

h. Teori Situasi

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi

## 2. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.<sup>24</sup> Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>25</sup>

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja, menurut Robert L. Mathis-John H Jackson adalah sebagai berikut:

- 1) *Kuantitas* merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

---

<sup>24</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), p. 199.

<sup>25</sup> Veithzal Rivai, Dkk, *Performance Apraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta : PT. Raja grafindo Persada, 2005), p. 14.

- 2) *Kualitas kerja* diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) *Ketepatan waktu* diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) *Kehadiran* yaitu kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- 5) *Kemampuan bekerja sama* adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.<sup>26</sup>

### Hasil Dan Analisa

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,620 <sup>a</sup>	,384	,350	3,43145	2,583
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan hasil uji di atas, nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,384. dengan ini dapat kita simpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Islam sebesar 38,4% dan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan.

---

<sup>26</sup> Robert L. Mathis john H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2006), p. 378.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,468	5,883		3,309	0,004
	Kepemimpinan Islam	0,502	0,150	0,620	3,349	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t di atas, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,004, lebih kecil dari 0,05, hasilnya. Dan dapat kita simpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Seperti yang telah dijelaskan di bab pertama bahwa pembahasan pada peneliti ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan di toserba langgeng, bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di toserba langgeng, seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di toserba langgeng, setelah beberapa teori dan pembahasan, penulis menemukan hasil sebagai berikut:

- 1) Bahwa kepemimpinan di toko langgeng menggunakan dasar seperti berikut ini: musyawarah, keadilan, kebebasan berfikir.
- 2) Disimpulkan dari pembahasan bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
- 3) Disimpulkan dari hasil regresi diatas bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,4% dan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Toserba Langgeng, supaya lebih meningkatkan penerapan kualitasnya dalam manajemen Kepemimpinan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi dan menerapkan prinsip-prinsip syariah yang sebenarnya.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

القرآن الكريم

- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994, cet. ke-4)
- Fakih, Aunur Rohim, 2005. *Kepemimpinan Dalam Islam*, Yogyakarta: UII Press.
- H. Jackson, Robert L. Mathis John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Selemba Empat.
- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Maimunah, "Kepemimpinan Islam Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya", *Jurnal Al-Afkar*, Vol. 5 No. 1 April 2017, p.72.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari, 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- R Wirjana, Bernadine dan Susilo Supardo, 2006. *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembang Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- T. Hani, Handoko, 2003. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta
- Umar sidiq, "Kepemimpinan Dalam Islam", *Jurnal Kajian Tematik Dalam Al-Qur'an Dan Hadits*, Vol. 12 No. 1 Juni 2014, p. 134.
- Veithzal Riva'i, 1974. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta: Murai Kencana
- Veithzal Rivai, Dkk, 2005. *Performance Apraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja grafindo Persada
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press