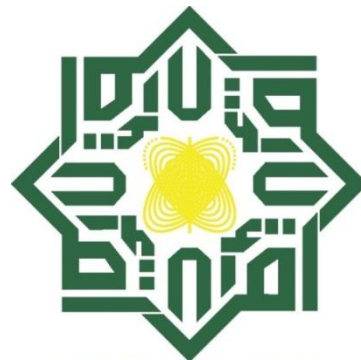


No. 4955/MD-D/SD-S1/2022

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI IZI RIAU**



**UIN SUSKA RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata (S1) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

**PUTRIYANTI**  
**NIM. 11644202121**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2022**



© Hak cipta milik

Hak Cipta Dilindungi Undang

1. Dilarang mengutip sebagai
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pencaharian, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 كلية الدعوة و الاتصال  
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web:  
 UIN SUSKA RIAU <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : Putriyanti  
 NIM : 11644202121  
 Tempat/Tanggal Lahir : Rengat, 23 November 1997  
 Jurusan : Manajemen Dakwah  
 Judul Skripsi : **PERAN PEMIMPIN DALAM  
 MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI  
 IZI RIAU.**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Januari 2022  
 Pembimbing

**Khairuddin, M.Ag**  
 NIP: 19720817 200910 1 002

Mengetahui,  
 Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

**Khairuddin, M.Ag**  
 NIP: 19720817 200910 1 002

a. Penguajian nanya untuk kepentingan pencaikan, penemuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Penguajian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

### PENGESAHAN UJIAN MUNAQSYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqsyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Putriyanti  
NIM : 11644202121  
Judul : ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI IZI RIAU

Telah dimunaqsyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada :

Hari : Selasa  
Tanggal : 25 Januari 2022

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 13 April 2022

Dekan




Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

  
Mublesin S.Pd.I  
NIP. 19680513 200501 1 009


Penguji III

  
Dra. Silawati M.Pd  
NIP. 19690902 199503 2 001

Sekretaris/ Penguji II

  
Nur Alhidayatillah M.Kom.I  
NIK. 130 417 027

Penguji IV

  
Muhammad Soim M.A  
NIK. 130 417 084

- a. Penguajian nanya untuk kepenuhan penguasaan, penguasaan karya ilmiah, penyusunan laporan, penguasaan kritik atau unjauan suatu masalah.
  - b. Penguajian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

### PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Putriyanti  
NIM : 11644202121  
Judul : Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Izi Riau

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 07 Januari 2021

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 14 Januari 2022

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Dra. Silawati, M.Pd  
NIP.1969090219950320001

Penguji II,

Rafdeadi, S.Sos.I, MA  
NIP.198212252011011011

a. Pengutipan nanya untuk kepentingan pencaikan, penelitian, pennisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pennisan kritik atau tngauan suaw masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan nanya untuk kepentingan pencaikan, penemuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau unjauan suaw masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Putriyanti  
 NIM : 11644202121  
 Tempat/ Tgl. Lahir : Rengat, 23 November 1997  
 Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi  
 Prodi : S1 Manajemen Dakwah  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* :

**“Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di IZI Riau”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

- Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
- Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya\*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

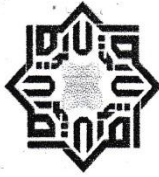
Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 April 2022  
 Yang membuat pernyataan



**PUTRIYANTI**  
**NIM :11644202121**

*\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

No. : Nota Dinas  
Lampiran : 1 (satu) Eksemplar  
Hal : Pengajuan Ujian Munaqosah

Kepada yang terhormat,  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Suska Riau  
di- Tempat.

*Assalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Dengan Hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan proposal skripsi sebagaimana mestinya terhadap Saudara :

Nama : PUTRIYANTI  
NIM : 11644202121  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI IZI RIAU


Kami berpendapat bahwa mahasiswa tersebut dapat mengikuti Ujian Munaqasyah.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam ujian komprehensif Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatian Bapak, diucapkan terima kasih.

*Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Pekanbaru Januari 2022  
Pembimbing

  
Khairuddin, M. Ag  
NIP. 197208 17200910 1 002

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

  
Khairuddin, M. Ag  
NIP. 197208 17200910 1 002

a. Penguajian nanya untuk kepentingan penguajian, penemuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau unjauan suatu masalah.  
b. Penguajian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## ABSTRAK

**Nama** : Putriyanti  
**NPM** : 11644202121  
**Jurusan** : Manajemen Dakwah  
**Judul** : Analisis Gaya Kepemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di IZI Riau

Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yang menjadi latar belakang dalam penelitian ini yakni suatu organisasi karyawan atau bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinannya, jika pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang sangat banyak tidak akan dikerjakan dengan baik. Untuk dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas, diperlukan adanya pemimpin yang mampu mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan atau bawahan tentunya menyesuaikan dengan arahan pemimpinnya. Permasalahan yang mau dilihat peneliti dalam penelitian ini yakni Bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di IZI Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berjenis kualitatif sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, dari pejabaran diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwasanya untuk gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pemimpin menggunakan beberapa gaya yaitu, gaya persuasife, refresif, partisipatif, inovatif, motifatif, dan edukatif. Sementara itu, bentuk kepemimpinan islam dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah, jujur terhadap konsumen, menjaga kepercayaan (amanat), benar-benar menanamkan bagaimana cara menyampaikan dan berkomunikasi dengan baik dan sopan, memberi contoh bagaimana cara yang tepat dalam membaca lingkungan, dan yang terakhir melindungi perbuatan dzolim kepada konsumen. Ada dua tipe kepemimpinan yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu tipe kepemimpinan kharismatik dan demokratik. Tipe kharismatik dari pemimpin IZI Riau yaitu ramah dan pembawaannya tenang. Sedangkan untuk tipe demokratis kepemimpinan IZI Riau mau menerima kritikan dan saran dari bawahan, bijak dan patut dijadikan acuan.

**Kata Kunci** : Analisis, Gaya, Kinerja, IZI Riau.





## ABSTRACT

**Name** : PUTRIYANTI  
**Students ID** : 11644202121  
**Department** : Da'wah Management  
**Title** : Analysis of Leadership Style in Improving Employee Performance at IZI Riau

Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 1. Di larang menyalin sebagian atau seluruh isi manuskrip ini untuk tujuan komersial tanpa izin penerbit.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

The background of this research is that an organization's employees or subordinates work always depending on their leadership; if the leader does not have the ability to lead, there will be many tasks not be done well. To realize and carry out the tasks, it is necessary to have a leader who can direct employees by following the goals that have been set. In carrying out their duties, employees or subordinates must adjust to the direction of their leader. The problem that researchers want to see in this study is how the leadership style in improving employee performance at IZI Pekanbaru. The method used in this study is qualitative, while the approach used in this study is a descriptive approach. From the description above, the authors can conclude that for leadership style, to improve employee performance, leaders use several styles, such as persuasive, expressive, participatory, innovative, motivational and educational styles. Meanwhile, Islamic leadership in improving employee performance is, being honest with consumers, maintaining trust (mandate), actually instilling how to convey and communicate well and politely, setting an example of the right way to lead the environment, and finally, setting an example protecting the environment—wrongdoing to consumers. There are two types of leadership that play a role in improving employee performance, namely charismatic and democratic leadership types. The charismatic type of IZI Riau leader is friendly and has a calm demeanour. As for the democratic type of leadership at IZI Riau. The leader is willing to accept criticism and suggestions from subordinates, wise and deserves to be considered a reference.

**Keywords:** Analysis, Style, Performance, IZI Riau.





## KATA PENGANTAR



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta ini dilindungi undang-undang  
 UIN Suska Riau

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat, taufik serta hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UIN Suska Riau**, sholawat beserta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam nabimu Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah yang benar. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini melibatkan banyak pihak dalam memberikan saran, bimbingan, bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini tidak lah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak.

Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setingginya penulis ucapkan kepada kedua orang tua ayah (Alm) Asbullah dan ibu Suryati yang telah mendukung sepenuhnya serta memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa penulis ucapkan kepada :

1. Prof. Dr. H Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Iriron Rosidi. S.Pd.. M.A..Ph. D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Masduki. M. Ag. Toni Hartono, S.Ag. M.Si dan Dr. Arwan, M.Ag selaku wakil Dekan I, II, III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Khairuddin. M.Ag selaku ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi U niversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Muhlasin. M.Pd.I selaku Sekretaris Prodi Manjemen Dakwan Faakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



6. Khairuddin. M.Ag. selaku pembimbing yang telah memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Rafdeadi. S.Sos. I., M.Ag selaku Penasehat Akademik (PA) yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Dakwan dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Karyawan/I Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.

10. Kepada sahabat dan teman-teman Nuraini, Lia Siska Wati, Anisa Masdawani Putri, Diah Rahmadani, Risa Permata Sari, Dian Permata Sari, Nur Nadia Urva, Erpan Kholis, Muhammad Nur. Yang telah membantu dan memberi motivasi.

11. Kepada teman-teman KKN Desa Sungai Kuning Kecamatan Rambah Samo Rokan Hulu tahun 2019.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. *Amin yaa Rabbal Alamin*

Pekanbaru, Januari 2022

Penulis

**PUTRIYANTI**  
**NIM. 11444206196**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	2
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
E. Sistematika Penulisan .....	4
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	6
A. Kajian Terdahulu .....	6
B. Kajian Teori .....	7
C. Kerangka Pikir .....	37
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	39
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
C. Sumber Data .....	39
D. Informan Penelitian .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Validasi Data / Cara Memperoleh Data .....	41
G. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV GAMBARAN LOKASI PENELITIAN</b> .....	45
A. Sejarah Kota Pekanbaru .....	45
B. Sejarah Berdirinya Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) .....	46
C. Langkah Berani PKPU mendirikan IZI .....	48
D. Sejarah berdirinya Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Riau .....	49





E. Visi dan Misi besar IZI .....	50
F. Struktur Organisasi Inisiatif Zakat Indonesia Kota Pekanbaru	51
G. Program IZI .....	52
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	57
A. Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di IZI Riau .....	57
B. Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di IZI Riau .....	64
C. Tipologi Peran gaya Kepemimpinan yang di Terapkan Pemimpin IZI Riau .....	72
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	76
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran .....	76

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

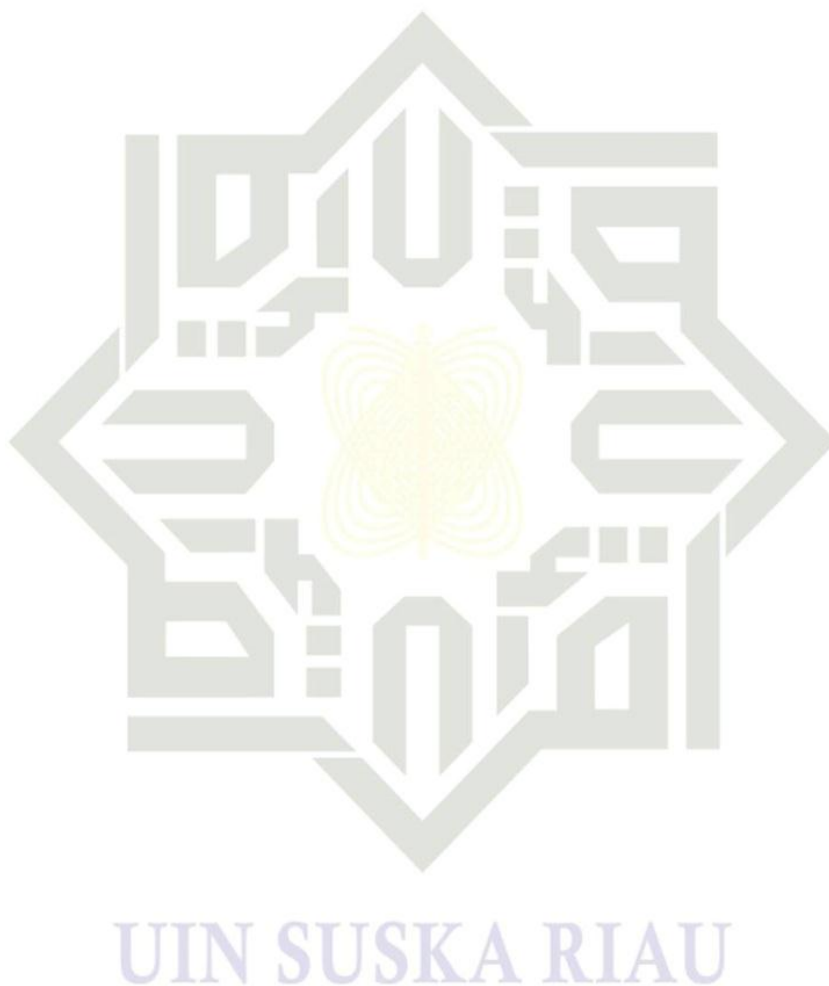


- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Skema Kerangka Pemikiran Penelitian .....	38
2. Struktur Organisasi Inisiatif Zakat Indonesia Kota Pekanbaru .....	51





## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi karyawan atau bawahan bekerja selalu tergantung pada pemimpinnya, jika pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat banyak tidak akan dikerjakan dengan baik. Untuk dapat melaksanakan dan melaksanakan tugas-tugas, diperlukan adanya kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan atau bawahan tentunya menyesuaikan dengan arahan pemimpinnya.

Suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif yang mampu mempengaruhi tindakan dari karyawan atau bawahannya, dengan kata lain pemimpin harus dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi serta mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi, Kemudian timbul pertanyaan yang membuat seseorang menanyakan apakah kepemimpinan efektif itu ada didiri semua orang, bila diajukan pertanyaan seperti itu selaku penulis saya menjawab bahwa kepemimpinan yang efektif mempunyai sifat dan kualitas tertentu. Organisasi akan sukses apabila memiliki pemimpin yang mempunyai visi yang bagus untuk kedepannya sehingga mampu menjwab perubahan-perubahan yang terjadi disekeliling organisasi. Pimpinan akan sukses apabila didukung oleh karyawan atau bawahan yang mempunyai kinerja yang baik dan sebaliknya karyawan atau bawahan akan mempunyai kinerja yang baik apa bila memiliki pemimpin yang mampu memotivasi bawahanya.

Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan orgamnisasi baik itu berorientasi bisnis maupun publik begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian, kepemimpinan memegang peran kunci dalam menjalankan atau memcapai strategi tujuan organisasi. Begitu pula pemimpin yang berada dilembaga inisiatif zakat Indonesia (IZI) Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau menyiarkan atau mendistribusikan atau membuat reproduksi dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya atau menyiarkan atau mendistribusikan atau membuat reproduksi dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) adalah salah satu Lembaga Amil Zakat yang berdiri pada tahun 2014, lahir dari sebuah Lembaga Sosial yang sebelumnya telah berdiri sejak tahun 1998 dan memiliki reputasi yang baik selama 16 tahun yaitu Yayasan Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU).<sup>1</sup> Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) memiliki beberapa cabang salah satunya di Riau yang beralamat di Jalan Pemuda. Dalam struktur organisasi Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau memiliki beberapa bidang untuk mengelola dana zakat diantaranya, bidang edukasi dan pelatihan zakat (EKAZ) yang bertugas dalam pengumpulan dana zakat, bidang pendayagunaan melakukan pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat, dan bidang operasional yang bertugas dalam pengelolaan keuangan di Inisiatif zakat Indonesia (IZI).

Dalam temuan di lapangan bahwsanya fenomena kepemimpinan yang di hadapi oleh izi riau dalam pelaksanaan sistem kepemimpinan yang dilakukan di provinsi riau terus bejalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang di dapatai di lapangan, namun dari penjabaran itu semua tedapat banyak gaya kepemimpinan yang harus di terapkan dan di laksanakan kembali guna untuk medapatkan apa yang harus di laksanakan dan di perlukan guna untuk melaksakan suatu keterlibatan pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinan tersebut.

Ketiga bidang tersebut dipimpin oleh masing-masing kepala bidang, seorang kepala bidang tentunya bertanggung jawab atas kinerja anggota pada bidang tersebut. maka dari itu Peneliti akan meneliti suatu penelitian yang berjudul **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI IZI RIAU”**.

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini, maka Peneliti memberikan batasan dan penjelasan istilah-istilah yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

<sup>1</sup> <https://izi.or.id/sejarah/>, diakses pada tanggal 11 Mei 2019, Pukul 22.13 WIB.



Menurut kamus besar Indonesia peran adalah bagian dan tugas utama yang harus dilaksanakan, dalam konteks judul dikemukakan penulis memaknai peran merupakan sikap atau perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang yang menjadi pemimpin dalam sebuah lembaga pengelola zakat.<sup>2</sup>

### Gaya Kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut leader dari akar kata to lead dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership menurut Kartono kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu instrumen dalam suatu organisasi yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melaksanakan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama. Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Inisiatif Zakat Indonesia (IZI).<sup>3</sup>

### Kinerja karyawan

Menurut Widodo kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer,<sup>4</sup>

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, dan sebagainya) dengan mendapat gaji; pegawai; pekerja; buruh.<sup>5</sup> Kamus Umum Bahasa Indonesia, karyawan adalah pekerja, pegawai.

Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup> Untuk mempermudah penulisan maka peneliti akan menulis Inisiatif Zakat Indonesia dengan menggunakan singkatan IZI Riau saja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>2</sup> Sana, Pengertian Peran, <https://www.artikelsiana.com>, (diakses pada Senin 2 November 2020).

<sup>3</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 22.

<sup>4</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 259-260

<sup>5</sup> H. S. Kartorejo, *Kamus Baru Kontemporer, cet. 1*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 177.

<sup>6</sup> Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 125.







## BAB IV

### : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Berisikan gambaran umum Lembaga Amil Zakat (IZI) Riau.

## BAB V

### : PENYAJIAN DATA

Berisikan tentang data yang diperoleh dilapangan sesuai dengan judul penelitian.

## BAB VI

### : PENUTUP

Merupakan penutup dari pembahasan bab-bab sebelumnya dan mengemukakan kesimpulan dan saran.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Kajian Terdahulu

Dalam rangka menemukan fokus penelitian, peneliti telah membandingkan dengan penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang pertama adalah skripsi karya dari Rani Wisesa pada tahun 2020 yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada CV. Rafindo Craft Majalengka sudah berhasil dalam memotivasi kinerja karyawan dengan efektif. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang berdasarkan kriteria-kriteria objektif, motivasi yang dilakukan pemimpin dilaksanakan secara intens dan memperhatikan kebutuhan serta kondisi psikologi para karyawannya.<sup>7</sup>

Penelitian yang kedua adalah skripsi karya dari Mutia Imanda Nasution pada tahun 2020 yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri ACF Medan”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi karyawan yaitu setiap karyawan mempunyai tipe dan karakter yang berbeda-beda dari setiap orang. Seperti dikatakan juga memotivasi karyawan yang memiliki skill memang lebih sulit dibanding karyawan yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat dan pola pikir mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lain. Mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin lebih meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan. dalam pendekatan ini akan terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua karyawan.

<sup>7</sup> Rani Wisesa, “Peranan Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka,” Skripsi (IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2016).



Memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan akan memudahkan untuk memberikan motivasi.<sup>8</sup>

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak jauh berbeda pada metode penelitiannya yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan IZI Riau.

## Bab 2. Kajian Teori

### 1. Kepemimpinan

#### a. Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.<sup>9</sup>

Setiap pemimpin selalu berusaha untuk dapat memberdayakan seluruh anggota organisasinya, dengan harapan agar mereka mempunyai kualitas kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Usaha kongkrit yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberdayakan peran kepemimpinan melalui perilaku (hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>8</sup> Mutia Imanda Nasution, "Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri ACF Medan," Skripsi (Sumatera Utara Medan: Universitas Negeri Islam, 2018).

<sup>9</sup> Reza Hafikar Suardi, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)". Skripsi Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, (Makassar: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, 2017), 9.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

dengan bawahan) dan dalam pengambilan keputusan di dalam organisasi tersebut.<sup>10</sup>

Secara etimologis (ilmu asal kata) “pemimpin” dan “kepemimpinan” itu berasal dari kata “pimpin” (Inggris to lead), maka dengan konjugasi berubah menjadi “pemimpin” (leader) dan “kepemimpinan” (leadership). Kata-kata “pimpin” mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian “menuntut, membimbing, mendorong, mengambil langkah pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu memberi contoh, dan sebagainya”.<sup>11</sup>

Kepemimpinan asal kata dari Pimpin yang menunjukkan sifat yang dimiliki pemimpin itu. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, dan menunjukkan ataupun memengaruhi. Jadi dalam kata pimpin termuat dua unsur pokok, yaitu subjek sebagai unsur pemimpin dan objek sebagai unsur yang dipimpin.

Dalam kaitannya dengan organisasi atau suatu kegiatan usaha, kata pemimpin mengacu pada posisi seseorang yang secara formal memiliki status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan, keturunan, revolusi, atau cara lain. Jadi, kepemimpinan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau banyak orang dalam suatu kelompok dengan maksud mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.<sup>12</sup> Maka kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas

<sup>10</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 22.

<sup>11</sup> Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 9.

<sup>12</sup> Iddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 213.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.<sup>13</sup> Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi yaitu peran kepemimpinan yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara Profesional.<sup>14</sup>

Menurut Harold Koontz and Cyril O' Donel dalam Soehandjono, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pejabat pimpinan untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan.

Menurut S.Pamudji, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang ke tujuan yang mereka kehendaki.

Sunindhia dan Widiyanti mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi.<sup>15</sup>

Menurut George R Terry kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.<sup>16</sup>

Menurut Koontz, kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut R.D. Agarwal, kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka, kemampuan dan nusa untuk mencapai tujuan pimpinan.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Iham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 105.

<sup>14</sup> Tutju Yuniarsih, Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 165.

<sup>15</sup> Rafiqoh Istiharoh, "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur", *Jurnal Administrasi Reform Vol. 1*, No. 1 (Januari-Maret 2013), 154.

<sup>16</sup> Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 249.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Kalijaga

Stephen P. Robbins mengemukakan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.<sup>18</sup>

Menurut Stoner, kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan.<sup>19</sup>

Menurut Bass dan Stogdill mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.<sup>20</sup>

Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya memengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu.<sup>21</sup> Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merujuk kepada proses, peran dan status seseorang yang memungkinkan untuk dapat mempengaruhi, menggerakkan, mengerahkan dan mengontrolkan pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain untuk diarahkan sesuai tujuan yang telah ditetapkannya.

UIN SUSKA RIAU

<sup>17</sup> Retno Djohar Juliani, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan yang Efektif, Merencanakan dan Menerapkan Perubahan dalam Organisasi", *Majalah Ilmiah Inspiratif* Vol. 01, No. 01 (Januari 2016), 2.

<sup>18</sup> Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), 2

<sup>19</sup> Hanu Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2008), 48.

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 214.

<sup>21</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010), 9.





## b. Syarat-syarat Kepemimpinan

Sebagai pemimpin yang baik dan sukses, seseorang pemimpin dituntut untuk memiliki persyaratan sehat jasmani dan rohani, memiliki moralitas yang baik, memiliki rasa social ekonomi yang layak. Sedangkan persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang baik adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

1. Rendah hati dan sederhana.
2. Bersifat suka menolong.
3. Sabar dan memiliki kestabilan emosi.
4. Percaya diri..
5. Jujur, adil dan dapat dipercaya.
6. Memiliki keahlian dan jabatan.

## c. Teori Kepemimpinan

Mengenai sebab-musabab munculnya pemimpin telah dikemukakan berbagai pandangan dan pendapat yang mana pendapat tersebut berupa teori yang dapat dibenarkan secara ilmiah, ilmu pengetahuan atau secara praktek. Munculnya pemimpin dikemukakan dalam beberapa teori dan seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi. Beberapa teori tentang kepemimpinan menurut George R. Terry, antara lain :

### 1. Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbiter (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu mau berperan sebagai pemain orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi. Oleh karena

<sup>22</sup> Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Pendidikan) (Bandung: Alfabeta, 2008), 136.



itu dia disebut sebagai otokrat keras. Adapun ciri-ciri khasnya antara lain :

- a) Dia memebrikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.
- b) Dia menentukan policy/kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
- c) Dia tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
- d) Dia memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri. Sikapnya selalu menjauhi kelompoknya (menyisihkan diri) sebab ia menganggap diri sendiri sangat istimewa atau eksklusif. Ringkasnya, ia ibarat sebuah sistem pemanas kuno, yang memberikan energinya tanpa mempertimbangkan iklim emosional lingkungannya.

## 2. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaransasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan (recognizing), martabat, status sosial, kepastian emosional, memeperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat, suasana hati dan lain-lain.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompok. Setiap anggota mengetahui hasil apa, keyakinan apa dan kelakuan apa yang diharapkan dari mereka oleh pemimpin dan kelompoknya. Pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan korektif apabila terdapat kepincangan-kepincangan dan penyimpangan-penyimpangan dalam organisasi.

### 4. Teori Suportif

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

### 5. Teori “Laissez Faire”

Kepemimpinan ini ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Dia adalah seorang “ketua” yang bertindak sebagai simbol dengan berbagai macam

hiasan atau ornamen yang yang mentereng. Biasanya ia tidak memiliki keterampilan teknis. Sedangkan kedudukan sebagai pemimpin (direktur, ketua dewan, kepala, komandan dan lain-lain) dimungkinkan oleh sistem nepotisme, atau lewat praktik penyuapan. Dia mempunyai sedikit keterampilan teknis namun disebabkan oleh karakternya yang lemah, tidak berpendirian serta tidak berprinsip, maka semua hal itu menyebabkan tidak adanya kewibawaan juga tidak ada kontrol. Dia tidak mampu mengkoordinasikan semua jenis pekerjaan, tidak berdaya menciptakan suasana yang kooperatif. Sehingga lembaga atau perusahaan menjadi kacau balau, kocar-kacir, dan pada hakikatnya organisasinya mirip dengan seekor “belut tanpa kepala”. Pendeknya, pemimpin Laissez Faire itu pada intinya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Semua anggota yang “dipimpinnya” bersikap santai-santai dan bermotto “lebih baik tidak usah bekerja saja”. Mereka menunjukkan sikap acuh tak acuh. Sehingga kelompok tersebut praktis menjadi tidak terbimbing dan tidak terkontrol.

#### 6. Teori Perilaku Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain dia harus bersikap fleksibel, luwes, bijaksana, “tahu gelagat”, dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Sedang masalah sosial itu tidak akan pernah identik sama di dalam runtunan waktu yang berbeda.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 7. Teori Situasi

Teori ini menjelaskan bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/luwes pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya. Faktor lingkungan ini harus dijadikan tantangan untuk diatasi. Maka pemimpin itu harus mampu menyelesaikan masalah-masalah aktual. Sebab permasalahan-permasalahan hidup dan saat-saat krisis (perang, revolusi, dan lain-lain) yang penuh pergolakan dan ancaman bahaya, selalu akan memunculkan satu tipe kepemimpinan yang relevan bagi masa itu. Dalam hal ini, kepemimpinan harus bersifat multi-dimensional serba bisa tanpa serba terampil agar ia mampu melibatkan diri dan menyesuaikan diri terhadap masyarakat dan dunia bisnis yang cepat berubah. Teori ini bernaggapan bahwa kepemimpinan itu terdiri atas tiga elemen dasar, yaitu pemimpin, pengikut, situasi. Maka situasi dianggap sebagai elemen paling penting karena memiliki paling banyak variable dan kemungkinan yang bisa terjadi.

## 8. Teori Humanistik/Populastik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat. Organisasi tersebut juga berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemerintah melakukan tugas dan fungsinya dengan baik serta memperhatikan kemampuan serta potensi rakyat. Semua itu dapat dilaksanakan melalui interaksi dan kerja sama yang baik antara pemerintah dan rakyat dengan memperhatikan kepentingan masing-masing. Pada teori ini, ada tiga variabel pokok yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut :





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Saifudin

- a) Kepemimpinan yang cocok dan memperhatikan hati nurani rakyat dengan segenap harapan, kebutuhan dan kemampuannya.
- b) Organisasi yang disusun dengan baik agar bisa relevan dengan kepentingan rakyat di samping kebutuhan pemerintah.
- c) Interaksi yang akrab dan harmonis antara pemerintah dan rakyat untuk menggalang persatuan dan kesatuan/cohesiness serta hidup damai bersama.

Fokus dari teori ini ialah rakyat dengan segenap harapan dan kebutuhan harus diperhatikan dan pemerintah maumendengar suara hati nurani rakyat agar tercapai Negara yang makmur, adil dan sejahtera bagi setiap warga Negara dan individu.<sup>23</sup>

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>24</sup> Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin tentulah mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan karakter ini akan berpengaruh juga terhadap gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan atau organisasinya. Effendy menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Menurut Anoraga memberikan defenisi tentang gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 142.

<sup>24</sup> Panupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. Manajemen Personalia (Yogyakarta: BPFE, 2002), 224.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:<sup>25</sup>

- a. Cara memberi perintah.
- b. Cara memberi tugas.
- c. Cara berkomunikasi.
- d. Cara membuat keputusan.
- e. Cara mendorong semangat bawahan.
- f. Cara memberikan bimbingan.
- g. Cara menegakan disiplin.
- h. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- i. Cara meminta laporan dari bawahan.
- j. Cara memimpin rapat.
- k. Cara menegur kesalahan bawahan

Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:<sup>26</sup>

- a. *Gaya persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. *Gaya refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. *Gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiproahnya do organisasi.
- d. *Gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam

<sup>25</sup> Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Pendidikan) (Bandung: Alfabeta, 2008), 222.

<sup>26</sup> Indy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 223.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

- e. *Gaya motifatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- f. *Gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

### 3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberikan atau membangun motivasi-motivasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

Fungsi kepemimpinan itu menunjukkan bahwa untuk menggerakkan karyawannya terutama dalam mengambil keputusan haruslah memperhatikan aspirasi diluar. Dengan harapan seorang pemimpin dapat membawa karyawannya kepada sasaran yang ingin dicapai. Oleh karena itu pemimpin harus mengetahui dan memahami kebutuhan semua pihak.<sup>27</sup>

Menurut Rifai seperti yang dikutip oleh Syamsir Torang dalam buku Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya

<sup>27</sup> Rafiqoh Istiharoh, "Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur", *Jurnal Administrasi Reform Vol. 1*, No. 1 (Januari-Maret 2013), 155.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dan Perubahan Organisasi), menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan terkait dengan kondisi sosial. Oleh karena itu, fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam suatu organisasi.<sup>28</sup>

Selanjutnya masih dalam buku yang sama, secara operasional membedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:<sup>29</sup>

#### 1. Fungsi Instruktur

Fungsi instruktur mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan.

#### 2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah.

#### 3. Fungsi partisipasi

Fungsi bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

#### 4. Fungsi Delegasi

Pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi. Namun bawahan yang menerima delegasi itu adalah orang yang dapat dipercaya serta memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

#### 5. Fungsi Pengendali

Fungsi pengendali dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas bawahannya.

<sup>28</sup> Samsir Torang, *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 70.

<sup>29</sup> *Ibid.*, 71-72.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 4. Teknik-Teknik Kepemimpinan

Pemimpin ketika mengambil keputusan dan memecahkan suatu masalah dalam perusahaan memiliki teknik-teknik khusus yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Menurut Gray Yuki yang dikutip oleh Sujak Abi adalah teknik pemimpin yang harus dimiliki dan dikembangkan diantaranya:<sup>30</sup>

1. Perhatian terhadap prestasi, pemimpin memberikan perhatian kepada bawahan atau pegawai yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang tinggi.
2. Tentang rasa, pemimpin membina sikap yang ramah serta mengembangkan sikap objektif dan terbuka kepada bawahan dalam perusahaan.
3. Inspirasi, pemimpin merangsang membangun rasa antusias bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan sehingga memunculkan rasa percaya diri anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
4. Penghargaan berupa pengakuan, kepemimpinan menekankan perhatian pada penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi bahwa secara efektif dan terhadap kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan.
5. Merencanakan kemungkinan-kemungkinan penghargaan, pemimpin menghargai prestasi bawahan dengan memberikan kenaikan upah, promosi, karena telah menyelesaikan tugas-tugas yang sangat dari pemimpin. Partisipasi keputusan, pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mempengaruhi keputusan.
6. Pendelegasian otonomi, pemimpin mendelegasikan otoritas dan tanggung jawab terhadap bawahan serta mengizinkan untuk menetapkan bagaimana mengerjakan pekerjaannya.

<sup>30</sup> Sujak Abi, *Kepemimpinan Manajer: Eksistensi dalam Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali, 2012) 7-9.



7. Penjelasan peran, pemimpin menginformasikan kepada bawahan tentang tugas-tugas dan tanggung jawabnya, menetapkan peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang harus ditaati serta memahami keluhan yang dirasakan oleh mereka.
8. Penetapan tujuan, pemimpin menekankan pentingnya penetapan tujuan dan setiap perbuatan tertentu bagi setiap aspek pekerjaan.
9. Pelatihan, pemimpin menetapkan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh bawahan dan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai keperluan.
10. Penyebaran informasi, pemimpin memberikan informasi kepada bawahan tentang pengembangan yang mempengaruhi segala kegiatan yang ada di perusahaan.
11. Pemecahan masalah, pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan pada saat masalah tersebut harus diselesaikan dengan cepat.
12. Fasilitas kerja, perhatian pemimpin memberikan terhadap kelengkapan peralatan, jasa-jasa pendukung serta berbagai sumber lainya yang dapat mempelancar tugas bawahan.
13. Fasilitas interaksi, pemimpin menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan agar bawahan dapat berinteraksi secara kekeluargaan, bekerja sama, saling tukar informasi dan ide, serta saling membantu antar sesama anggota kelompok.
14. Pengelolaan konflik serta membantu menyelesaikan konflik yang dialami bawahannya.
15. Kedisiplinan, pemimpin menerapkan kedisiplinan baik bagi dirinya dan juga bawahannya serta memberikan hukuman bagi yang melanggarkannya dengan memberikan sanksi dan juga pemecatan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun teknik-teknik kepemimpinan menurut Pamudji, yaitu:<sup>31</sup>

#### 1. Teknik pematangan atau penyiapan

Teknik penerangan atau penyiapan ini dimaksudkan untuk memberikan keterangan yang jelas dan faktual kepada orang-orang, sehingga mereka dapat memiliki keterangan yang jelas dan dalam mengenai sesuatu hal yang menyebabkan timbulnya kemauan untuk mengikuti pemimpin sesuai dengan rasa, hati dan akal mereka.

#### 2. Teknik Human Relations

Teknik seperti ini mengedepankan hubungan sosial. Proses atau rangkaian kegiatan memotivasi orang, yaitu keseluruhan proses pemberian motif (dorongan) agar orang mau bergerak. Dalam hal ini yang dapat dijadikan motif yaitu pemenuhan kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan) serta kebutuhan akan keamanan, kebutuhan untuk diikuti sertakan an lain-lain.

#### 3. Teknik menjadikan teladan

Pemberian contoh yang baik dari pemimpin agar para bawahan dapat mengikuti sikapnya yang baik dalam bertindak. Dengan memberikan contoh-contoh yang baik, diharapkan orang-orang yang digerakan mau mengikuti apa yang dilihat. Hakekat dari pemberian contoh ini diwujudkan dalam dua aspek, yaitu aspek negatif dalam bentuk larangan-larangan atau pantangan-pantangan dan aspek positif dalam bentuk anjuran-anjuran atau keharusan-keharusan berbuat.

#### 4. Teknik pendekatan dan pemberian perintah

Teknik persuasif atau ajakan menunjukkan kepada suatu suasana dimana antara kedudukan pemimpin dengan bawahan

<sup>31</sup> Pamudji, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia* (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2010), 14-115.



tidak terdapat batasan-batasan yang jelas, sehingga pemimpin tidak dapat menggunakan kekuatan dan kekuasaannya, sedangkan teknik pemberian perintah yaitu menyuruh orang yang diberi perintah melakukan sesuatu. Ketaatan terhadap perintah disebabkan karena wibawa pemimpin yang timbul karena pemimpin memiliki kelebihan-kelebihan di samping pemimpin tersebut diterima sebagai bagian dari mereka, dan mendapatkan kepercayaan juga karena adanya rasa patuh atas dasar hukum dikalangan pengikut.

5. Teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok

Teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok yaitu menyampaikan suatu maksud atau keinginan kepada pihak lain baik dalam bentuk penerangan, persuasi, perintah dan sebagainya, dalam hal ini yang terpenting bahwa apa yang diinginkan pemimpin dalam memberikan perintah dapat dipahami dengan baik oleh bawahan sehingga tidak terjadi kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Biasanya komunikasi ini bersifat dua arah, yaitu dari pimpinan ke bawahan ke atasan yang berisikan laporan-laporan dan saran-saran.

6. Teknik penyediaan fasilitas-fasilitas teknik

Teknik penyediaan fasilitas yaitu dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh anggota karyawan yaitu dengan memberikan kecakapan yang dapat diberikan melalui pendidikan dalam pelatihan. Uang biasanya disediakan dalam anggaran belanja. Waktu mutlak diperlukan untuk melakukan sesuatu walaupun tersedia fasilitas-fasilitas lainnya, sedangkan waktu selalu terbatas. Perlengkapan kerja adalah sesuatu untuk menarik, sehingga dapat menimbulkan kegairahan atau keinginan untuk memilikinya atau mendapatkannya. Hal ini dapat berupa materi seperti penghasilan tambahan dan dapat berupa non materi berupa kebanggaan dan kepuasan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin harus dapat mempunyai teknik kepemimpinan yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam memutuskan dan memecahkan masalah. Karena dalam suatu organisasi antara pemimpin dan bawahannya mempunyai hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh keduanya, tanggung rasa, teknik memecahkan dan memutuskan masalah, menyelesaikan konflik, memberikan fasilitas yang dibutuhkan anggota, memberikan keadilan upah apabila karyawan berprestasi dalam bekerja dan lain sebagainya dengan memberikan hak dan kewajiban yang diberikan anggota karyawan untuk pemimpin dengan memaksimalkan kinerja maupun kualitas kerjanya untuk kemajuan perusahaan.

##### 5. Etika-Etika Pemimpin

Etika-etika pemimpin sangat diperlukan oleh pemimpin untuk membatasi perilaku atau sikap yang dapat menyebabkan hubungan antara pemimpin dengan bawahan menjadi renggang atau keharmonisan menjadi tercipta. Karena itu pemimpin diharapkan dapat memiliki etika-etika luhur seperti:<sup>32</sup>

1. Dedikasi, merupakan etika yang ditujukan pemimpin kepada karyawan agar dapat merasakan nyaman dalam bekerja. Pemimpin yang mempunyai dedikasi yang cukup tinggi akan membela, melayani, mendorong baik karyawannya maupun rekan kerjanya untuk mencapai cita-cita bersama sebagai wujud kecintaan dan pengabdian untuk perkembangan serta kemajuan perusahaan.
2. Emphaty, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dengan merasakan apa yang dirasakan oleh bawahannya. Karena pemimpin mempunyai kemampuan dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaan sehingga dapat

<sup>32</sup> Toto Tasmara, *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)*, Cet.1, Jakarta: Graha Insani, 2006), 85-89.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengetahui kelemahan dan kekuatan kelompok kerja, baik karyawan maupun lingkungan. Efek yang ditimbulkan adalah kegairahan untuk memperkuat kredibilitas dan kompetensi orang yang dipimpinnya tanpa henti-henti.

3. Memaafkan dan melupakan kesalahan, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya, karena pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai jiwa besar dengan memaafkan bawahan/ karyawan yang telah melakukan kesalahan betapa pun besar kesalahan yang diperbuat begitu juga sebaliknya.
4. Cinta, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin, karena hidupnya yang penuh dengan cinta dan dia mampu menumbuhkan sikap saling mencintai di lingkungan pekerjaannya.
5. Melayani, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin, karena dia adalah orang yang selalu haus untuk melayani sesamanya bukan hanya di tempat kerja akan tetapi di manapun dia berada.

Menurut Blanchard dan Peale, pemimpin yang beretika yaitu pemimpin yang harus berperilaku sewajarnya dan mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Oleh karena pemimpin merupakan contoh bagi karyawan, maka pemimpin dilarang untuk berperilaku yang melanggar moral kemanusiaan. Lalu, pemimpin tidak cukup hanya dengan memiliki kepercayaan diri saja, akan tetapi harus pula memiliki kesabaran agar terhindar dari keputusan yang salah dan spekulatif. Pemimpin juga harus memiliki keteguhan pendirian terhadap apa yang diputuskan. Keteguhan dapat memberikan semangat tersendiri bagi karyawan. Pemimpin harus pula memiliki sikap yang konsisten dan tidak akan mudah berubah perilaku yang sudah menjadi identitas kepemimpinannya.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Hersey P dan K.H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi 4 (Jakarta: Erlangga, 2010), 118-128.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **h. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Martoyo indikator kepemimpinan dibagi menjadi lima yaitu :

### **1. Kemampuan Analitis**

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

### **2. Keterampilan Berkomunikasi**

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

### **3. Keberanian**

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

### **4. Kemampuan Mendengar**

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

### **5. Ketegasan**

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan dan memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan padanya, selain itu kepemimpinan memerlukan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, kemampuan analisa situasi yang





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.<sup>34</sup>

### Konsep Kepemimpinan Dalam Islam

Konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktekkan sejak berabad-abad yang lalu oleh Nabi Muhammad SAW, para Sahabat dan Al-Khulafa' Al-Rosyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-qur'an dan Assunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional.

Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafah, Imamah, Imaroh, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi motivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Sedangkan tugas dan tanggung jawab yang dipimpin adalah mengambil peran aktif dalam mensukseskan pekerjaan yang dibebankannya, tanpa adanya kesatuan komando yang didasarkan atas satu perencanaan dan kebijakan yang jelas, maka rasanya sulit diharapkan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik. Bahkan sebaliknya, yang terjadi adalah kekacauan dalam pekerjaan. Inilah arti penting komitmen dan kesadaran bersama untuk menaati pemimpin dan peraturan yang telah ditetapkan.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Martoyo, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta : UGM, 2000). 176-179.

<sup>35</sup> Moses Yomungga, dkk, *Pengantar Bisnis* (Medan: Perdana Publishing, 2015), 121-122.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah Negara Islam. Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Dalam Al-Quran menunjukkan tentang siapa pemimpin, tugas dan tanggung jawab maupun mengenai sifat-sifat dan perilaku yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنۢ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

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".

Pada ayat tersebut jelas, bahwa manusia adalah pemangku kepemimpinan di muka bumi, sehingga Allah memerintahkan semua ciptaannya untuk patuh dan taat, bahkan Malaikatpun diperintahkan untuk tunduk pada manusia (Adam).<sup>36</sup>

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggungjawab kepada Allah Swt di akhirat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggungjawab formal

<sup>36</sup> Siti Nuralfiah, Manusia Sebagai Khalifah, <https://sitinuralfiah.com>, di akses pada tanggal 05 April 2020.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

StatIslamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dihadapan orang-orang yang dipimpinya, tetapi belum tentu lolos ketika ia bertanggungjawab dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya.

Firman Allah dalam Q.S. Al Mukminun:8-11

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُغُونَ ۘ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۙ أُولَٰئِكَ هُمُ  
الْوَارِثُونَ ۙ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ۙ ۱۱

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 surga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya.

Pada ayat tersebut jelas, bahwa seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan disertai tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Itulah mengapa Nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik di dunia maupun diakhirat.<sup>37</sup>

## 6. Kinerja Karyawan

### Pengertian kinerja

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari

<sup>37</sup> Moses Yomungga, dkk, *Pengantar Bisnis* (Medan: Perdana Publishing, 2015), 122.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. 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

Kinerja (performance) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai pengertian “*to do or carry out excute*” yang artinya melakukan, menjalankan, melaksanakan” dan atau “*to excute or complete and undertaking*” yang artinya “melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab”. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.<sup>38</sup>

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>39</sup>

Menurut Gomes kinerja adalah penilain prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu:<sup>40</sup>

1. *Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quanlity of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

<sup>38</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 259-260.

<sup>39</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 67.

<sup>40</sup> Fustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 142.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. *Coorporation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Irham Fahmi dalam bukunya “Manajemen Kepemimpinan”, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersaebut bersifat profit oreinted dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.<sup>41</sup>

Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>42</sup>

Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah deskripsi mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi an visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema startegis (*Strategic Planning*) suatu organisasi.<sup>43</sup>

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Stoner mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.

<sup>41</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 226.

<sup>42</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 2.

<sup>43</sup> Zahir Syah, “Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, Dalam [http://www.academia.edu/11810427/Peran\\_Kepemimpinan\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](http://www.academia.edu/11810427/Peran_Kepemimpinan_Terhadap_Kinerja_Karyawan), (diakses 14 Juni 2020).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultra

Moh.Pabundu mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>44</sup>

Menurut Helfert seperti yang dikutip oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagalla dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang memiliki.<sup>45</sup>

Menurut Henry Somamora, kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.<sup>46</sup>

Menurut Helfred Veithzal Rifai, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, yang mana kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>47</sup>

Menurut John Soeprianto seperti yang dikutip oleh Husain Umar, kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

<sup>44</sup> Retno Djohar Juliani, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan yang Efektif, Merencanakan dan Menerapkan Perubahan dalam Organisasi", *Majalah Ilmiah Inspiratif* Vol. 01, No. 01 (Januari 2016), 6

<sup>45</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagalla, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori praktik* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), 604.

<sup>46</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2011), 339.

<sup>47</sup> Riva'i Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), 309.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

b. State Islamic University of Sultan Syarifudin Riau

misalnya standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>48</sup>

Menurut Bernardin dan Russel menyatakan kinerja sebagai catatan perolehan, yang dihasilkan dari fungsi suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam periode tertentu pula. Menurut Pandangan Hariman Dan Hilgert kinerja dinyatakan sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintah.<sup>49</sup>

Kinerja karyawan muncul ketika mengukur keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada saat tersebut apat menjadi tolak ukur pemimpin ketika ingin menilai terhadap penyelesaian tugas yang diberikan pemimpin.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

### b. Instrumen Kinerja

Menurut Mitcel yang dikutip oleh Soedarmayanti dalam bukunya

yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Prosuktivitas Kerja mengemukakan terdapat kinerja inividu dalam organisasi, yaitu:<sup>50</sup>

#### 1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas kerja ini meliputi kerapian pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan perusahaan, dan kecermatan dan ketelitian dalam mnegerjakan tugas yang diberikan.

<sup>48</sup> Hsain Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Pradigma Positivistik dan Berbagai Pemecahan Masalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 209.

<sup>49</sup> Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*, (Malang : Avveroes Press, 2010), 41.

<sup>50</sup> Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2007), 51.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2. Ketepatan Waktu (*Pomptness*)

Individu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan mampu memanfaatkan waktu untuk hal-hal berguna yang berhubungan dengan pekerjaan.

#### 3. Inisiatif (*Initiative*)

Individu memiliki keberanian untuk menyampaikan ide atau gagasan yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, individu juga harus memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.

#### 4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan disini meliputi, keterampilan individu dan memiliki sikap profesional.

#### 5. Komunikasi (*Communication*)

Individu mampu membangun komunikasi dengan atasan dan rekan kerja dalam rangka pendiskusan tugas agar tidak terjadi kesalahan karena adanya salah informasi. Individu pun mampu membangunkan lingkungan yang menyenangkan untuk meningkatkan gairah kerja.

#### Indikator Kinerja

Menurut Simomora ada lima tolak ukur kinerja yaitu:

##### 1. Kualitas

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

##### 2. Kuantitas

Merupakan berapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitas di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kemampuan  
Merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
4. Penyelesaian pekerjaan  
Merupakan tugas-tugas yang diberikan pemimpin kepada karyawan harus dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
5. Kerjasama  
Merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan bersama.<sup>51</sup>

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain:

##### 1. Motivasi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.

##### 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja seseorang.

##### 3. Strees

Stress kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

<sup>51</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004),





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### 4. Kondisi fisik pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlan seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

#### 5. Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

#### 6. Desain pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.<sup>52</sup>

#### e. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran atau penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang diperlukan untuk mengetahui karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Pengukuran kerja mampu memberikan manfaat yang berguna bagi organisasi untuk melakukan pengambilan keputusan. Terdapat tujuan dilakukannya pengukuran kinerja yaitu:

1. Untuk memperbaiki sistem pelaksanaan pekerjaan yang sudah dilaksanakan karyawan.
2. Untuk menghimpun informasi dari pegawai yang berguna dalam membuat keputusan jangka panjang atau jangka pendek sesuai dengan tempat bekerja.

<sup>52</sup> T. Hani, Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), 206.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Qasim  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar berprestasi ketika melaksanakan tugasnya.

Dengan sifat dan karakteristik yang berbeda antara organisasi sektor publik dengan sektor swasta, maka penekanan dan orientasi pengukuran kinerja terdapat perbedaan.<sup>53</sup>

### Kerangka Pikir

Kerangka pikir dapat berupa kerangka teori dan dapat pula berupa kerangka penalaran logis. Kerangka pikir merupakan uraian ringkas tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan penelitian.<sup>54</sup> Kerangka pikir itu bersifat operasional yang diturunkan dari satu atau beberapa teori atau dari beberapa pertanyaan-pertanyaan logis. Di dalam kerangka pikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan dan mampu mengungkap, menerangkan, serta menunjukkan perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian.

Ada dua bagian umum dalam berpikir yang selalu digunakan baik dalam berpikir sehari-hari maupun berpikir dalam sebuah penelitian ilmiah, yaitu: *pertama*, deduksi adalah proses berpikir yang menggunakan proses-proses umum bergerak menuju khusus. *Kedua*, induksi adalah proses berpikir yang menggunakan premis-premis khusus bergerak menuju umum.<sup>55</sup>

Kerangka pikir biasa juga disebut kerangka konseptual. Kerangka pikir merupakan uraian atau pernyataan mengenai kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka pikir juga diartikan sebagai penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Disamping itu, ada pula yang berpendapat bahwa kerangka

<sup>53</sup> Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005). 120.

<sup>54</sup> Nik Hasan Bisri, *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Skripsi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 43.

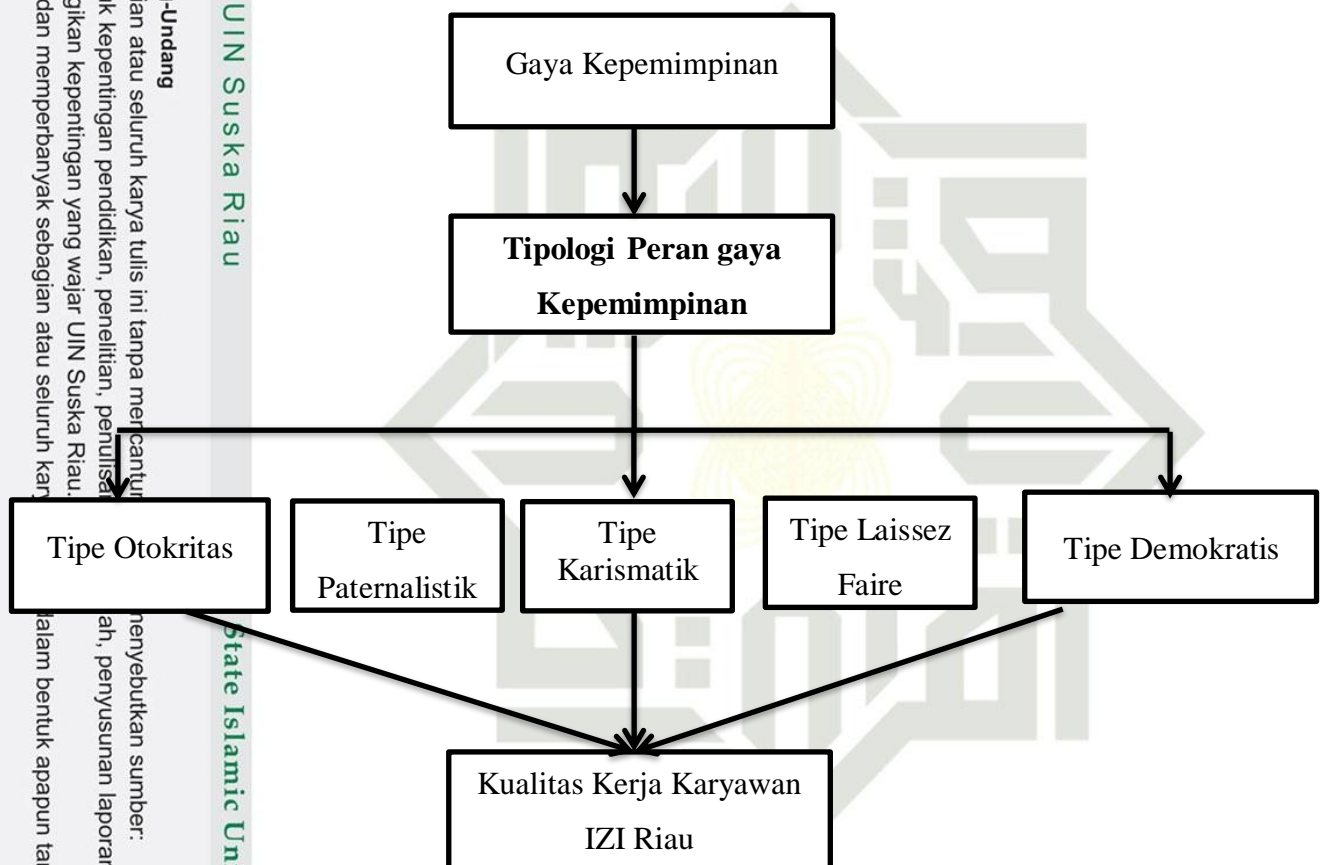
<sup>55</sup> Bagong Suyanto, Sutinah, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2010), 39.



UIN SUSKA RIAU

Berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>56</sup>

Kerangka berpikir merupakan kerangka penalaran logis, urutan berpikir logis sebagai suatu ciri dari cara berpikir ilmiah yang digunakan dan cara menggunakan logika tersebut dalam memecahkan masalah. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan IZI Riau.



Gambar 2.1. Skema Kerangka Pemikiran Penelitian

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini di luar lingkup ini.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
 menyebutkan sumber:  
 ah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>56</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2013), 60.



## BAB III METODELOGI PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berjenis kualitatif sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.<sup>57</sup>

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Riau. Adapun waktu penelitian adalah setelah proposal ini diseminarkan.

### C. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>58</sup> Sumber data dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

#### 1. Sumber data primer

Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Data primer ini disebut juga data asli. Dalam hal ini yang menjadi data primer yaitu observasi, wawancara, dan dokumen-dokumen yang dikeluarkan oleh IZI Riau.

#### 2. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan dari lokasi penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur yang digunakan sebagai data pendukung.

<sup>57</sup> M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 68

<sup>58</sup> Arikunto, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 107.



## Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian.<sup>59</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebanyak (5) orang yang terdiri dari satu (1) orang Kepala IZI Riau yaitu bapak Y.J Sampurna, SE, satu (1) orang staf pengelola data yaitu bapak Abu Daud (1) orang staf admin umum yaitu bapak Abdul Rasyid SE, satu (1) orang staf pajak yaitu ibu Desi Riawati, SE, Akt, satu (1) orang Divisi Corporate yaitu Ibu Linda Sari, S.Sos,

## Teknik Pengumpulan Data

Selain perlunya penentuan metode dalam penelitian, maka perlu juga memilih teknik dan alat pengumpulan data yang relevan guna menjangkau data yang dibutuhkan maksud dari teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh penelitian didalam mengumpulkan datanya. Penulis dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu.

### 1. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.<sup>60</sup>

Dalam penelitian ini, proses *interview* (wawancara) dilakukan untuk mendapatkan data dari informan tentang Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan IZI Riau. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Sedangkan informan bertugas untuk menjawab pertanyaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>59</sup> M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), 76.

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 188.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diajukan oleh pewawancara. Meskipun demikian, informan berhak untuk tidak menjawab pertanyaan yang menurutnya *privasi* atau rahasia.

### Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>61</sup> Dalam hal ini, peneliti berpedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan, metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan IZI Riau.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>62</sup>

Teknik ini penulis lakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi secara tertulis melalui dokumen-dokumen, foto-foto dari kegiatan yang dilakukan oleh IZI Riau dalam melakukan pemberdayaan kepada masyarakat yang berbasis ekonomi.

## F. Validasi Data / Cara Memperoleh Data

Validitas data adalah derajat ketepatan data antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.<sup>63</sup>

<sup>61</sup> Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 70.

<sup>62</sup> Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 231.

<sup>63</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 119.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini untuk menjaga keabsahan data dan hasil penelitian kualitatif, digunakan uji validitas data dengan menggunakan model uji kredibilitas yang lebih menekankan pada triangulasi metode, seperti :

#### 1. Perpanjangan pengamatan

Dengan melakukan perpanjangan pengamatan akan dapat meningkatkan kepercayaan atau kredibilitas data, karena dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan, wawancara kembali dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin akrab (tidak ada jarak lagi), saling terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.

#### 2. Meningkatkan ketekunan dalam penelitian

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Sehingga dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

#### 3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Triangulasi dilakukan untuk pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, apakah informasi yang didapat dengan metode wawancara sama dengan metode observasi atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika diwawancarai dan saat melihat dokumentasi yang ada.<sup>64</sup>

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan

<sup>64</sup> M. Djunaidi Ghony, Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 199.



lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>65</sup> Teknik analisis data bertujuan untuk menganalisa data yang telah terkumpul dalam penelitian ini. Setelah data dari lapangan terkumpul dan disusun secara sistematis, maka langkah selanjutnya penulis akan menganalisa data tersebut.<sup>66</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis model Miles dan Huberman yang menyatakan bahwa, aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data model Miles dan Huberman, yaitu:

#### 1. Koleksi data (*Data Collection*)

Koleksi data adalah pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis dan mengolah data tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang dapat mendukung penelitian.

#### 2. Reduksi data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Jadi, reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli.

#### 3. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat dengan teks yang bersifat naratif. Menyajikan data, maka akan mempermudah

<sup>65</sup> Sagiyo, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 89.

<sup>66</sup> Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), 59.

untuk memahami apa yang terjadi. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.

Penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, yang berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.<sup>67</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>67</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 321.







2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kharuddin Nasution yang dilantik digedung Sekolah Pei Ing Pekanbaru tanggal 6 Januari 1960. Karena Kota Pekanbaru mempunyai gedung yang representatif, maka dipakailah gedung sekolah untuk tempat upacara.<sup>68</sup>

## B. Sejarah Berdirinya Inisiatif Zakat Indonesia (IZI)

### 1. Kelahiran IZI Di Tengah Dinamika Perkembangan Zakat Indonesia

Peran dan kedudukan zakat kini semakin strategis. Selain memiliki fungsi ibadah, zakat juga memiliki fungsi social. Dalam perkembangannya, fungsi social ini tak hanya bersifat *charity* namu juga untuk kegiatan ekonomi produktif. Potensi zakat di Indonesia sangat besar, hasil penelitian yang dilakukan oleh BAZNAS dan FEM IPB (2011) melaporkan bahwa Indonesia memiliki potensi dana zakat sebesar Rp 217 triliun. Potensi ini bila bisa tergali optimal dan dananya dapat dapat digunakan untuk kegiatan ekonomi produktif maka dampaknya cukup signifikan bagi pengurangan kemiskinan. Dalam praktik pengelolaan zakat, Indonesia lebih bersifat *voluntary basis*, yakni zakat yang dibayarkan atas dasar kesadaran dan kesukarelaan masyarakat. Ini berbeda dengan Negara seperti Pakistan, Sudan, Arab Saudi, Libya, dan Malaysia yang bersifat *obligatory basis*, yaitu system wajib zakat (IMZ, 2010).

Pelaksanaan pengelolaan zakat di Indonesia dilakukan tidak hanya oleh Negara namun juga oleh unsur masyarakat. Negara membuat badan amil zakat nasional (BAZNAS) yang tingkatannya sampai ketingkat kecamatan, bahkan bisa juga hingga kekelurahan. Adapaun unsur masyarakat berbentuk lembaga amil zakat (LAZ) yang hierarkinya lebih terbatas. Kelahiran UU No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat, telah mendorong lahirnya sejumlah BAZ dan LAZ di Indonesia. Undang- undang tadi yang lahir seiring momentum reformasi muncul dalam semangat agar lembaga pengelola zakat tampil dengan professional, amanah, dan mandiri. Setelah 12 tahun berjalan, lahir berikutnya UU No 23 tahun 2011 tentang

<sup>68</sup> Pekanbaru.go.id, Sejarah Kota Pekanbaru. di akses pada tanggal 11 November 2017, <http://www.Sejarah>.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta Ilmiah UIN Suska Riau  
Hak Isimiah Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengelolaan zakat. Undang-undang inilah atas semangat amendemen dan perbaikan terhadap UU sebelumnya. Dampak dari perubahan regulasi ini tentu saja berimbas pada organisasi pengelolaan zakat (OPZ), baik itu BAZNAS maupun LAZ. Sejumlah 18 LAZ yang bersekala nasional sesuai dengan UU NO. 38 TAHUN 1999 harus menyesuaikan diri dengan UU No. 23 tahun 2011 yang menjadi payung hukum terbaru dalam pengelolaan zakat.

Pada praktiknya, proses penyesuaian diri terhadap regulasi ini berbeda-beda, baik dari sisi waktu maupun adaptasi bentuk lembaga. Waktu yang diberikan pemerintahan agar BAZNAS maupun LAZ yang ada dapat menyesuaikan diri sebenarnya cukup panjang, yakni selama 5 tahun sejak diundangkan pada November 2011. Namun kenyataannya sampai akhir 26 April 2016, kementerian agama baru mengesahkan 4 LAZ tingkat nasional, yaitu: Inisiatif Zakat Indonesia (IZI), Rumah Zakat, Nurul Hayat, dan Baitulmall Hidayatullah (BMH). Diantara empat LAZNAS yang telah disahkan pemerintah, ada fenomena unik, kalau rumah zakat BMH, dan nurul hayat, ketiga menyesuaikan diri dengan regulasi terbaru ini dengan berusaha memenuhi semua persyaratan dan ketentuan UU dan turunannya (PP NO 14 TAHUN 2014 DAN kma No. 333/2015 tentang pedoman pemberian izin pembentukan lembaga amil zakat), maka langkah PKPU justru berbeda. PKPU yang selama ini telah menjadi LAZNAS sesuai dengan UU sebelumnya mengambil keputusan secara organisasi untuk berhenti mengikuti UU dan regulasi turunannya yang terkait dengan zakat dan justru memilih melakukan *spin off* dengan membentuk lembaga baru yang bernama Inisiatif Zakat Indonesia (IZI). IZI inilah yang menjadi masa depan pengelolaan zakat PKPU. Saat yang sama, PKPU akan meneruskan seluruh legalitas dan peran lembaganya dalam ranah kemanusiaan.

Sebagai sebuah langkah eksperimental, apa yang ditempuh oleh PKPU ini jelas *high risk*. Apalagi bila ditinjau dari perspektif manajemen resiko, jelas resiko serius dimiliki oleh IZI dalam melakukan penyesuaian diri dan regulasi terbaru pengelolaan zakat. Meminjam istilah dalam dunia





UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan sumber atau mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

perbankan tentang manajemen resiko, maka kita mendapati adanya 8 (delapan) risiko utama yang dihadapi oleh bank, yaitu risiko operasional, risiko hukum, risiko reputasi, risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, risiko strategi, dan risiko kepatuhan. Tentu saja semua relevan, dengan zakat. Berdasarkan hasil *international working group on zakat core principle (IWGZCP)*, disepakati bahwa identifikasi risiko dalam pengelolaan zakat merupakan hal yang sangat penting karena akan mempengaruhi kualitas pengelolaan zakat. Ada empat jenis risiko yang telah teridentifikasi dan dunia perzakatan harus memiliki konsep yang jelas dalam memitigasi risiko-risiko tersebut: pertama, risiko reputasi dan kehilangan muzakki, kedua, risiko penyaluran, ketiga, risiko operasional, keempat, risiko transfer antar Negara.<sup>69</sup>

### C. Langkah Berani PKPU mendirikan IZI

Langkah PKPU mendirikan IZI dengan metode *spin off* di dunia perzakatan belum dikenal. Walau begitu, sebenarnya di dunia perbankan langkah *spin off* lembaga adalah sesuatu yang biasa. Sebuah entitas bisnis baru dengan berbagai alasan dibuat dari induk sebelumnya dan kemudian dilepas secara sistematis. Secara umum *spin off* dilakukan dalam rangka peningkatan atau mencapai tujuan perseroan secara maksimal.

Secara yuridis istilah *spin off* bisa ditemukan dalam undang-undang perseroan terbatas yang baru yaitu Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang mengganti Undang – Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1995. Istilah *spin off* atau pemisahan dikenal dalam ketentuan pasal 1 angka 12, yaitu : “Pemisahan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada 2 ( dua) perseroan atau lebih atau sebagian aktiva dan pasiva perseroan beralih karena hukum kepada 1 (satu) peeseroan atau lebih”.

<sup>69</sup> Nana Sudiana, *Mengenal Izi Lebih dekat*, (Jakarta Timur:LAZNAS IZI, 2016), h.4



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa, pemisahahan atau *spin off* adalah suatu tindakan hukum yang bertujuan untuk memisahkan diri yang terjadi sebelumnya dalam suatu badan hukum kemudian ia memamerkan atau membelah diri dengan pengakuan hukum atas pemekaran atau pembelaan diri tersebut. Kondisi pembelah dirinya atau pemekaran badan hukum tersebut dilakukan dengan kehendak dari para pihak yang tertuang dalam kesepakatan atau perjanjian yang dibuat oleh pihak yang mewakili kewenangan dalam organisasi atau lembaga tersebut. Walau tampak sederhana, sesungguhnya PKPU menyiapkan langkah *spin off* ini cukup panjang.

#### D. Sejarah berdirinya Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Riau

Yayasan Inisiatif Zakat Indonesia-IZI dilahirkan oleh sebuah lembaga sosial yang sebelumnya telah dikenal cukup luas dan memiliki reputasi yang baik selama lebih dari 16 tahun dalam memelopori era baru gerakan filantropi Islam modern di Indonesia yaitu Yayasan Pos Keadilan Peduli Ummat (PKPU). Dengan berbagai konsideran dan kajian mendalam, IZI dipisahkan (*spin-off*) dari organisasi induknya yang semula hanya berbentuk unit pengelola zakat setingkat departemen menjadi sebuah entitas baru yang mandiri berbentuk yayasan tepat pada hari pahlawan, 10 November 2014.

Alasan paling penting mengapa IZI di lahirkan adanya tekad yang kuat untuk membangun lembaga pengelola zakat otentik. Dengan focus dalam pengelolaan zakat serta donasi keagamaan lainnya di harapkan IZI dapat lebih sungguh-sungguh mendorong potensi besar zakat menjadi kekuatan rela dan pilar kokoh penopang kemuliaan dan kesejahteraan umat melalui *positioning* lembaga yang jelas, pelayanan yang prima, efektifitas program yang tinggi, proses bisnis yang efisien dan modern, serta 100 *sharing compliance* sesuai sasaran *ashraf* dan *maqashid* (tujuan) syariah.

Tekad tersebut menemukan momentumnya dengan terbitnya regulasi baru pengelolaan zakat ditinjau melalui Undang- undang pengeloalan zakat No 23 tahun 2011. Dengan merujuk kepada undang – undang tersebut dan peraturan pemerintahannya, yayasan IZI kemudian menempuh proses yang harus



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilalui dan melengkapi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan untuk memperoleh izin operasional sebagai lembaga amil zakat. Alhamdulillah, melalui proses yang panjang dan berliku, kira-kira 13 bulan setelah kelahirannya sebagai yayasan pada tanggal 30 Desember 2015, IZI secara resmi memperoleh izin operasional sebagai lembaga Amil Zakat skala nasional melalui surat keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No, 423 tahun 2016. Tanggal tersebut menjadi momentum penting lainnya yang menandakan lahirnya Lembaga Amil Zakat Nasional ( LAZNAZ) IZI, sebagai penerus visi dan misi pengelolaan zakat yang telah dirintis oleh PKPU sebelumnya selama lebih dari 2 windu.

*Core value* IZI dalam berkhidmat bagi ummat sesuai kemiripan pelafalan namanya adalah mudah (easy). *Tagline* yang diusungnya adalah memudahkan dan memudahkan. Berawal dari keyakinan bahwa jika seseorang memudahkan usahanya, insya Allah. Oleh karenanya IZI bertekad untuk mengedukasi masyarakat sehingga meyakini bahwa mengeluarkan zakat itu mudah, membangun infrastruktur pelayanan agar zakat dapat ditunaikan dengan mudah, merancang program- program yang efektif yang dapat menghantarkan kehidupan para mustahik agar jauh lebih mudah. Inilah parameter utama dalam mengukur kinerja pengabdian IZI bagi masyarakat.<sup>70</sup>

## E. Visi dan Misi besar IZI

### 1. VISI

Menjadi lembaga zakat professional terpercaya yang menginspirasi gerakan kebajikan dan pemberdayaan

### 2. MISI

1. Menjalankan fungsi edukasi, informasi, konsultasi dan penghimpunan dana zakat.
2. Mendayagunakan dana zakat bagi mustahik dengan prinsip- prinsip kemandirian

<sup>70</sup> *Ibid.*, h.1-3





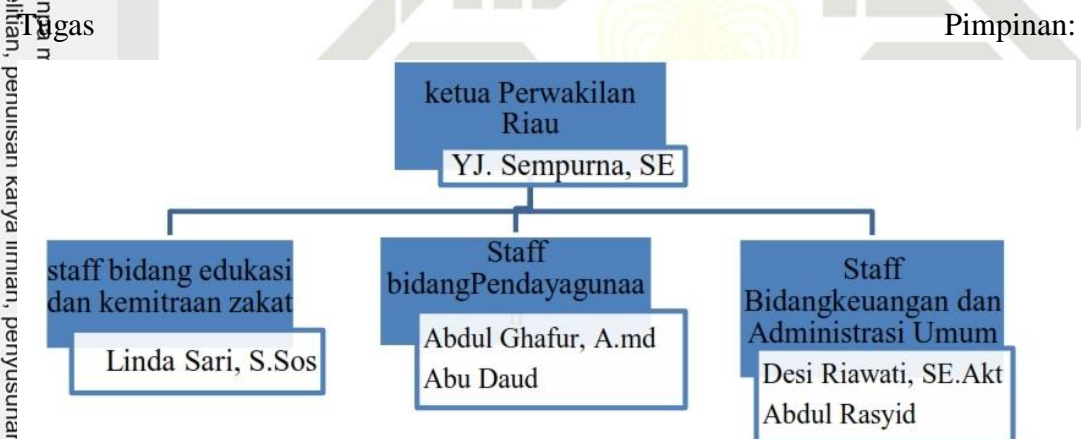
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerjemahan, penyusunan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Menjalin kemitraan dengan masyarakat, dunia usaha, pemerintah, media, dunia akademis (academia), dan lembaga lainnya atas dasar keselarasan nilai- nilai yang dianut.
4. Mengelola seluruh proses organisasi agar berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku, tata kelola yang baik (*good governance*) dan kaidah syariah.
5. Berperan aktif dan mendorong terbentuknya berbagai forum, kerjasama, dan program- program penting lainnya yang relevan bagi peningkatan efektifitas peran lembaga pengelola zakat di level lokal, nasional, regional, dan global.<sup>71</sup>

**Struktur Organisasi Inisiatif Zakat Indonesia Kota Pekanbaru<sup>72</sup>**



1. Mengkoordinasi, memajemen, mengarahkan, membuat strategi SDM dan rencana kerja IZI Riau

Tugas Kabid Pendayagunaan :

1. Menyalurkan zakat, infak, sedekah ke program-program IZI
- Tugas Kabid Keuangan :
- a. Mengimput data baik uang maupun uang keluar dan membuat pelaporan. Tugas Zakat Funding:

<sup>71</sup> Yayasan Inisiatif Zakat Indonesia, *Inisiatif Zakat Indonesia*, (Jakarta Timur, 2015),h.12

<sup>72</sup> YJ. Sempurna, Ketua Inisiatif Zakat Indonesia Perwakilan Riau, *Wawancara*, Pekanbaru 30 Januari 2018.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Mensosialisasikan zakat, infak dan sedekah ke perusahaan-perusahaan, majlis taklim dan ke komunitas dan proses edukasi ke masyarakat luas baik perindividu maupun kelembagaan dan menjalin kerja sama atau kemitraan perorangan atau lembaga.

### C. Program IZI<sup>73</sup>

#### 1. Izi To Succes

Merupakan program pemberdayaan dana zakat IZI di bidang ekonomi yang meliputi program:

- a. Pelatihan keterampilan. Program ini bertujuan untuk memberikan keterampilan *softskill* dan *hardskill* berupa menjahit, tata boga, mencukur, pijat & bekam. Beberapa jenis pelatihan tersebut akan dikelola pada program inkubasi kemandirian (PIK). Diharapkan setelah selesainya pelatihan, para peserta memiliki keterampilan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup peserta.
- b. Pedampingan wirausaha. Program pemberdayaan ekonomi yang berbasiskan pada komunitas masyarakat. IZI menargetkan pada masyarakat memiliki kebutuhan yang sama dalam rangka mengembangkan usaha mikro dan pendapatan dalam bentuk modal dana bergulir yang disertai penyadaran dan peningkatan kapasitas dalam bentuk pedampingan.

#### 2. Izi To Smart<sup>74</sup>

IZI To Smart merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang pendidikan yang meliputi program :

##### a. Beasiswa Mahasiswa

Program ini meliputi pemberian beasiswa, pembinaan, dan pelatihan bagi mahasiswa dari keluarga dhuafa. Tujuan yang diharapkan hadir pada program ini adalah untuk membentuk SDM yang unggul dalam budi pekerti, intelektualitas, dan kecerdasan sosial sehingga

<sup>73</sup> Inisiatif Zakat Indonesia, *Laporan Tahunan 2016 Inisiatif Zakat Indonesia*, (TT: TP, 2016), h.2

<sup>74</sup> *Ibid.*, h.28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mampu mengembangkan dan memberdayakan potensi di wilayah tempat tinggal dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia lainnya melalui peran yang dapat mereka ambil di masyarakat. Para peserta program besiswa mahasiswa IZI diberi peningkatan kemampuan dan pembinaan melalui kegiatan mentoring pelatihan soft skill, kunjunghan tokoh dan pengamaln keilmuan masing – masing melalui kegiatan sosial kemasyarakatan.

### **Beasiswa Pelajar**

Program yang bertujuan meningkatkan angka partisipasi sekolah, khususnya bagi siswa unggul. Program ini terdiri atas pemberian bantuan biaya pendidikan dan pembinaan bagi para siswa binaan IZI. Program ini juga akan melakukan upaya pembentukan karakter unggul seperti jujur, tanggung jawab, peduli, disiplin, percaya diri, dan berani. Para peserta beasiswa pelajar mendapat pemenuhan kebutuhan uang sekolah, alat tulis, seragam, serta pendampingan spiritual dan akademik.

### **c. Beasiswa penghafal Al- Qur'an**

Program beasiswa penghafal Qur'an IZI merupakan program yang memberikan beberapa fasilitas program kepada para penerima beasiswa berupa biaya hidup, biaya transportasi, biaya sarana dan pra sarana dalam menghafal Al- Qur'an dan biaya pendidikan.

### **IZI TO FIT**

IZI to fit merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang kesehatan yang meliputi program:

#### **a. Rumah Singgah Pasien**

IZI menyediakan layanan khusus bagi pasien bagi pasien sakit dan keluarga pasien untuk tinggal sementara selama dalam berobat jalan ke rumah sakit. Layanan ini diberikan pasien dan keluarga fakir miskin yang tidak mampu dalam pembiayaan hidup tinggal karena mahalnnya biaya sewa tempat tinggal (kontrakan) untuk menunggu selama waktu pengobatan. Izi juga menyediakan layanan ambulance antar pasien ke Rumah Sakit rujukan dan konsultasi perawatan selama di rumah sinngah.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### b. Layanan Kesehatan keliling

Program layanan kesehatan keliling yang dilaksanakan secara terpadu (berbagai program kesehatan disatukan dalam paket bersama) dan dikemas secara populis, yang dilaksanakan secara Cuma-Cuma bagi masyarakat fakir miskin yang tempat tinggalnya jauh dari akses pelayanan kesehatan atau klinik peduli. Layanan kesehatan IZI ini dikemas dalam beberapa paket, yaitu Prosmiling kesehatan ibu, anak, gigi mata, medical *check up* dan *goes to sch*.

### Layanan pendampingan pasien

IZI menyediakan layanan khusus bagi orang sakit dalam bentuk

#### 1. Santunan langsung

Santunan langsung adalah pemberian santunan langsung kepada pasien baik berupa dana atau lainnya sesuai ketentuan dan kebutuhan untuk sembuh.

#### 2. Pendampingan

Pendampingan adalah proses pendampingan / fasilitator pasien pasien dalam mengurus layanan kesehatan atau pemberian bantuan secara berkala (konsultasi perawatan penyakit). Pada program layanan pendampingan pasien, disediakan pula layanan ambulance gratis.

### d. Air untuk bangsa

Program yang menitikberatkan pada pemahaman dan perubahan perilaku masyarakat mengenai PBHS serta pembentukan kelompok masyarakat yang mampu secara mandiri memenuhi kebutuhan air dan sanitasi layak diwilayah secara berkelanjutan.

### e. Gizi untuk bangsa

Merupakan sebuah program yang dipersembahkan bagi indonesia dalam menagggulangi permasalahan kesehatan ibu dan anak yang masih memiliki nilai merah pada raportnya.



## IZI TO IMAN

IZI To Iman merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang dakwah yang meliputi program:

### **Da'i Penjuru Negeri**

Program Da'i penjuru negeri adalah program dakwah IZI kepada masyarakat muslim di daerah rawan bencana alam dan dhuafa di Indonesia dengan mengirimkan dai untuk melakun aktivitas pendampingan masyarakat berupa pembinaan iman dan Islam melalui program pembinaan dan kajian rutin bagi masyarakat desa setempat.

### **b. Bina Muallaf**

IZI melakukan program bina muallaf dalam bentuk pemberian pembinaan yang rutin kepada muallaf dalam rangka penguatan keyakinan dan keimanan mereka serta memberikan santunan kepedulian kepada para muallaf. Sasaran wilayah muallaf difokuskan pada daerah dhuafa yang rawan pemuradan.

### **5. IZI To Help**

IZI To Help merupakan program pemberdayaan dana zakat di bidang layanan sosial meliputi program:

#### **a. Laa Tahzan (layanan Antar jenazah)**

Bentuk program Laa Tahzan yaitu layanan pra kejadian dengan melakukan pelayanan yang mempersiapkan umat Islam dalam pengurusan jenazah berupa pemberian materi dan pelatihan atau training. Kemudian layanan saat kejadian adalah pelayanan yang diberikan saat kejadian berupa pemandian, pengafanan, pengantaran, dan pemakaman jenazah. Setelah itu layanan pasca kejadian berupa konsultasi dan penghitungan warisan. Untuk mendukung kegiatan Laa Tahzan, IZI juga menyiapkan mobil jenazah gratis.

#### **b. Peduli Bencana**

IZI peduli bencana merupakan perpaduan dari beberapa aktivitas Manajemen Risiko Bencana yang meliputi program mitigasi, rescue dan rehabilitasi. Program miltigasi adalah program

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

penanganan bencana dengan pola pemberian pelatihan atau pendampingan dalam tindakan pencegahan dan reaksi cepat saat terjadi bencana. Pada program rescue, aktivitas kesigapan IZI dalam penanganan bencana terjadi seperti Evakuasi Korban, Dapur Air Trauma Healing, dan Serambi Nyaman untuk pengungsi. Dan aktivitas IZI pada masa rehabilitas yaitu program penanganan dampak setelah bencana terjadi. Sebagai contoh adalah pembangunan cluster hunian, perbaikan fasilitas umum, dan pengadaan air bersih.

### **c Lammus**

Adalah layanan mulia mustahik. Layanan harian kepada mustahik yang mengajukan permohonan bantuan sesuai dengan kebutuhan. Bantuan berupa pendidikan, sosial, dan kesehatan bersifat sukarela.



#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Untuk peran kepemimpinan Islam dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pemimpin menggunakan peran pribadi, peran pembuatan keputusan, dan peran pemberi informasi selain itu menerapkan kegiatan Islam seperti program kegiatan kajian rutin bulanan yang di laksanakan untuk semua anggota IZI Riau, dan bentuk kepemimpinan Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah, jujur terhadap konsumen, menjaga kepercayaan (amanat), benar-benar menanamkan bagaimana cara menyampaikan dan berkomunikasi dengan baik dan sopan, memberi contoh bagaimana cara yang pandai dalam membaca lingkungan, dan yang terakhir menghindari perbuatan dzolim kepada konsumen.

2. Ada lima tipe kepemimpinan yang diterapkan di IZI Riau yaitu tipe otokratis, tipe paternalistik, tipe kharismatik, tipe laissez faire dan tipe demokratis. Tetapi hanya ada dua tipe kepemimpinan yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu tipe kepemimpinan kharismatik dan demokratik. Tipe kharismatik dari pemimpin IZI Riau yaitu ramah dan pembawaannya tenang. Sedangkan untuk tipe demokratis pemimpin IZI Riau mau menerima kritik dan saran dari bawahan bijak dan patut diajukan acuan.

### B. Saran

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

1. Untuk IZI Riau , supaya lebih meningkatkan penerapan kualitasnya dalam manajemen kepemimpinan karena dapat meningkatkan

kinerja karyawan agar lebih baik lagi dan menerapkan prinsip-prinsip syariah yang sebenarnya.

Untuk peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau







Hersey dan K.H. Blanchard. 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.

Permadi, K. 1996. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pemudji. 2010. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara.

Rempandjo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Avveroes Press.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Samora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana,



Amara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership (Kepemimpinan Berbasis Spiritual)*. Cet.1. Jakarta: Gema Insani.

Doaha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Supono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi Offse.

Prong, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Wahab, Abdul Aziz. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husain. 2009. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Pradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Yomungga, Moses, dkk. 2015. *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.

Yaniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

### Skripsi

Amad Farid. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sari Burger Indonesia)*. Skripsi. Jakarta: FEB UIN Jakarta.

Bebi Sarusi. 2002. *Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PP Muhammdiyah Cabang Kramat Jati*. Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Jakarta.

Mutia Inanda Nasution. 2018. *“Peran Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri ACF Meda,”*. Skripsi. Sumatera Utara Medan: Universitas Negeri Islam.

Rani Wisesa. 2016. *“Peranan Kepemimpinan dalam Memotivasi Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Rafindo Craft Majalengka,”* Skripsi (IAIN Syekh Nurjati Cirebon).

Reza Hafikar Suardi. 2017. *“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)”*. Skripsi Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial







- a. Penguajian nanya unuk kepenuangan penoaitakan, penenian, penuisan karya imian, penyusunan laporan, penuisan kritik atau unjauan suaw masalah.  
 b. Penguitian tidak merugikan kepenuangan yang walar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
 Email : [dpmtsp@riau.go.id](mailto:dpmtsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/38852  
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9//2021 Tanggal 10 Februari 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

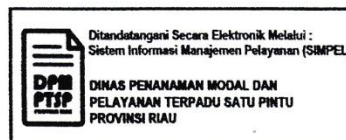
- |                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Nama              | : PUTRIYANTI   |
| 2. NIM / KTP         | : 11644202121  |
| 3. Program Studi     | : MANAJEMEN DAKWAH   |
| 4. Jenjang           | : S1   |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI IZI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : IZI RIAU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 18 Februari 2021



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. PIMPINAN IZI RIAU
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



## BIOGRAFI PENULIS



**Putriyanti**, lahir di Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada tanggal 23 November 1997, Anak dari pasangan Ayahanda Alm Asbullah dan Ibunda Suriyati. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara Penulis mengawali pendidikan Sekolah Dasar Negeri 016 Tanah Datar kecamatan Kelayang dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 03 Kecamatan Lirik pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMK 1 Ukui Pelalawa dan kemudian lulus ujian pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 melalui jalur UMJM diterima menjadi mahasiswa pada Program Studi S1 Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pada bulan Juli sampai Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Kuning Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Pada bulan September sampai November 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di BAZNAS kota Dumai.

Akhirnya tepat pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2022 di Munaqasahkan dalam sidang Panitia Ujian Sarjana (S1) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan dinyatakan LULUS Dengan Judul Skripsi “**Analisi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Izi Riau**” Dengan Menyandang Gelar Sarjana Sosial Dengan Predikat Memuaskan.

- Hak cipta dilindungi undang-undang. Seluruh isi ini adalah hak cipta penulis. Tidak diperkenankan untuk diperjualbelikan atau disalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.