



UIN SUSKA RIAU

No. 5148/MD-D/SD-S1/2022

**PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI LAZ (LEMBAGA AMIL ZAKAT)
SWADAYA UMMAH PEKANBARU**

- 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.



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 (SI) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

SUKRI FIRDAUS
NIM. 11840412570

PROGRAM STRATA I (S1)

PRODI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

1443 H / 2022 M



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

Nama : Sukri Firdaus
 Nim : 11840412570
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Judul Skripsi : Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di LAZ (Lemabaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan 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.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 12 Mei 2022
 Pembimbing

Perdamaian, M. Ag
 NIP. 19621124 199603 1 001

Mengetahui
 Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Khairuddin, M. Ag
 NIP. 19720817 200910 1 002

- 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.



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 MUNAQASYAH

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

Nama : Sukri Firdaus
Nim : 11840412570
Judul : Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di LAZ
(Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

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

Hari : Kamis
Tanggal : 7 Juli 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, 15 Juli 2022

Dekan

Imron Rosidi, S. Pd., M.A., Ph. D

NIP. 1981118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Khairuddin, M. Ag

NIP. 19720817 2009010 1 002

Penguji III

Perdamaian, M. Ag

NIP. 19621124 199603 1 001

Sekretaris/ Penguji II

Nur Alhidayatillah, M. Kom. I

NIK. 130 417 027

Penguji IV

Muhammad Soim, S. Sos. I., MA

NIK. 130 417 084

- a. Pengutuban hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutuban 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.



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 : SUKRI FIRDAUS
NIM : 11840412570
Judul : "Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di LAZ
(Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru"

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 13 Januari 2022

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 24 Januari 2022

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP. 19811118 20091 1 006

Penguji II

Muhammad Soim, M.A
NIP. 130 417 048



- 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.

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SUKRI FIRDAUS
NIM : 11840412570
Tempat/ Tgl. Lahir : Sungai Manasib, 10 Oktober 1999
Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi
Prodi : S1 Manajemen Dakwah
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :

**“PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI LAZ (LEMBAGA AMIL ZAKAT) SWADAYA UMMAH PEKANBARU”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. 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, 20 Juli 2022
Yang membuat pernyataan



SUKRI FIRDAUS
NIM : 11840412570

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*



- 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.

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

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 : Sukri Firdaus
NIM : 11840412570
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di LAZ
(Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

Kami berpendapat bahwa mahasiswa tersebut dapat mengikuti Ujian Munaqasyah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam ujian munaqasyah 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, 12 Mei 2022
Pembimbing,

Perdamaian, M. Ag
NIP. 19621124 199603 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Khairuddin, M. Ag
NIP. 197208 17200910 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
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.

ABSTRAK

Nama : Sukri Firdaus

Kejurusan : Manajemen Dakwah

Judul : Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Laz (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

Penelitian ini dilatar belakangi oleh persoalan kepemimpinan. Seperti yang diketahui bahwa pimpinan memiliki peran penting dalam berjalannya sebuah organisasi dengan individu yang berbeda didalamnya. maka dibutuhkan pimpinan yang berkualitas sehingga bisa memimpin bawahannya agar dapat bekerja sebaik mungkin, supaya tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Kesuksesan pimpinan dalam menjalankan perannya tersebut akan mempengaruhi keberhasilan organisasi atau lembaga dalam mempertahankan eksistensinya. Pimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bisa dikatakan baik ataupun buruk kinerja karyawan pengaruh yang di berikan oleh pimpinan terhadap karyawan-karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pimpinan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini menemukan bahwa pimpinan di LAZ Swadaya Ummah memiliki peran yaitu Peran Antarpribadi, Peran Pengambilan Keputusan, Peran Memberikan Informasi, dan Peran Memberikan Motivasi. Sepanjang pengamatan penulis, peran-peran tersebut diterapkan oleh pimpinan LAZ Swadaya Ummah.

Kata Kunci : Peran Pimpinan, Kinerja Karyawan, LAZ Swadaya Ummah

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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.

ABSTRACT

Name : Sukri Firdaus
Department : Da'wah Management
Title : *The Role Of Leadership In Improving Employee Performance At Independent Laz (Lembaga Amil Zakat) Pekanbaru Ummah*

This research is motivated by the problem of leadership. It is known that the leader has an essential role in running an organization with different individuals. It takes a quality leader to lead his subordinates to work as well as possible to achieve goals effectively and efficiently. The leader's success in carrying out his role will affect the success of the organization or institution in maintaining its existence. Therefore, leaders play a crucial role in improving employee performance. It can be said that good or bad employee performance influences the leadership's influence on its employees. This study aims to determine the role of the leadership of the LAZ (Amil Zakat Institute) Swadaya Ummah in improving employee performance. The data collected by the researchers were through observation, interviews, and documentation and were analyzed using qualitative descriptive methods. This study found that the leadership at LAZ Swadaya Ummah has a role, namely the interpersonal role, the decision-making role, the role of providing information, and the role of providing motivation. As the author observes, these roles are implemented by the leadership of LAZ Swadaya Ummah.

Keywords: *Role of Leaders, Employee Performance, LAZ Swadaya Ummah*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warohmatullahiwabarokatu

Alhamdulillah, Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI LAZ (LEMBAGA AMIL NAKAT) SWADAYA UMMAH PEKANBARU”** ini dapat tersusun hingga selesai. Sholawat berangkaikan salam tidak lupa kita hadiahkan buat junjungan dalam Yakni nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan kita dalam berahlakhul karimah.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, bantuan serta nasehat dari berbagai pihak. Ucapan terimah kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada yang tersayang dan tercinta untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Mardi dan Ibunda Asni atas setiap linangan air mata dan setiap tetesan keringat dalam mendukung ananda dalam mengapai cita-cita dan menyelesaikan studi perkuliahan ini. Semoga selalu diberi kesehatan dan senantiasa dalam lindungan Allah SWT. dan tak lupa ucapan terimahkasih penulis ucapkan untuk keluarga besar atas dukungan semangat dan sehat yang diberikan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan strata satu ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. H Mas'ud Zein, M.Pd. selaku Wakil Rektor II, Bapak Edi Erwan, S.Pt.,M.Sc, Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Imron Rosidi, MA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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

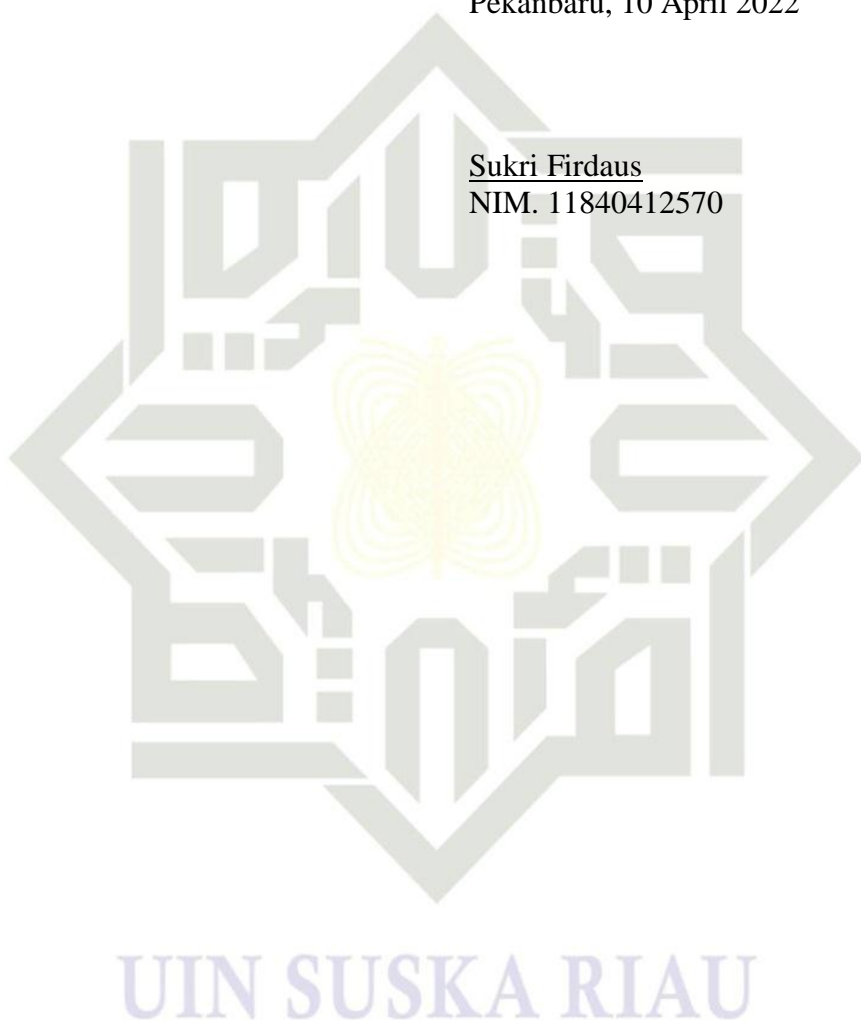
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan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

4. Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si. selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Arwan, M.Ag. selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Univeritas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Khairuddin, M.Ag Selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Muhlasin, M.Pd.I Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Khairuddin M.Ag Selaku Pembimbing akademik (PA) selalu memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Perdamaian M.Ag selaku pembimbing skripsi yang telah setia tanpa bosan dan jenuh dalam memberikan motivasi dan arahan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjalani studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Syarif Kasim Riau.
10. Karyawan/i Fakultas dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
11. Teman-teman seperjuangan mahasiswa-mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah angkatan tahun 2018
12. Ahmad Rifai selaku Direktur Eksekutif LAZ (Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Pekanbaru, dan seluruh Karyawan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di LAZ (Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Pekanbaru.
13. Kepada seluruh keluarga besar yang telah mendorong dan memberikan dukungan kepada penulis mulai dari awal kuliah hingga sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi ladang amal dan mendapatkan pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih terdapat banyak kekurangan oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis kritik dan saran dari berbagai pihak akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta berguna bagi pribadi dan juga bagi pembaca sekalian. Aamiin Ya Rabbal'alamiin
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 10 April 2022

Sukri Firdaus
NIM. 11840412570



- Hak Cipta dan Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak 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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	3
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Kegunaan Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Terdahulu	8
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka Pemikiran	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Sumber Data Penelitian	36
D. Informan Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Validitas Data	38
G. Teknik Analisis Data	39
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	41
A. Sejarah LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah	41
B. Visi dan Misi LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip atau menjiplak 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.

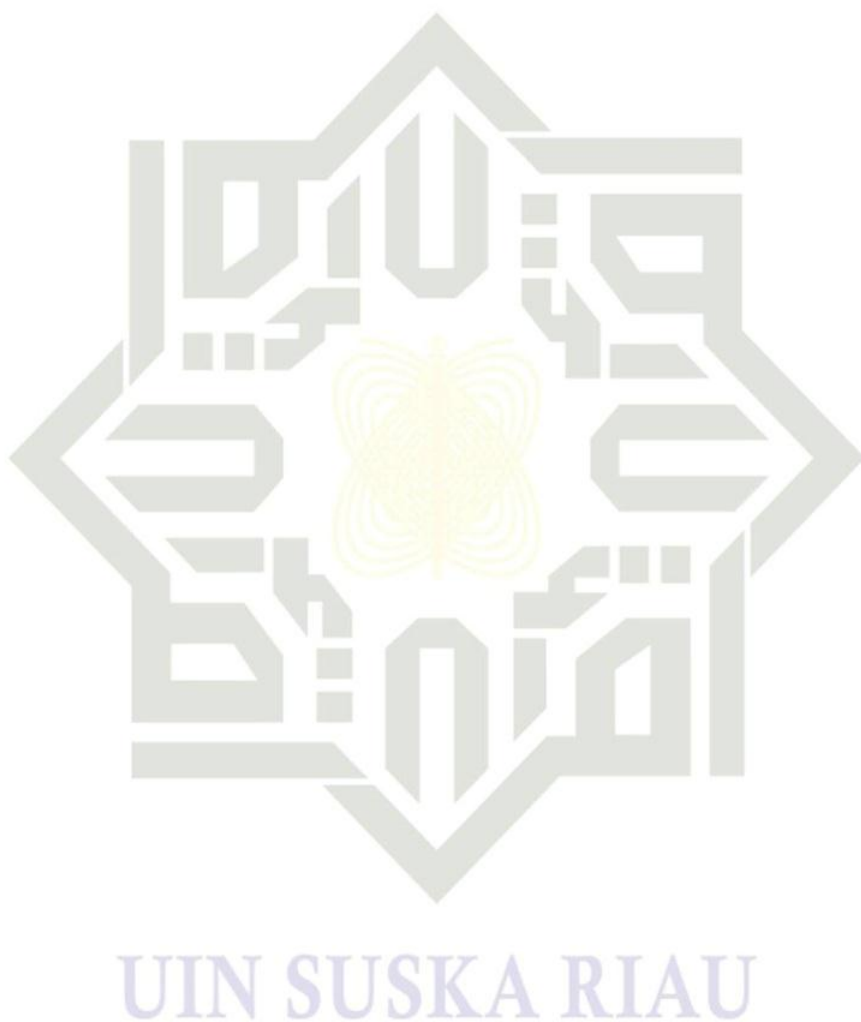
C. Program Kerja LAZ (Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah	42
D. Struktur Kepengurusan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swaaya Ummah	45
Job Desc Staf LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah.	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Peran Hubungan Antarpribadi.....	47
2. Peran Pengambilan Keputusan.....	49
3. Peran Memberikan Informasi.....	51
4. Peran Memberikan Motivasi	52
B. Pembahasan.....	54
BAB VI PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran Penelitian	35
Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan LAZ Swadaya Ummah	45



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.

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Masalah kepemimpinan pada dasarnya telah muncul bersamaan dengan mulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang memiliki kelebihan-kelebihan dari yang lain, terlepas dari apa kelompok manusia tersebut dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia mempunyai keterbatasan dan kelebihan kelebihan tertentu. Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang diinginkan bersama.¹

Ismail Nawawi Uha mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah inti dari manajemen pada suatu perusahaan. Kemampuan manajerial seseorang tidak diukur dengan kemampuan operasional, karena kriteria tersebut ditetapkan kepada mereka yang bertugas sebagai pelaksana, melainkan menggunakan tolak ukur kemampuan dan keterampilan mempengaruhi orang lain yaitu pada bawahan agar mereka bertindak, berperilaku dan berkarya sehingga mau dan mampu memberikan kontribusi yang optimal pada suatu perusahaan.²

Dalam suatu sistem manajemen organisasi, peran pemimpin merupakan ujung tombak dalam keberhasilan suatu organisasi. Dimana seorang pemimpin bertanggung jawab secara penuh terhadap kemajuan suatu organisasi yang dipimpinnya, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki keahlian serta visi kedepan dan profesional dalam menciptakan

¹ Junaidi, "Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai terhadap Pelayanan pada Kantor BKKBN Krakatau Medan", *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, Edisi 3, No.1, Januari-Juni 2018, Hlm. 5

² Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kenana Prenada Group, 2013), Hlm. 153



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.

manajemen kinerja yang bisa membangkitkan semangat para karyawan atau bawahannya.³

Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Indra Bastian bahwa kinerja yaitu gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.⁴ Untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan.⁵

Dengan melihat beberapa pentingnya peran pimpinan dalam menjalankan organisasi dengan individu yang berbeda didalamnya, maka dibutuhkan pimpinan yang berkualitas sehingga bisa memimpin bawahannya agar dapat bekerja sebaik mungkin, supaya tercapai tujuan secara efektif dan efisien. Kesuksesan pimpinan dalam menjalankan perannya tersebut akan mempengaruhi keberhasilan organisasi atau lembaga dalam mempertahankan eksistensinya. Begitu juga dengan LAZ Swadaya Ummah pekanbaru yang pastinya memiliki pimpinan dalam organisasinya. Pimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bisa dikatakan baik ataupun buruk kinerja karyawan pengaruh yang di berikan oleh pimpinan terhadap karyawan-karyawannya. Apalagi dalam beberapa waktu yang lalu di LAZ Swadaya Ummah mengalami pergantian pemimpin didalam lembaga tersebut. Dari pimpinan yang lama ke pimpinan yang baru pasti ada perbedaan cara kepemimpinan yang diterapkannya. Penulis tertarik

³ Digit Eka Wahyudi, Arif Rahman & Herman, "Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai", *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 5, No. 4, Desember 2020, Hlm. 305

⁴ *Ibid*, Hlm. 307

⁵ Siti Mustofiah, "pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang" *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2015), Hlm 3



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.

untuk meneliti bagaimana pimpinan LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Terlebih pada pimpinan yang baru diamanahkan oleh yayasan maupun karyawan Swadaya Ummah sendiri. Apakah pimpinan LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru yang baru sekarang ini memiliki peran yang sangat kuat untuk meningkatkan kinerja karyawannya atau tidak. Maka dari hal tersebutlah penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru”**.

B. Penegasan Istilah

Dalam penelitian yang berjudul “Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru” ini, penulis perlu mempertegas beberapa istilah dalam judul, terutama pada beberapa kata kunci yang penulis anggap penting. Dengan maksud, untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan kesalahan pahaman terhadap judul penelitian ini, maka penulis perlu memberikan penegasan pada istilah-istilah berikut:

1. Peran

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, peran diartikan sebagai pemain. Peran juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.⁶ Menurut Soejono Soekanto (2002: 243) peran yaitu aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya yang sesuai, maka ia menjalankan suatu peran. Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sesuatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian juga memengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan.⁷ Peran yang dimaksudkan disini ialah peran pimpinan dalam

⁶ Veithzal Rivai, Deddy Mulyani, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2010) Hlm 156

⁷ Syaron Brigitte Lantaeda, Florence Daicy J. Lengkong & Jorie M Ruru, “Peran Badan Perencanaan Pembangunan daerah Dalam Menyusun RPJMD Kota Tomohon, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 04, No. 048. Hlm 2.



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.

meningkatkan kinerja karyawan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru. Peran yang ditekankan disini yaitu Peran Antarpribadi, Peran Pengambilan Keputusan, Peran Penyebaran Informasi, Peran Memberikan Motivasi.

2. Pimpinan

Pimpinan yang dimaksud oleh penulis disini yaitu orang yang memiliki posisi tertinggi disebuah lembaga atau organisasi. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan dan kecakapan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Jadi, pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau kelebihan bakat yang dibawa sejak lahir. Sehingga ia mempunyai kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah tujuan tertentu.⁸ Seperti yang diketahui bahwasanya pemimpin memiliki peranyang sangat penting dalam sebuah organisasi ataupun lembaga. Serta bisa dikatakan juga bahwa pemimpin merupakan ujung tombak suatu organisasi. Pada penelitian ini membahas peran Pimpinan LAZ Sawadaya Ummah Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kinerja

Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Indra Bastian bahwa konerja yaitu gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.⁹

⁸ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), Hlm. 38

⁹ Digit Eka Wahyudi, Arif Rahman & Herman, "Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai", *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 5, No. 4, Desember 2020, Hlm. 305



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.

4. LAZ Swadaya Ummah

LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah merupakan salah satu lembaga amil zakat di yang ada di kota Pekanbaru. Dimana lembaga ini telah mampu menjalankan program zakat dalam tuntunan islam. LAZ Swadaya Ummah sebagai organisasi zakat mempunyai andil dan bertanggung jawab dalam menyalurkan dan mengembangkan zakat. Hal ini dibuktikan dengan partisipasi LAZ Swadaya Ummah dalam mendistribusikan zakat di kota Pekanbaru kepada *Mustahiq* yang membutuhkan.¹⁰

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana peran pimpinan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini Untuk mengetahui peran pimpinan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu Manajemen Dakwah, sebagai sumber bacaan atau dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai rujukan dalam melakukan penelitian-penelitian yang sama dengan penelitian ini.

¹⁰ Rusdi Abdullah, "Peran Pengurus Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Melalui Program Pemberdayaan Ummah (Usaha Masyarakat Mandiri Berkah) Kota Pekanbaru", *Skripsi* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019), Hlm. 3-4



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

- b) Sebagai bahan masukan dan sumber ilmu bagi LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.
- c) Sebagai syarat untuk menyelesaikan perkuliahan program Sarjana Strata Satu (S1) dan sebagai syarat memenuhi gelar Sarjana (S.Sos) pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang kajian teori, kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian dan kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum terbentuknya LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, sejarah berdirinya LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, tujuan berdirinya LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, Visi dan Misi LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, Aktivitas di LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, serta struktur kepengurusan LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru.



BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yakni uraian Peran Pimpinan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Bab ini menjabarkan tentang analisis terhadap Peran Pimpinan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

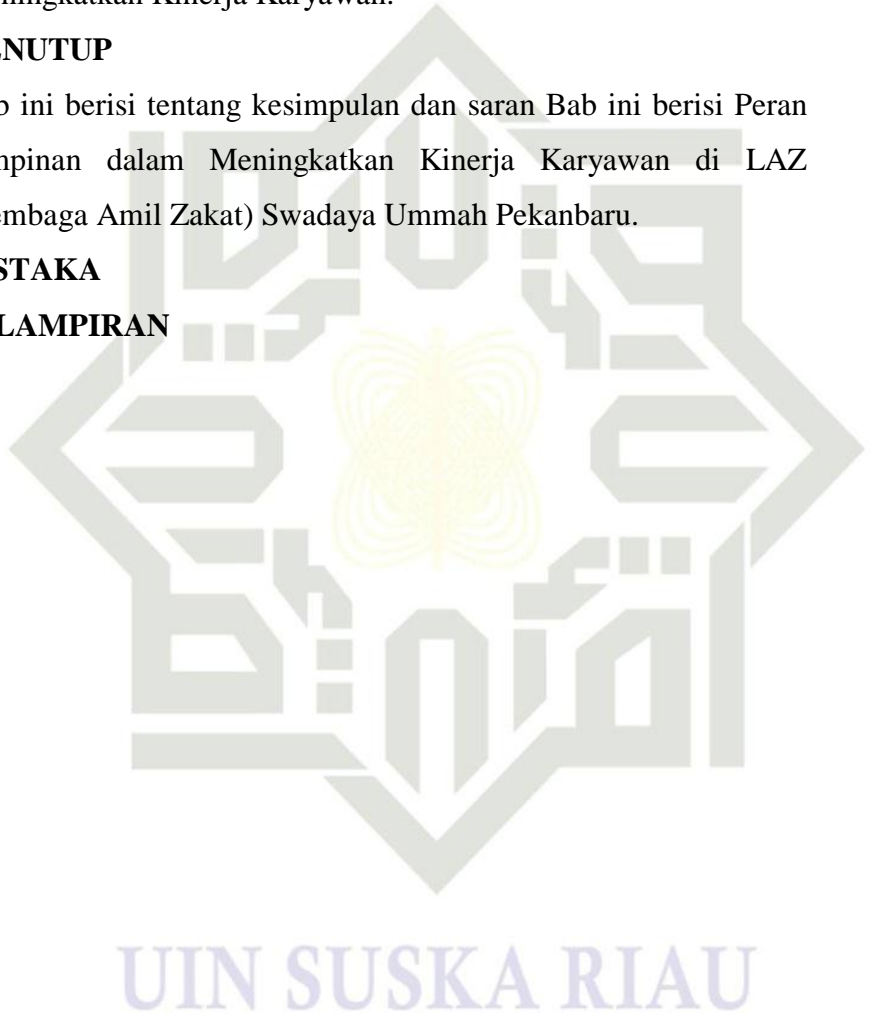
BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran Bab ini berisi Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

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 II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis akan mendeskripsikan pada penelitian-penelitian lain yang berbentuk skripsi dan ada relevansinya dengan judul di atas. Adapun penelitian yang hampir mirip dan sama namun berbeda dengan penelitian ini yaitu penelitian yang berjudul:

Pertama, “*Strategi Fundraising di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru*”. Yang disusun oleh Anisa Masdawani Putri pada tahun 2020. Penelitian tersebut dilatarbelakangi oleh persoalan Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah yang melibatkan relawan langsung pada strategi fundraising yang diterapkan di LAZ Swadaya Ummah seperti kampanye media, dongeng peduli/motivasi peduli, sosialisasi Zakat Infaq Sedekah. Relawan yang ikut serta dalam strategi fundraising di LAZ Swadaya Ummah adalah relawwan yang datang dengan suka rela dan menawarkan diri untuk bekerja sama untuk mewujudkan kesejahteraan mustahiq, dan relawwan yang datang pada LAZ Swadaya Ummah bukanlah orang-orang yang dipilih secara khusus, melainkan atas kemauan mereka sendiri. Sehingga apa yang dilakukan dengan ikhlas dan kesungguhan dengan niat baik, maka apa yang diniatkan akan dimudahkan Allah untuk terwujudnya hingga sampai pada saat ini LAZ Swadaya Ummah berkembang dan memiliki mitra kerja yang tidak sedikit pula. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi fundraising memang benar dilakukan oleh relawan Swadaya Ummah Pekanbaru. Relawan biasanya akan dibriefing terlebih dahulu sebelum melakukan strategi fundraising, agar tidak terjadi hal yang tidak diharapkan LAZ Swadaya Ummah. Dengan adanya strategi ini, dan mengikutsertakan relawan dapat menambah jumlah muzzaki mitra kerja dan donatur.¹¹

Kedua, “*Peran Pengurus Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Melalui Program Pemberdayaan Ummah (Usaha Masyarakat Mandiri*

¹¹ Anisa Masdawani Putri, “Strategi Fundraising di LAZ (Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Pekanbaru)”, *Skripsi* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 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.

Berkah) Kota Pekanbaru”, yang disusun oleh Rusdi Abdullah pada tahun 2019. Penelitian yang ditulis oleh Rusdi Abdullah, dilatarbelakangi oleh lembaga zakat yang menghimpun dan menyalurkan zakat kepada mustahiq. Melalui program UMMAH (Usaha Masyarakat Mandiri Berkah) LAZ telah banyak membantu UMKM di 10 Kecamatan dikota Pekanbaru. Melalui program ini LAZ Swadaya Ummah membantu UMKM mendapatkan pinjaman modal tanpa adanya bunga dan dikembalikan dengan angsuran yang ringan, dan disalurkan kembali kepada UMKM yang membutuhkan tambahan modal. Berdasarkan hal tersebut Rusdi Abdullah memilih untuk meneliti peran pengurus Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah melalui program pemberdayaan ummah (usaha masyarakat mandiri) Kota Pekanbaru. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pengurus lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah terkait program pemberdayaan ummah memiliki peran menghimpun, menyalurkan dan memberikan solusi masalah yang terjadi pada kaum dhuafa sehingga dapat menunjukkan ke arah yang lebih baik dengan ditunjukkan melalui Fasilitator, Mediator dan Accounting dan Fundraising.¹²

Ketiga, “Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam”, yang disusun oleh Rina Wirawan pada tahun 2019. Penelitian Rina wirawan dilatarbelakangi oleh perantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru. Telah terjadi banyak perubahan kinerja karyawan dilingkungan karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo, saat masih dibawah kepemimpinan yang lama, karyawan memiliki kinerja yang kurang baik. sebaliknya, saat kepemimpinan dipegang oleh kepemimpinan yang baru, kinerja karyawan mulai membaik hampir tidak ada konflik dengan karyawan. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun jenis penelitian termasuk penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan islam di Bintang Swalayan pemimpin menggunakan

¹² Rusdi Abdullah, “Peran Pengurus Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Melalui Program Pemberdayaan Ummah (Usaha Masyarakat Mandiri Berkah) Kota Pekanbaru”, *Skripsi* (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019)



- 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.

peran pribadi, pembuat keputusan dan peran memberi informasi. Selain itu pemimpin Bintang Swalayan juga menerapkan kegiatan islam seperti kajian rutin bulanan yang dilaksanakan untuk semua anggota Bintang Swalayan. Bentuk nilai islam yang diterapkan oleh pemimpin Bintang Swalayan kepada karyawannya yaitu jujur terhadap konsumen, menjaga kepercayaan (Amanah), benar-benar menanamkan cara berkomunikasi dengan baik dan sopan, memberi contoh cara yang tepat dalam membaca lingkungan dan terakhir menghindari perbuatan dzolim kepada konsumen.¹³

Berbeda dari tiga penelitian diatas, pada penelitian pertama dan kedua lokasi penelitian yang sama namun berbeda dengan penelitian yang saya lakukan. Pada penelitian yang pertama dan kedua membahas tentang Strategi fundraising dan peran pengurus LAZ Swadaya Ummah melalui program pemberdayaan ummah, sedangkan yang saya teliti disini yaitu peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru. Pada penelitian yang ketiga membahas tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan perspektif Islam. Sedangkan penelitian yang saya lakukan yaitu cara bagaimana pimpinan meningkatkan kinerja karyawan baik dari personal maupun profesionalitas dalam melaksanakan kerja, sehingga bisa mencapai tujuan dari LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah itu sendiri. Maka dari sinilah penulis tertarik untuk meneliti Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru.

B. Landasan Teori

1. Peran

Peran merupakan sebuah teori yang digunakan dalam dunia sosiologi, psikologi dan antropologi yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi atau disiplin ilmu. Teori peran berbicara tentang istilah "peran" yang bisa digunakan dalam dunia teater, dimana seorang aktor

¹³ Rina Wirawan, "Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam", *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019)



- 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 teater harus bermain sebagai tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Perilaku aktor dalam teater dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat, dan keduanya memiliki kesamaan posisi.¹⁴

Peran diartikan pada karakteristik yang disandang untuk dibawakan seseorang aktor dalam sebuah pentas drama, yang dalam konteks sosial peran diartikan sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Peran seorang aktor adalah batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama-sama berada dalam suatu penampilan.

Dari paparan diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa teori peran adalah teori yang berbicara tentang posisi dan perilaku seseorang yang diharapkan dari padanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitannya dengan adanya orang-orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Pelaku peran menjadi sadar akan struktur sosial yang didudukinya, oleh karena itu seseorang aktor berusaha untuk selalu nampak “mumpuni” dan dipersepsi oleh aktor lainnya sebagai “tak menyimpang” dari sistem harapan yang ada dalam masyarakat.¹⁵

Menurut Bruce J. Cohen/Sahat Simomorang, menyatakan bahwa peran adalah suatu perilaku yang diharapkan oleh orang lain dari seseorang yang menduduki status tertentu.¹⁶

Adapun makna dari kata “peran” dapat dijelaskan lewat beberapa cara. *Pertama*, suatu penjelasan historis menyebutkan, konsep peran semula dipinjam dari kalangan rama atau teater yang hidup pada zaman Yunani Kuno atau Romawi. Dalam arti ini, peran menunjukkan pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas drama.

¹⁴ Sarinto Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), Hlm. 215

¹⁵ Edy Suhardono, *Teori Peran (Konsep Derivasi dan Implikasinya)*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994), Hlm. 3-4

¹⁶ Bruce J. Cohen dan Sahat Simomorang, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: PT Binne Aksara, 1983), Hlm. 76



- 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 dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kedua, suatu penjelasan yang merujuk pada konotasi ilmu sosial, yang mengartikan peran sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu karakterisasi (posisi) dalam struktur sosial.

Ketiga, suatu penjelasan yang lebih bersifat operasional, menyebutkan bahwa peran seorang aktor adalah suatu batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama-sama berada dalam satu "penampilan/unjuk peran" (*role performance*) hubungan antara pelaku (aktor) dan pasangan laku perannya (*role partner*) bersifat saling terkait dan saling mengisi; karena dalam konteks sosial tak satu peran pun dapat berdiri sendiri tanpa yang lain.¹⁷

Ditinjau dari perilaku organisasi, peran ini merupakan salah satu komponen dari sistem sosial organisasi, selain norma dan budaya organisasi. Dengan peran yang dimainkan seseorang dalam organisasi, akan terbentuk suatu komponen penting dalam hal identitas dan kemampuan orang itu untuk bekerja. Dalam hal ini, suatu organisasi harus memastikan peran-peran tersebut telah didefinisikan dengan jelas.

Scott et al. (1981) dalam Kanfer (1987: 197), menyatakan bahwa ada lima aspek penting dari peran, yaitu:

1. Peran itu bersifat impersonal: posisi peran itu sendiri akan menentukan harapannya, bukan individunya.
2. Peran itu berkaitan dengan perilaku kerja (*task behavior*), yaitu perilaku yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tertentu.
3. Peran itu sulit dikendalikan (*role clarity* dan *role ambiguity*)
4. Peran dapat dipelajari dengan cepat dan menghasilkan beberapa perubahan perilaku utama.
5. Peran dan pekerjaan (*Job*) itu tidaklah sama, seseorang yang melakukan suatu pekerjaan bisa saja memainkan beberapa peran.

Sedangkan Biddle & Thomas (1966), mengklasifikasikan teori peran dalam empat golongan, yaitu

¹⁷ Edy Suhardono, *Teori Peran: Konsep Derivasi dan Implikasinya*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2018), Hlm. 3



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

- a. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial.
 - Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut.
 - Kedudukan orang-orang dalam perilaku.
 - Kaitan diantara orang dan perilaku.¹⁸

2. Pemimpin

Pengertian Pemimpin

Kata “*pemimpin*” muncul tahun 1300, manakala kata “*kepemimpinan*” 1800 (selisih 500 tahun). Ada banyak defininsi pemimpin, antara lain:

- 1) Seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya di satu bidang) sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan.
- 2) Seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha orang lain, melalui prestise, kekuasaan atau posisi.
- 3) Memandu, penunjuk, penuntun, komandan (oleh John Gage Alle).
- 4) Kepala aktual dari organisasi partai dikota, dusun, atau sub devisi-sub devisi/bagian-bagian lainnya (Aspek politis).
- 5) Pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinya, untuk melakukan usaha bersamamengarah kepada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kesimpulan) atau dengan kata lain sesungguhnya kepemimpinan bersumber dari keunggulan manusia, dari segi kualitas.
- 6) Pusat proses kelompok, kepribadian yang berakibat, seni menciptakan kesepakatan, kemampuan mempengaruhi, bentuk bujukan, hubungan kekuasaan, hasil interaksi, pemisahan

¹⁸ M. Alfi Syahri, “Peran dan Wewenang Majelis Tuha Peut dalam Membuat Keputusan Partai Aceh (Studi Kasus Dewan Pimpinan Partai Aceh)”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, Vol. 3, No. 1-22, Juni 2018, Hlm. 7-8.



- 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 Hassan Riau

peranan, awal struktur dan lain-lain (Glenn, 1992 menyimpulkan ada 350 definisi).¹⁹

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan dan kecakapan dalam satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan bakat yang dibawa sejak lahir. Sehingga dia mempunyai kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah tujuan tertentu.

Jhon Gage Allee mengatakan “*leadera guide aconduktora commandder*” (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan).²⁰

Menurut Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melaksanakan kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam perspektif yang lebih sederhana, Morgan mengemukakan tiga macam peran pemimpin yang disebutkan dengan “3A”, yakni:

- 1) *Alighting* (menyalakan semangat kerja dengan tujuan individunya)
- 2) *Aligning* (menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga orang menuju ke arah yang sama)
- 3) *Allowing* (memberikan keleluasaan kepada para pekerja untuk menantang dan merubah cara mereka bekerja).

Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan

¹⁹ Syamsul Arifin, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Banjarmasin: Mitra Wacana Media, 2012), Hlm. 1-2

²⁰ Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), Hlm. 38-39



- 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.

usaha bersama kearah pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual.

Sedangkan yang dipimpin adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.

Teori-teori Kepemimpinan

1) Teori Sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan dari sifat-sifat, peranan atau ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin itu. Atas dasar pemikiran menimbulkan anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi seorang pemimpin.

2) Teori Perilaku

Dasar dari teori ini yaitu kepemimpinan merupakan perilaku individu ketika melakukan suatu kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3) Teori Situasional

Menurut teori ini keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilaku tertentu yang sesuai dengan situasi tertentu yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.²¹

Tipe-tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut:

1) Tipe otokratis

²¹ Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 2020), Hlm 42-44



- 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.

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya.
- f) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).²²

Berdasarkan ciri-ciri diatas dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan otokratis kurang atau bahkan tidak tepat untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat saat ini, dimana hak-hak asasi manusia yang menjadi anggota organisasi atau kelompok masyarakat tersebut juga harus dihormati.

2) Tipe Militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis ini tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah
- b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- c) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e) Sukar menerima kritik dari bawahannya
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

²² Syamsul Arifin, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Banjarmasin: Mitra Wacana Media, 2012), Hlm 89.

Berdasarkan ciri-ciri diatas maka dapat dilihat bahwa seorang pemimpin yang militeristis bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil karena akan membungkam aspirasi warga. Sesuai dengan namanya, tipe ini selayaknya diterapkan dikalangan militer yang secara organisatoris memang memiliki struktur yang hierarkis.²³

3) Tipe Paternalistis

Seseorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi (*Over Protective*)
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- f) Sering bersikap maha tau.

Tipe kepemimpinan paternalistis berkembang dimasa lalu oleh kecenderungan berkembangannya pola hubungan patron-klien dalam masyarakat, dimana pemimpin merupakan figur yang serba hebat yang harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

Tipe ini juga banyak juga merupakan reproduksi pola hubungan keluarga dimasyarakat yang menganutsistem paternaustus yang mana peran utama ada pada bapak /suami, dimana istri dan anak-anak harus tunduk pada suami/bapak.

4) Tipe Kharismatis

²³ *Ibid*, Hlm. 90



Tipe kepemimpinan kharismatis ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatis tidak memberi petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini.²⁴

Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut., meskipun para pengikutnya tersebut tidak dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang tersebut dikagumi.

5) Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a) Dalam proses pergerakan bawahan melalui titik tolak dari pendapat manusia adalah makhluk yang termulia
- b) Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya
- c) Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya
- d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan
- e) Dengan ikhlas memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuatkesalahan yang lain

²⁴ *Ibid*, Hlm. 91



- f) Selalu berusaha untuk membuat bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.²⁵

6) Tipe Laissez Faire

Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literatur tentang kepemimpinan ini juga tidak banyak dibahas. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan sebagai karakteristik pemimpin yang *laissez faire*. Seorang pemimpin yang *laissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota an seorang pemimpin tidak perlu terlalusering meleakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

Seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat peranannya sebagai “polisi lalu-lintas”. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, dan ia cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus berjalan dan digerakkan.

Keadaan yang demikian itu menjadikan seorang yang memiliki tipe kepemimpinan *laissez faire* akan menampakkan sikap yang permisif dalam memimpin organisasi dan para bawahannya. Artinya, bahwa para anggota organisasi bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya, asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap

²⁵ *Ibid*, Hlm. 92-93



tercapai. Prilaku yang permisif ini, cenderung melakukan bawahan sebagai rekan sekerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari adanya struktur dan herarki organisasi.²⁶

Fungsi Pemimpin

Fungsi pokok pemimpin dalam manajemen organisasi dibagi dalam empat kategori yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), kepemimpinan (*Actuating/Leading*), dan Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*).

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan bagi pemimpin dalam manajemen merupakan aktivitas yang berusaha memikirkan apa saja yang akan dikerjakannya, berapa ukuran dan jumlahnya, siapa saja yang melaksanakan dan mengendalikannya, agar tujuan organisasi dapat dicapai. Perencanaan memberikan kerangka kerja suatu sistem terpadu yang kompleks yang saling berhubungan dengan keputusan-keputusan yang akan datang. Perencanaan komprehensif adalah suatu kegiatan yang terpadu yang berusaha untuk memaksimalkan efektivitas keseluruhan organisasi sebagai suatu sistem yang sesuai dengan tujuan dan sarannya.²⁷

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian bagi pemimpin sebagai suatu proses pembagian kerja melihat bahwa ada unsur-unsur yang saling berhubungan, yakni sekelompok orang atau individu, ada kerja sama, dan ada tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Interaksi akan terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Hubungan-hubungan ini terjadi karena sudah ada pembagian kerja yang jelas dalam suatu sistem. Kerja sama dalam suatu sistem yang

²⁶ *Ibid*, Hlm. 93-94

²⁷ Aspiazin Chaniago, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2017), Hlm. 2-3





- 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.

teratur ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati bersama terhadap kendali dan arahan pemimpin.

3) Fungsi Kepemimpinan (*Actuatiang/Leading*)

Fungsi kepemimpinan bagi pemimpin adalah implementasi aransemen yang sudah disusun pemimpin melalui dukungan orang lain. Hal ini menyiratkan bahwa kepemimpinan berlangsung dalam interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu. Pada tataran yang lebih tinggi, kepemimpinan dapat dijabarkan sebagai serangkaian perilaku yang jarang dapat ditiru oleh kebanyakan orang. Di antara kedua pandangan ini terdapat hubungan yang khas dan unik di antara orang yang memimpin dan yang mengikuti.

4) Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*).

Fungsi pengendalian/pengawasan bagi pemimpin adalah: kemampuan pemimpin dalam melakukan fungsi-fungsi pengendalian yaitu: Tani Handoko mendefinisikan pengendalian sebagai suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berarti berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.²⁸

Tugas Pemimpin

Adapun tugas seorang pemimpin dalam kelompok adalah:

- 1) Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- 2) Menyinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- 3) Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.

²⁸ *Ibid*, Hlm. 4-5



- 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) Memanfaatkan dan mengoptimasikan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- 5) Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai, meminimansir konflik dan perbedaan-perbedaan.
- 6) Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
- 7) Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal di tengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan hidup anggota kelompok setiap harinya.²⁹

f. Ciri-ciri Pemimpin

1) Pemimpin formal

Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi. Maka ciri-ciri pemimpin formal antara lain ialah:

- a) Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang (ada legitimitas).
- b) Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.

²⁹Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), Hlm. 33



- 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

- c) Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya, Karena itu dia selalu memiliki atasan/superiors.
 - d) Dia mendapatkan balas jasa materil dan immaterial tertentu, serta emolument (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
 - e) Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal dan dapat di mutasikan.
 - f) Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.
 - g) Selama menjabat kepemimpinannya, dia diberi kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, melakukan komunikasi, menetapkan sasaran organisasi dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya.³⁰
- 2) Pemimpin informal
- Pemimpin Informal ialah, orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat. Ciri- ciri Pemimpin Informal antara lain ialah:
- a) Tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas sebagai pemimpin
 - b) Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.
 - c) Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

³⁰ *Ibid*, Hml. 9-10



- 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.

- d) Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
- e) Tidak dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan, Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.
- f) Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum, hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui, atau dia ditinggalkan oleh massanya.³¹

Peran Pemimpin

Peran dapat di artikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. pemimpin didalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.³²

Menurut Henry Mintzberg dalam Thoha (2009:12-19), yang dikutip dari Jurnal Administrasi bisnis mengemukakan bahwa peran setiap pemimpin dijabarkan dalam 3 peran utama dan satu yang menurut peneliti penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun peran peran tersebut antara lain:

1) Peran hubungan antarpribadi (*Interpersonal Role*)

Peran ini berhubungan dengan status dan otoritas pemimpin, dan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antar pribadi. Aktivitas-aktivitas yang digunakan dalam peranan ini antara lain kegiatan kegiatan seremonial yang berhubungan dengan jabatan yang lekat pada pemimpin. Karena pemimpin

³¹ *Ibid*, Hlm. 10-11

³² Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2012), Hlm. 156

memiliki jabatan yang tinggi, maka eksesnya pemimpin tersebut harus selalu melakukan kontak-kontak tertentu dengan pihak luar.

2) Peran berhubungan dengan informasi (*informational role*)

Pemimpin melakukan hubungan-hubungan keluar untuk mendapatkan informasi dari luar untuk mendapatkan informasi dari luar organisasinya. Informasi yang didapat lalu kemudian dibagikan kepada karyawannya. Inilah yang menjadikan pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya.³³

Dalam menerima informasi manajemen sangat memperhatikan kondisi informasi tersebut. Kondisi informasi tersebut menyangkut penilaian kebenaran informasi terutama pada saat informasi digunakan dalam mendukung proses pengambilan keputusan (*decision making*). Ada beberapa kondisi informasi yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Keakuratan informasi. Ini menyangkut dengan apakah informasi yang diterima memiliki keakuratan atau tidak, karena kalau informasi itu tidak akurat maka akan salah dalam penerimaan informasi.
- b) Kualitas informasi. kualitas informasi menyangkut dengan kepercayaan terhadap informasi yang diterima.
- c) Relevansi informasi dengan masalah yang dimaksud. Bagi pihak manajemen dalam proses pengambilan keputusan menginginkan agar informasi yang diterima bukan hanya sekedar akurat namun juga sesuai dengan masalah yang dihadapi.
- d) Waktu informasi. Waktu informasi menyangkut dengan periode datangnya informasi tersebut. Jika suatu informasi terlambat maka dianggap informasi tersebut sudah

³³ Ramadhan Alfalaqqul Mardin, Heru susilo dan Ika Ruhana, "Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan (Studi pada PT. Citra Perdana Kenedes Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 31. No 1 Februari 2016. Hlm. 186





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 Syaifudin Riau

kadaluwarsa (*expired*) dan informasi tersebut tidak dapat dipergunakan lagi.

- e) Sumber atau pihak informasi. Ini menyangkut dengan pihak memberi informasi dan pihak penerima informasi.³⁴
- 3) Peran pengambilan keputusan (*decisional role*)

Peranan pengambilan keputusan oleh pemimpin adalah tidak boleh tidak dijalankan, lagipula peran ini yang membedakan antara manajer dengan pelaksana. Peran ini sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan perusahaan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan serta berani mengambil keputusan dalam rangka kemajuan perusahaan.³⁵

Pengambilan keputusan (*decision making*) adalah suatu proses pemikiran dalam rangka pemecahan suatu permasalahan untuk memperoleh hasil akhir untuk dilaksanakan. Pembuatan keputusan ini bertujuan untuk mengatasi atau memecahkan masalah yang bersangkutan dengan berbagai konflik sehingga usaha pencapaian tujuan yang dimaksud dapat dilaksanakan secara efektif dan baik.

Pengambilan keputusan antara lain juga diartikan sebagai suatu teknik pemecahan suatu masalah dengan mempergunakan teknik-teknik ilmiah. Secara singkat dapat dikatakan bahwa ada 7 langkah yang perlu diambil dalam usaha memecahkan masalah dengan menggunakan teknik-teknik ilmiah. Langkah-langkah itu adalah (Siagian SP, 1973):

- a) Mengetahui hakekat darimasalah yang dihadapi, dengan perkataan lain mendefinisikan masalah yang dihadapi itu dengan setepat-tepatnya.

³⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
Hlm. 81-82

³⁵ Andri Setiawan & M. Djudi Mukzam, "Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang, Ngawi)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 50. No 6. September 2017.
Hlm. 10-11



- 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) Mengumpulkan data dan fakta yang relevan.
- c) Mengolah data dan fakta tersebut.
- d) Menentukan beberapa alternatif yang mungkin ditempuh
- e) Memilih cara pemecahan dari alternatif-alternatif yang telah diolah dengan matang.
- f) Memutuskan tindakan apa yang hendak dilakukan.
- g) Menilai hasil-hasil yang diperoleh sebagai akibat dari pada keputusan yang telah diambil.

Ketujuh langkah tersebut seolah-olah mudah untuk diambil, akan tetapi dalam kenyataannya yang telah diuji melalui berbagai eksperimen dan penelitian, pengambilan tujuh langkah itu tidaklah mudah. Implikasinya ialah setiap pemimpin harus tetap berusaha meningkatkan kemampuannya mempergunakan teknik-teknik ilmiah tersebut.³⁶

4) Peran sebagai memberikan motivasi

Pemimpin berperan penting dalam memberikan semangat pada karyawan yaitu berupa motivasi, dengan tujuan agar aktivitas kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa dorongan (*support*), pemberian insentif, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan promosi kerja. Pemberian motivasi dapat juga menciptakan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada setiap individu, maka masing-masing individu merasa sangat diperhatikan oleh pemimpin dalam setiap aktifitas yang dikerjakannya.³⁷

³⁶ Syamsul Arifin, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), Hlm. 191-192

³⁷ Ramadhan Alfalaqqul Mardin, Heru susilo dan Ika Ruhana, "Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan (Studi pada PT. Citra Perdana Kenedes Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 31. No 1 Februari 2016. Hlm. 186

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

- a) Menilai sikap. Penting bagi manager untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pemikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Kekuatan yang mendorong manager secara kuat memengaruhi perilaku motivasional. Karena itu penting untuk memahami asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama pada ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif.
- b) Menjadi manager yang baik. kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manager, dan manager sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya.
- c) Memperbaiki komunikasi. Komunikasi antaramanager dan bawahan dilakukan dengan cara menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. bawahan harus selalu dijaga agar selalu mendapat informasi, karena tanpa informasi dirasakan ketidakpastian yang pada gilirannya membuat demotivasi.
- d) Menciptakan budaya tidak menyalahkan. Setiap orang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan “budaya tidak menyalahkan”. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian digunakan untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.



- 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.

- e) Memenangkan kerja sama. Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara sederhana untuk memenangkan dan memelihara kerja sama.³⁸
- f) Mendorong inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya. Untuk itu orang perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri apabila memungkinkan. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistik.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010), Hlm. 324-327



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 dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁹

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja karyawan, antara lain adalah:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.⁴⁰

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun (2012) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Standar pekerjaan biasanya ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, maka dari situlah karyawan melihat standar pekerjaan yang mereka kerjakan.
- 2) Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

³⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), Hlm. 1-2

⁴⁰ Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 2020), Hlm. 79



- 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) Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.⁴¹

Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

- 1) *Barriers*, yaitu segala sesuatu lingkungan karyawan di tempat dia bekerja yang dapat membantu atau mempengaruhi proses bekerjanya, contohnya peralatan, perlengkapan, keuangan, informasi, deskripsi pekerjaan karyawan dan sebagainya.
- 2) *Performance Expectations*, yaitu berkaitan dengan apakah standar kinerja sudah diketahui oleh para karyawan dengan kata lain apakah standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sudah dikomunikasikan dengan para karyawan.
- 3) *Consequence*, yaitu berkaitan dengan bagaimana tindakan perusahaan terhadap para karyawan yang berkinerja buruk atau sebaliknya terhadap karyawan yang berkinerja baik, dan apakah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan itu memang tepat untuk dilakukan dan sesuai dengan waktunya.
- 4) *Feedback*, yaitu berkaitan dengan informasi yang diperoleh karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Informasi tersebut berasal dari atasan karyawan.

⁴¹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, (Ljoksumawe, Unimal Press, 2016), Hlm. 95



- 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.

- 5) *Knowledge/skill* dan *Individual Abilities*, yaitu berkaitan langsung dengan karyawan tersebut, apakah karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.⁴²

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubies (2007: 155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) Faktor personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rakan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan dan keeratan anggota team.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi dan proses organisasi serta kultur kerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreativitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- 2) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

⁴² *Ibid*, Hlm. 95-96



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 Saifuddin Riay

- 3) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim serta keamanan.⁴³

Indikator Kinerja

Menurut Keban (2004: 109) dalam Pasalong (2010: 184) pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.⁴⁴

Menurut Christi dkk (2010), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu, dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu
- 2) Deskripsi pekerjaan, yaitu pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan
- 3) Kualitas, karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.⁴⁵

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut:

⁴³ Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indonesia Pustaka, 2020), Hlm 81

⁴⁴ *Ibid*, Hlm. 82

⁴⁵ Pidha Tri Rahayu, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)", *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), Hlm. 14



- 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) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kedepannya.
- 3) Tanggungjawab, kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan, dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.⁴⁶

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dapat berupa kerangka teori dan dapat pula berupa kerangka penalaran logis. Di dalam kerangka berpikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah didefinisikan dalam kerangka teoritis yang relevan dan mampu mengungkap, menerangkan serta menunjukkan perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian. Ada dua bagian umum dalam

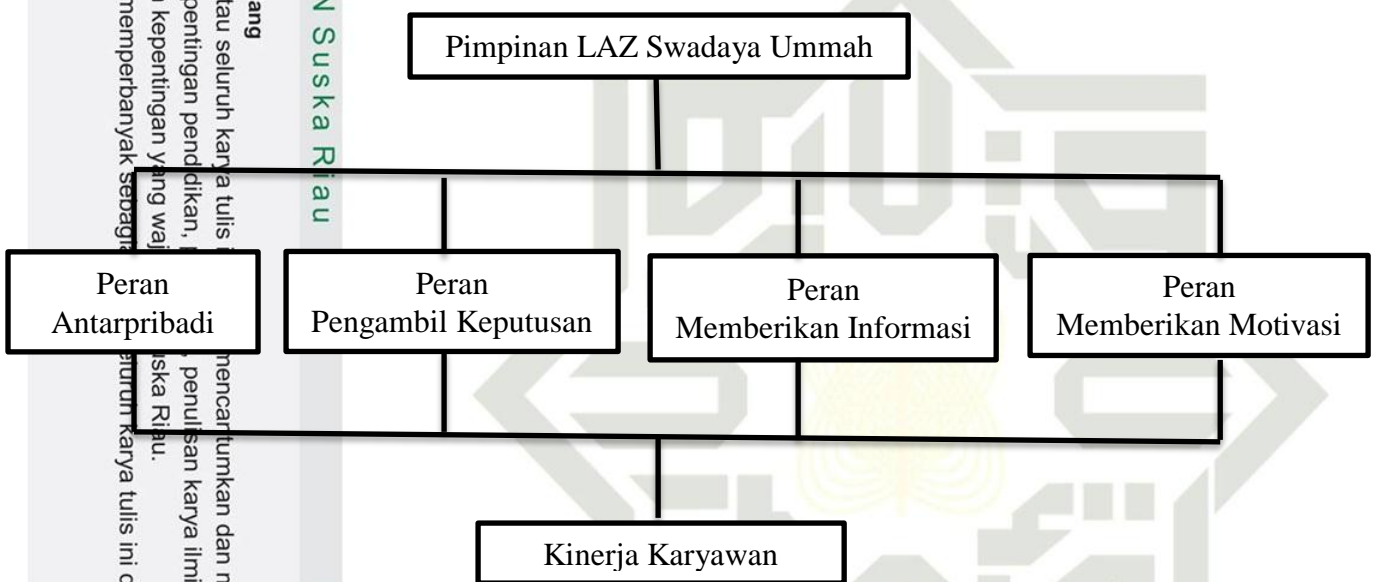
⁴⁶ Harun Samsuddin, *Op.Cit*, Hlm. 82-83



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan,
 - 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.

berfikir yang selalu digunakan baik dalam berfikir sehari-hari maupun berfikir dalam sebuah penelitian ilmiah, yaitu: *pertama*, Deduksi, Proses berfikir yang menggunakan premis-premis umum bergerak menuju premis khusus. Dari umum ke khusus. *Kedua*, Induksi, proses berfikir yang menggunakan premis-premis khusus bergerak menuju premis umum. Dari khusus ke umum.⁴⁷



Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pemikiran

⁴⁷ Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial* (Jakarta: Kencana, 2010). Hlm.39.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis deskriptif kualitatif. Menurut Krik dan Miller mendefinisikan bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.⁴⁸ Yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu kepermukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu.⁴⁹

Penelitian ini mengedepankan spesifikasi penelitian deskripsi dalam penyusunan dan penyajian laporan, situasi dan sistem yang didapat dari penelitian ini yaitu Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru di Jl. Soekarno Hatta No. 70 Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan oleh penulis kurang lebih memakan waktu selama satu bulan. Tercatat mulai dari pertengahan bulan february sampai awal bulan maret tahun 2022.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

⁴⁸ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif.*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008). Hlm 70-71

⁴⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif.*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada 2010). Hlm 27-29.



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.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁵⁰ Peneliti menggunakan data primer untuk mendapatkan informasi dan data-data tentang Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru dengan melakukan wawancara langsung dengan informan penelitian.

2. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh pihak lain tidak langsung diperoleh dari subjek penelitian. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.⁵¹ Data sekunder dapat diperoleh dari buku, dokumen grafis (tabel, catatan, notulen rapat dan lainnya), foto, rekaman, benda yang dapat memperkaya data primer.

D. Informan Penelitian

Dalam Penelitian ini data diperoleh secara langsung dari informan yang mengetahui tentang masalah yang diangkat dalam penelitian. Adapun Informan dalam penelitian ini yaitu:

1. Ahmad Rifai, S.H, M.H : Direktur Eksekutif
2. Rahmad Dianto, S.Pd : Manager Pemberdayaan, Penyaluran, dan Media
3. Firman Saputra, S.E : Staf Penyaluran dan Pemberdayaan
4. Aulia Jumaida S.E : Staf Keuangan dan Administrasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid terhadap suatu penelitian maka teknik pengumpulan data sangat membantu dan menentukan kualitas dari penelitian. Dalam pengumpulan data dilapangan penulis menggunakan prosedur pengumpulan data melalui:

⁵⁰ Azwar Saifudin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar). Hlm 91.

⁵¹ Azwar Saifudin, *Metode Penelitian*, Hlm 91.



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Hasean 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.

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.⁵² Dalam hal ini, peneliti mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati berbagai hal atau kondisi yang ada dilapangan. Untuk membuktikan kebenaran ilmu pengetahuan selalu dimulai dengan observasi.

2. Wawancara

Menurut Denziz wawancara adalah pertukaran percakapan dengan tatap muka dimana seseorang memperoleh informasi dari yang lain. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu.⁵³

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang lebih dekat percakapan, menyangkut persoalan pribadi, dan memerlukan interpretasi yang berhubungan sangat dekat dengan konteks rekaman peristiwa tersebut.⁵⁴ Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa catatan, buku-buku, surat kabar, recorder, foto-foto, agenda dan sebagainya.

4. Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketetapan antara datang yang terjadi pada objek penulisan dengan yang dilaporkan penulis. Didalam penulisan kualitatif yang diuji adalah datanya. Untuk menjaga keabsahan data dan hasil penelitian kualitatif, digunakan uji validitas data dengan model Triangulasi metode. Metode ini dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, apakah informasi yang didapat melalui

⁵² Ahmad Tanzeh, *Pengantar metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras,2009). Hlm 58.

⁵³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011). Hlm 231.

⁵⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) Hal 130.



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.

wawancara sama dengan metode observasi, atau apakah hasil observasi sesuai dengan informassiyang diberikan ketika diwawancarai dan saat melihat dokumentasi yang ada.⁵⁵

Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut data diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah.⁵⁶ Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan atau memeparkan fenomena-fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudiandata tersebut dianalisis untuk memperoleh kesimpulan.⁵⁷ Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian berikut:

1. Koleksi Data

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

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada tahap reduksi, data dan informasi diolah untuk menelaah keseluruhan data dari catatan lapangan. Telaah ini dilakukan untuk menemukan hal-hal pokok atau penting dari objek yang diteliti, mereduksi data berarti merangkum hal-hal penting dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

⁵⁵ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007). Hlm. 274

⁵⁶ *Ibid*, Hlm. 207

⁵⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007). Hlm



- 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. Penyajian Data (*Data Display*)

Pada tahap displai dilakukan kegiatan penyajian data secara sistematis, terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan lebih mudah dipahami, penyajian data dalam bentuk teks dan bersifat naratif. Maka berdasarkan kesimpulan inilah data tersebut akan diberi makna yang relevan dengan penelitian.

4. Verifikasi (*Conclusion*)

Pada tahap verifikasi dilakukan penarikan kesimpulan dari data yang telah diperoleh dari prasurvei, catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Kesimpulan dalam penelitian diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, dan temuan baru ini bersifat deskriptif atau suatu gambaran objek yang dipaparkan secara terperinci.⁵⁸

⁵⁸ Sugiyono, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2008). Hlm

- 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 IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah adalah lembaga nirlaba yang berkhidmat mendayagunakan Zakat, Infaq/Sedekah maupun Waqaf serta dana sosial lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan kaum Dhuafa. Pada kondisi-kondisi tertentu Swadaya Ummah juga mendayagunakan dana kemanusiaan untuk korban bencana alam, konflik kemanusiaan maupun krisis pangan luar negeri. LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah mendapatkan legalitas dari Gubernur Riau pada tanggal 21 Desember 2003 melalui SK Gubernur Nomor 561/XII/2003. Kemudian pada tahun 2015, Swadaya Ummah lulus verifikasi sebagai lembaga zakat tingkat Kota Pekanbaru melalui SK Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Nomor 772 Tahun 2015.

LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru sebagai organisasi zakat yang mempunyai andil dan bertanggung jawab dalam menyalurkan dan mengembangkan dana zakat. Hal ini dibuktikan dengan partisipasi LAZ Swadaya Ummah dalam mendistribusikan dana zakat di Kota Pekanbaru kepada masyarakat yang benar-benar membutuhkan.⁵⁹

B. Visi dan Misi LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

1. Visi

Menjadi Lembaga Amil Zakat yang amanah dan profesional, menyantuni dan memberdayakan kaum Dhuafa serta korban bencana kemanusiaan.

2. Misi

a. Mengelola Dana Masyarakat berupa Zakat, Infaq/Shadaqah, Wakaf, Hibah, Dana Kemanusiaan (*Emergency fun corpoorate*), CSR, dan dana lainnya secara profesional dan transparan dalam bentuk program karitas

⁵⁹ Brosur Sekilas Profil LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru



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

- a. dan pemberdayaan dengan tujuan meringankan beban hidup kaum Dhuafa.
- b. Menjadi mediator perusahaan-perusahaan dan pemerintah dalam usaha meringankan beban hidup kaum Dhuafa.
- c. Inisiator dalam membuka lapangan kerja baru.
- d. Mewujudkan aset sosial masyarakat.
- e. Memberikan edukasi kepada semua pihak untuk turut bersama peduli terhadap nasib kaum Dhuafa.⁶⁰

C. Program Kerja LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru

Adapun program kerja yang ada di LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru sebagai berikut:

1. Swadaya Cerdas

Swadaya Cerdas merupakan program peduli pendidikan bagi siswa kurang mampu, baik yang berprestasi maupun tidak, dengan tujuan untuk menekan angka putus sekolah di Provinsi Riau. Bantuan diberikan dalam bentuk beasiswa, pelatihan dan pendampingan serta pembinaan rutin. Memberikan bantuan beasiswa pendidikan biaya studi swadaya ummah yang ditunjukkan kepada siswa yang kurang mampu, dan ada juga beasiswa bagi murid yang berprestasi. Bantuan berupa dana pendidikan, buku pelajaran, kelengkapan sekolah lainnya. Program ini telah menyebar di 11 kabupaten kota di Provinsi Riau dan Bengkulu. Program pendidikan sudah mendirikan SMP Madani bebas biaya untuk siswa kurang mampu yang terletak di Jalan HR Soebrantas No. 20 Panam, Pekanbaru. Di SMP Madani pada saat ini ditahun 2022, seluruh siswa berjumlah 101 orang dengan anak yatim berjumlah 16 orang dan selebihnya anak Dhuafa.

2. Gerobak Ummah

Gerobak Ummah merupakan salah satu program yang ada di LAZ Swadaya Ummah dalam kategori “*Care & Solidarity*” (Dhuafa Mandiri) yang bertujuan untuk memberikan bantuan perekonomian

⁶⁰ Dokumen, LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru.



- 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.

kepada masyarakat yang kurang mampu baik dari segi sarana usaha dan modal usaha yang dijalankannya dengan harapan bisa memberikan dampak peningkatan perekonomian bagi penerima bantuan tersebut sehingga dapat hidup lebih layak mandiri.

3. Swadaya Mandiri

Swadaya Mandiri merupakan program pemberdayaan ekonomi masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan masyarakat kurang mampu sehingga dapat hidup lebih layak dan mandiri. Program ini menyentuh sektor ril, diantara perdagangan, pertanian, peternakan, perkebunan, dan perikanan.

4. Swadaya Peduli

Swadaya Peduli merupakan program kemanusiaan yang dilakukan oleh LAZ Swadaya Ummah untuk membantu mengurangi beban masyarakat yang terkena dampak bencana alam, konflik kemanusiaan dan krisis pangan di dalam negeri dan luar negeri. Khusus negara Palestina, LAZ Swadaya Ummah melakukan kegiatan rutin setiap tahun pada saat bulan ramadhan dengan melakukan kegiatan Roadshow Peduli Palestina.

5. Rumah Yatim Madani

Program ini merupakan program pemberdayaan masyarakat khusus anak yatim. Tujuannya adalah untuk lebih menjamin donasi-donasi yang diterima dapat dikelola secara benar dan maksimal dengan harapan dan niat dari para donatur. Rumah yatim madani ini berdiri pada tahun 2002, hingga saat ini Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah telah membantu lebih kurang 100 orang anak yatim yang ada di Provinsi Riau.

6. Waqaf Sejuta Al-Qur'an

Program ini merupakan program yang melakukan kegiatan dalam pengumpulan pendanaan untuk modal dalam mewakafkan Alquran ke sekolah-sekolah yang dibawah naungan LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, pesantren-pesantren, panti asuhan yang ada di Pekanbaru dan juga disalurkan untuk warga Negara Palestina yang bekerjasama dengan



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.

berbagai organisasi kemanusiaan yang ada di Palestina salah satunya yaitu organisasi INH (*International Networking For Humanitarian*) organisasi kemanusiaan yang didirikan oleh Ustadz Muhammad Husein Gaza.

7. Peduli Muallaf

Peduli Muallaf merupakan program pemberdayaan muallaf yang berfungsi untuk menjadikan agar muallaf lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas spiritual dan keimanannya. Dengan memberikan materi pembinaan :

Tabel 4.1. Kegiatan Program Peduli Muallaf

No.	Kegiatan	Tujuan Kegiatan
1.	Kelas aqidah	muallaf betul-betul menjadi seorang muslim
2.	Kelas sholat	mampu membaca bacaan sholat, mengerti proses sholat di jamak
3.	Kelas membaca Al-Qur'an	bisa membaca al-quran secara perlahan dan mengalami peningkatan dalam pembacaannya

Adapun kegiatan pemberdayaan muallaf ini dilatih berwirausaha dengan mengelola 2 hektar lahan yang diperuntukkan khusus muallaf mencakup lahan pertanian dan perternakan. Lahan tersebut terletak di wilayah Okura Rumbai.

8. Sinergi Kurban

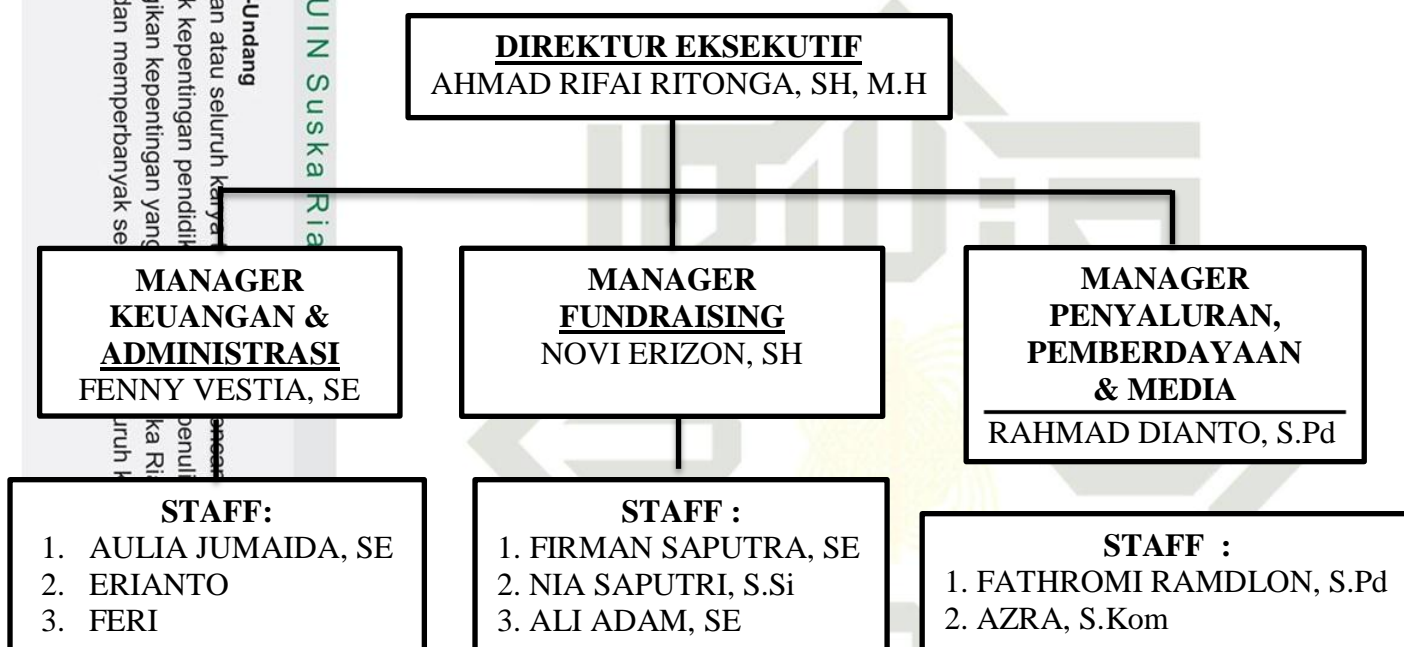
Program ini merupakan salah satu wujud kepedulian kepada masyarakat yang ingin berkorban dan menerima manfaat kurban. Program ini sudah dilaksanakan dari tahun 2005-sekarang. Penerima manfaat kurban tersebar di 12 Kabupaten/kota di Provinsi Riau serta di luar Provinsi Riau, seperti NTB dan Sumatera Barat.



9. Ramadhan Peduli

Ramadhan Peduli Merupakan program tahunan dengan menghadirkan banyak program kepedulian, diantaranya Cinta Masjidku, takjil dan buka puasa, bingkisan yatim, sedekah i'tikaf, dan lainnya.⁶¹

D Struktur Kepengurusan LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru



Gambar 4.2 : Struktur Organisasi LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru

E. Job Desc Staf LAZ (Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Pekanbaru)

1. Direktur Eksekutif
 - a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi
 - b. Memilih, menetapkan, tugas karyawan dan kepala bagian (Manager) atau wakil direktur
 - c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi
 - d. Memberikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi.

⁶¹ Brosur Sekilas Profil LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru



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. Manager Keuangan dan Administrasi

- a. Menyusun Rencana Anggaran Pengeluaran Belanja (RAPB) per Bulan dan per Tahun, Sejalan dengan Program LAZ Swadaya Ummah.
- b. Merekap Setiap Penghimpunan LAZ Swadaya Ummah.
- c. Menyimpan dan Mengeluarkan Dana untuk Kebutuhan LAZ Sesuai Program Kerja yang Diketahui Direktur LAZ Swadaya Ummah.
- d. Menyusun Pembukuan Keuangan.
- e. Setiap Pengeluaran Keuangan Mendapatkan Persetujuan Direktur LAZ Swadaya Ummah.
- f. Melaporkan Laporan Keuangan setiap 1 Minggu Sekali atau Kapanpun dibutuhkan ke Direktur LAZ Swadaya Ummah.

3. Manager Penyaluran, Pemberdayaan, dan Media

- a. Merencanakan Titik Lokasi Penyaluran.
- b. Membuat SOP Penyaluran.
- c. Mengkoordinir Penyaluran sampai/ tidak ke Masyarakat.
- d. Mengarahkan Teknik Survey yang Layak beserta Dokumentasinya.
- e. Menyalurkan Bantuan Kepada yang Layak untuk Menerima Setelah Berkoordinasi dengan Direktur LAZ Swadaya Ummah.
- f. Membuat Laporan Penyaluran.

4. Manager Fundraising

- a. Marenakanan Target Muzakki beserta Target Penghimpunan Zakat, Infaq, dan Sadaqah.
- b. Mengarahkan Para Fundraising agar Semangat dalam Menghimpun Zakat, Infaq dan Sadaqah.
- c. Target seluruh Fundraising Rp 100.000.000/ bulan.
- d. Memperoleh Donatur baru untuk Menghimpun Dana Zakat, Infaq, dan Sadaqah ke LAZ Swadaya Ummah setiap bulannya.
- e. Menjaga Loyalitas Donatur.
- f. Mengoptimalkan Sumber Daya.⁶²

⁶² Dokumen, *LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru*.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah lembaga. Ada beberapa peran pimpinan yang sangat penting dalam memimpin karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan yaitu: *Peran Antarpribadi*, untuk peran ini pimpinan LAZ Swadaya Ummah yakni untuk lebih mempererat hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. *Peran Pengambilan Keputusan*, untuk peran ini pimpinan melakukannya dengan cara mendiskusikan dengan karyawan tentang suatu permasalahan yang dihadapi. Setelah mempertimbangkan segala sesuatu, barulah pimpinan mengambil sebuah keputusan. *Peran Memberikan Informasi*, untuk peran ini pimpinan menyampaikan dengan beberapa cara, yang pertama dengan memberikan informasi kepada manager bidang yang kemudian memberikan informasi kepada karyawan/staf, yang kedua melalui briefing pagi, dan yang ketiga melalui media group whatsapp yang kemudian akan dijelaskan lagi di briefing pagi. *Peran Memberikan Motivasi*, Untuk pemberian motivasi, banyak cara yang dilakukan oleh pimpinan salah satunya yaitu dengan memberikan reward kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis di LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, tentang Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, ada beberapa saran yang diberikan penulis kepada LAZ Swadaya Ummah antara lain sebagai berikut

1. Untuk lebih menguatkan koordinasi antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.
2. Pimpinan agar selalu mengontrol pekerjaan karyawan, sehingga karyawan tidak salah melangkah dalam menjalankan pekerjaan.

3. Untuk LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru, untuk dapat mempertahankan apa-apa yang sudah dilaksanakan. Baik dari segi program, penghimpun dana maupun penyaluran dana baik itu infaq maupun zakat. Dan diharapkan juga ada kreatifitas-kreatifitas baru dalam bentuk program yang dibuat oleh LAZ Swadaya Ummah untuk membantu memberdayakan kaum dhuafa.

©Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagai atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. **Buku**
- Acmy Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljoksumawe: Unimal Press.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Banjarmasin: Mitra Wacana Media.
- Arifunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan, Syamsu Q. & Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Brosur Sekilas Profil LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru
- Burhan, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Burhan, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhan, Burhan. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Chaniago, Aspiazin. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Cohen, Bruce J. dan Sahat Simomorang. 1983. *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: PT Bina Aksara).
- Dokumen, LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru.
- Irfham, Irfham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- H.A. Rusdiana & Moch. Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyani. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Saifudin, Azwar. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Samsudin, Harun. 2020. *Kinerja Karyawan, Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.



- Sarwono, Sarinto Wirawan. 2015. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriatno. 2008. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatno. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatno, Edy. 1994. *Teori Peran (Konsep Derivasi dan Implikasinya)*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Supriatno, Bagong dan Sutinah. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Supriatno, Ahmad. 2009. *Pengantar metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Supriatno, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Supriatno, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Supriatno, Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja* Edisi ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Supriatno, Irma, “Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Karayawan Berperspektif Gender”. *TAKAMMUL: Jurnal Studi Gender dan Islam serta Perlindungan Anak*. Vol 7. No 1. Januari-Juni 2018.
- Supriatno, Eka Wahyudi, Arif Rahman & Herman, “Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai”, *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 5, No. 4, Desember 2020
- Supriatno, “Peranan Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai terhadap Pelayanan pada Kantor BKKBN Krakatau Medan”, *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, Edisi 3, No.1, Januari-Juni 2018
- Supriatno, Ramadhan Alfaqqul Mardin, Heru susilo dan Ika Ruhana, “Analisis Peran Pemimpin dalam Memotivasi dan Mengawasi Karyawan (Studi pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 31. No 1 Februari 2016.
- Supriatno, Stiawan Andri & M. Djudi Mukzam, “Analisis Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang, Ngawi), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 50. No 6. September 2017.
- Supriatno, Syaron Brigitte Lantaeda, Florence Daicy J. Lengkong & Jorie M Ruru, “Peran Badan Perencanaan Pembangunan daerah Dalam Menyusun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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

RPJMD Kota Tomohon, Jurnal Administrasi Publik, Vol. 04, No. 048.

M. Alf. Syahri, "Peran dan Wewenang Majelis Tuha Peut dalam Membuat Kebijakan Partai Aceh (Studi Kasus Dewan Pimpinan Partai Aceh)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, Vol. 3, No. 1-22, Juni 2018.

Abdullah, Rusdi. 2019. "Peran Pengurus Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Melalui Program Pemberdayaan Ummah (Usaha Masyarakat Mandiri Berkah) Kota Pekanbaru". *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Mustofawiah, Siti. 2015. "pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang". *Skripsi*. Semarang: UIN Walisongo Semarang.

Putri, Anisa Masdawani. 2020. "Strategi Fundraising di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru". *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ahayu, Pidha Tri. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan, Rina. 2019. "Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam". *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo. Syamsul Arifin, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Banjarmasin: Mitra Wacana Media, 2012

UIN SUSKA RIAU

- 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.

LAMPIRAN DOKUMENTASI



Gambar 1 : Kantor LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

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

Disis ini tanpa m

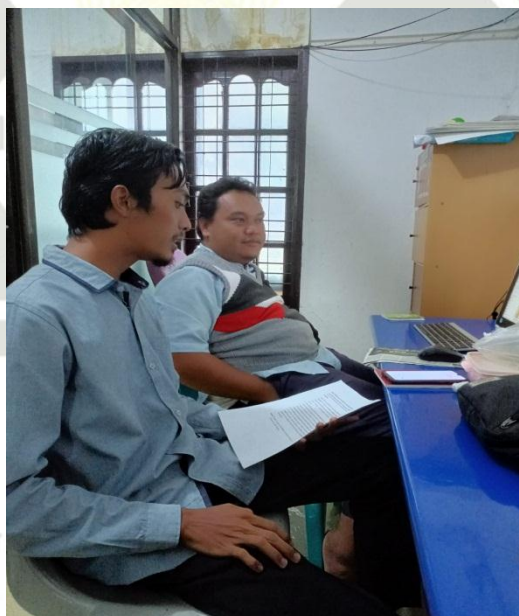
ra Dis ini tanpa m

a. Pengumpulan data 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.



Gambar 2 : Wawancara dengan Direktur Eksekutif LAZ Swadaya Ummah Bapak Ahmad Rifai S.H, M.H



Gambar 3 : Wawancara dengan Manager Pemberdayaan, Penyaluran dan Media LAZ Swadaya Ummah Bapak Rahmad Dianto S.Pd

- a. Pengumpulan data 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.



Gambar 4 : Wawancara dengan Karyawan LAZ Swadaya Ummah, Firman Saputra S.E



Gambar 5 : Wawancara dengan Karyawan LAZ Swadaya Ummah, Aulia Jumaida S.E



UIN SUSKA RIAU

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

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : B-273/Un.04/F.IV/PP.00.9/01/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 02 Februari 2022

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: SUKRI FIRDAUS
N I M	: 11840412570
Semester	: VII (TUJUH)
Jurusan	: Manajemen Dakwah
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru".

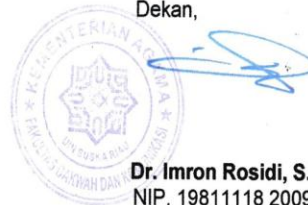
Adapun sumber data penelitian adalah :

LAZ (Lembaha Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru.

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

sim Riau

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



SWADAYA UMMAH

Care & Solidarity

Nomor : 176/LAZ-SU/E/III/2022
Lampiran : -
Prihal : **Surat Balasan**

Pekanbaru, 07 Maret 2022

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Dakwah & Komunikasi
UIN SUSKA RIAU
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang hingga saat ini masih memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Teriring salam dan do'a semoga bapak dalam keadaan sehat *wal afiat* dan sukses dalam menjalankan aktifitasnya sehari-hari. Aamiin.

Berdasarkan surat Nomor 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/44885 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi tanggal 4 Februari 2021, atas nama mahasiswa:

Nama : SUKRI FIRDAUS
NIM : 11840412570
Program Studi : Manajemen Dakwah/ S1
Judul Penelitian : Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah selesai melaksanakan izin riset, pada bulan Februari 2022.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

LAZ SWADAYA UMMAH

SWADAYA
UMMAH
Care & Solidarity

AHMAD RIFAL RITONGA, S.H., M.H
Direktur Eksekutif



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



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

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/44885

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 : B-273/Un.04/F.II/PP.00.9/01/2022 Tanggal 2 Februari 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

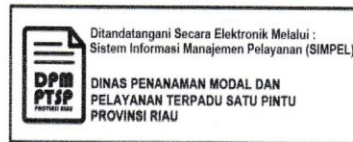
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : SUKRI FIRDAUS |
| 2. NIM / KTP | : 11840412570 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN DAKWAH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI LAZ (LEMBAGA AMIL ZAKAT) SWADAYA UMMAH PEKANBARU) |
| 7. Lokasi Penelitian | : LAZ (LEMBAGA AMIL ZAKAT) SWADAYA UMMAH PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan dihitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 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 : 4 Februari 2022



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- PIMPINAN LAZ (LEMBAGA AMIL ZAKAT) SWADAYA UMMAH PEKANBARU
- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

BIOGRAFI PENULIS



Sukri Firdaus, dilahirkan di Kabupaten Rokan Hilir tepatnya di Desa Sungai Manasib pada Tanggal 10 Oktober 1999. Anak dari pasangan suami istri Bapak Mardi dan Ibu Asni. Merupakan anak ke-enam dari enam bersaudara. Selama hidup, penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Pendidikan Sekolah Dasar di SD N 003 Sungai Manasib di Kecamatan Bangko Pusako dan lulus pada tahun

2012, Melanjutkan Sekolah ke MTs Nurul Fikri di Kecamatan Bangko Pusako dan dinyatakan lulus pada tahun 2015, Lalu melanjutkan sekolah di SMAN 2 Bangko Pusako dan dinyatakan lulus pada tahun 2018. Setelah menempuh pendidikan selama 12 tahun, pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur UM-PTKIN tepatnya di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan Program Studi Manajemen Dakwah (S1). Pada Tahun 2021 Penulis Melakukan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) di Desa Mukti Jaya, Kecamatan Rimba Melintang, Kabupaten Rokan Hilir. Kemudian ditahun yang sama penulis melaksanakan kegiatan Magang selama 2 bulan di Kantor Donasi Rumah Tahfiz (DRT). Pada tahun 2022 penulis mengikuti seminar proposal pada tanggal 13 Januari 2022 dan Ujian Munaqasyah pada tanggal 7 Juli 2022 dengan Judul Skripsi **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di LAZ (Lembaga Amil Zakat) Swadaya Ummah Pekanbaru”** dan dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

- Hak Cipta
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 - 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.