

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN BENGKEL LAS BENING STEEL MADIUN
DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ISLAM**

SKRIPSI



Oleh:

ICHWAYAN SATRIA PURNAMA PUTRA

NIM 210717109

Pembimbing:

MUCHTIM HUMAIDI, M.IRKH.

NIDN. 2027068103

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ichwayan Satria Putuarna Putra

NIM : 210717109

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam (Studi di Bengkel Las Bening Ssteel di Desa Klagenserut, Jiwan, Madiun).”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Revisi no. 16 Januari 2023.
 buat pernyataan
 Ictwayan Satria Purnama Putra
 NIM: 210717109



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pinta Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

| NO | NAMA | NIM | JURUSAN | JUDUL |
|----|---|-----------|--------------------|---|
| 1 | Ichwayan Satria Purnawan Putra | 210717109 | Ekonomi Syariah | Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam (Studi di Bengkel Las Bening Steel di Desa Klagenjerut, Jiwan, Madiun) |

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk
diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 18 Januari 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.F.I.
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,
Pembimbing

Muchtim Humaidi, M.IRKH.
NIDN. 2027068103



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jerangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Bengkel Las Bening Steel Madiun Dalam Perspektif
Kepemimpinan Islam
Nama : Ichwayan Satria Purwana Putra
NIM : 210717109
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP 197207142000031005

Penguji I

Unan Roudlotul Jannah, M.Ag.

NIP 1975071620005012004

Penguji II

Muhtim Humaidi, M.IRKH.

NIDN 2027068103

Ponorogo, 8 - Februari - 2023

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ichwayan Satria Purnama Putra
NIM : 210717109
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Bengkel Las Bening Steel Madiun Dalam Perspektif
Kepemimpinan Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia apabila naskah tersebut dipublikasi IAIN Ponorogo yang dapat diakses di *ethese.iainponorogo.ac.id*. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Ponorogo, 15 Februari 2023

Hormat saya,



Ichwayan Satria P. P.

210717109

ABSTRAK

Putra, Ichwayan. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bengkel Las Bening Ssteel Madiun Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam. *Skripsi*. 2022. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Muchtim Humaidi, M.IRKH.

Kata Kunci: Peran Pemimpin, Kinerja, Kepemimpinan Islam.

Peran pemimpin dalam suatu perusahaan merupakan seseorang yang bisa merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi setiap aktivitas karyawan dalam perusahaan. Seperti halnya pemimpin di Bengkel Las Bening Ssteel Klagenserut Jiwan Madiun menerapkan konsep kepemimpinan islam dengan semaksimal mungkin sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan utama penelitian ini untuk mengetahui seberapa efektif peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Las Bening Ssteel dengan menerapkan konsep kepemimpinan islam. Metode *Filed Research* digunakan untuk menganalisa penelitian. Dengan menggunakan *deskriptif* kualitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan dokumentasi, dengan teknik pengolahan data *editing*, klasifikasi, dan memberi kode.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam aspek *siddiq* dan *fathanah* pemimpin kurang memaksimalkan upayanya dalam meningkatkan kinerja ditunjukkan perintah yang tidak sesuai *job* deskripsi dan kurangnya kewibawaan pemimpin. Sedangkan pada aspek *amanah* dan *tabligh* sudah memaksimalkan upayanya yang ditunjukkan dengan berprinsip kepuasan konsumen dan bisa memberikan bimbingan ke karyawan. Sedangkan pada faktor kemampuan, keahlian, pengetahuan, komitmen, dan disiplin kerja, kurang maksimal dalam penerapannya ditunjukkan dengan pemimpin mempunyai kriteria tersendiri atas karyawan. Sedangkan pada faktor rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas, sudah baik dalam penerapannya sehingga bisa mempengaruhi kinerja. Sedangkan dampak peran pemimpin dalam kinerja dan capaian hasil karyawan pada segi kualitas, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan ternyata berdampak positif, terbukti dengan tidak menurunnya kualitas barang. Sedangkan berdampak negatif dari segi kuantitas dan waktu, dikarenakan waktu kerja menurut peraturan yang berlaku dipersingkat.

ABSTRACT

Putra, Ichwayan. The Role of Leaders in Improving Employee Performance at Bening Steel Madiun Welding Workshop in the Perspective of Islamic Leadership. Thesis. 2022. Department of Islamic Economics, Faculty of Islamic Economics and Business, Ponorogo Negeri Islamic Institute, Supervisor: Muchtim Humaidi, M.IRKH.

Keywords: *The Role of Leaders, Performance, Islamic Leadership.*

The role of a leader in a company is someone who can plan, mobilize, and supervise every activity of employees in the company. Just like the leader at Bengkel Las Bening Steel Klagenserut Jiwan Madiun applies the concept of Islamic leadership to the fullest extent possible to improve employee performance.

The main objective of this study is to find out how effective the role of the leader is in improving the performance of the Bening Steel Workshop employees by applying the concept of Islamic leadership. A field research method is used to analyze research. By using descriptive qualitative, and data collection techniques by way of interviews and documentation, with data processing techniques editing, classification, and coding.

Based on the results of the data analysis that has been carried out, it shows that in the aspects of siddiq and fathanah the leader does not maximize his efforts in improving performance, it is shown that orders do not match the job description and lack the authority of the leader, while in the amanah and tabligh aspects they have maximized their efforts which are shown by the principle of customer satisfaction and can provide guidance to employees, while on the factors of ability, expertise, knowledge, commitment, and work discipline, the implementation is less than optimal as indicated by the leader has his own criteria for employees, while on work design, personality, work motivation, leadership, leadership style, culture organization, job satisfaction, work environment, and loyalty are good in their application so that they can influence performance, while the impact of the leader's role on the performance and results of employees in terms of quality, cost reduction, supervision, and relations between employees turns out to have a positive impact, as evidenced by not decreasing the quality of the goods, while it has a negative impact in terms of quantity and time, due to shortened working time according to the applicable regulations.

TRANSLITERASI

1. Pedoman transliterasi yang digunakan adalah:

| Arab | Indonesia | Arab | Indonesia |
|------|-----------|------|-----------|
| ء | ‘ | ض | d{ |
| ب | b | ط | t{ |
| ت | t | ظ | z{ |
| ث | th | ع | ‘ |
| ج | j | غ | Gh |
| ح | h{ | ف | F |
| خ | kh | ق | Q |
| د | d | ك | K |
| ذ | dh | ل | L |
| ر | r | م | M |
| ز | z | ن | N |
| س | s | ه | W |
| ش | sh | و | H |
| ص | s{ | ي | Y |

2. Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang caranya dengan menuliskan coretan horizontal diatas hurufu>, i>, dan a>,
3. Bunyi hidup dobel (diftong) Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw”
4. Contoh: bayna, ‘alayhim, qawl, mawd} ’ah. Kata yang ditransliterasikan dan kata-kata dalam bahasa asing yang belum terserap menjadi baku Indonesia harus dicetak miring.
5. Bunyi huruf hidup akhir sebuah kata tidak dinyatakan

dalam transliterasi. Transliterasi hanya berlaku pada huruf konsonan akhir Contoh:

Ibn Taymiyah bukan **Ibnu** Taymiyah. Inna **al-din**'inda Allah al-Islam bukan Inna **al-dina**'inda Allahi al-Islamu ... fahuwa wa>jibbukan fahuwa wa>jibuatau fahuwawa>jibun.

6. Kata yang berakhir dengan *ta'marbutah* dan berkedudukan sebagai sifat (*na'at*) dan *idhafah* ditransliterasikan dengan "ah" sedangkan *mudhaf* ditransliterasikan dengan "at"

Contoh:

a. *Na'at* dan *mud*{a>f ilayh :*sunnah sayyi'ah*

b. *Mud*{af : *d*awa>*bith al-qira>'ah*

7. Kata yang berakhiran dengan (*ya'* bertashdid) ditransliterasikan dengan *i>*. Jika *i>* diikuti oleh *ta' marbut*}ah maka transliterasinya adalah *i>yah*. Jika *ya'* bertashdid berada di tengah kata ditransliterasikan *yy*.

Contoh:

a. *Al-Ghaza>li>*, *al-Nawawi>*

b. *Ibn Taymi>yah*, *Al-Jawzi>yah*.

c. *Sayyid*, *mua>yyid*, *muqayyid*

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------------------------------|
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK..... | iii |
| TRANSLITERASI..... | vi |
| MOTTO | Error! Bookmark not defined. |
| PERSEMBAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR..... | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Studi Penelitian Terdahulu | 8 |
| F. Metode Penelitian | 13 |

| | |
|---------------------------------|----|
| G. Sistematika Pembahasan | 23 |
|---------------------------------|----|

BAB II. KONSEP KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR PEMIMPIN TERHADAP KINERJA DAN CAPAIAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ISLAM

| | |
|---|----|
| A. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam..... | 25 |
| B. Peran Pemimpin dalam Perspektif Kepemimpinan Islam | 26 |
| C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 29 |
| D. Indikator Kinerja Karyawan | 36 |

BAB III. PAPARAN DATA

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun..... | 40 |
| 1. Sejarah Singkat Usaha Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun | 40 |
| 2. Visi Misi..... | 41 |
| 3. Struktur Organisasi | 41 |
| 4. <i>Job</i> Deskripsi | 42 |
| B. Upaya Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bengkel Las Bening Stheel..... | 44 |
| C. Faktor-Faktor Kepemimpinan yang Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan di Bengkel Las Bening Stheel | 49 |

| | |
|---|----|
| D. Dampak Peran Kepemimpinan Pemilik Bengkel Las Bening Steel Terhadap Kinerja dan Capaian Hasil Karyawan | 60 |
|---|----|

BAB IV. ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ISLAM

| | |
|---|----|
| A. Analisis Upaya Pemimpinan Pemilik Bengkel Las Bening Steel Klagenserut, Jiwan, Madiun dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Kepemimpinan Islam..... | 65 |
| B. Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan yang Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan Bengkel Las Bening Steel Klagenserut, Jiwan, Madiun dalam Perspektif Kepemimpinan Islam | 70 |
| C. Analisis Dampak Peran Kepemimpinan Pemilik Bengkel Las Bening Steel Klagenserut, Jiwan, Madiun Terhadap Kinerja dan Capaian Hasil Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam. | 81 |

BAB V. PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 84 |
| B. Saran..... | 85 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 86 |
|----------------------------|-----------|

| | |
|-----------------------|-----------|
| LAMPIRAN | 89 |
|-----------------------|-----------|

RIWAYAT HIDUP.....Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul | Halaman |
|------------|--|---------|
| Gambar 3.1 | Struktur Organisasi Bengkel Las Bening Stheel | 43 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi memiliki peran yang penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat berkembang dan mempertahankan keberlangsungan perusahaannya. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal membutuhkan pengolaan yang baik supaya kinerja karyawan yang bisa lebih optimal ditentukan oleh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM).¹ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.² Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah perusahaan, karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawan itu sendiri yang akan menentukan Apakah sumber daya organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, dan yang dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tugas organisasi.³

Sumber Daya Manusia (SDM) di era modern harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan di suatu organisasi perusahaan maupun instansi adalah yang mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan

¹ M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Teras, 2010), 3.

² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: ALFABETA, cv, 2015), 2.

³ Suparyadi, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2015), 300.

sikap baik.⁴ Peran kepemimpinan disuatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang bisa merencanakan, mengarahkan, dan juga mengawasi kinerja karyawan atau anggota di sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.⁵ Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi menuju atau mencapai suatu tujuan tertentu, karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau kegairahan dalam bekerja.⁶

Pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan kepemimpinan “*leadership*”. Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin terbentuk dari waktu ke waktu hingga mengkristal dalam sebuah karakteristik.⁷ Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kepemimpinan memiliki beberapa ciri-ciri antara lain. Memiliki kompetensi yang sesuai pada zamannya, memahami setiap permasalahan secara lebih dalam di bandingkan dengan orang lain, mampu menerapkan konsep “*the right man and the right place*”.⁸ Fungsi dari kepemimpinan itu sendiri dapat di bagi menjadi beberapa klasifikasi yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, *motivating*, *controlling*, dan *evaluating*.⁹

Kepemimpinan merupakan salah satu tanggung jawab yang sangat besar karena hal itu merupakan amanah dari Allah Swt, baik atau tidaknya sebuah kepemimpinan disebabkan oleh faktor pemimpin itu sendiri. Untuk

⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 213.

⁵Ibid, 215.

⁶ Suswanto, Donny juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 139.

⁷ Ibid., 140.

⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 219.

⁹ Ibid., 219.

itu di dalamnya ada dua pihak yang berperan antara lain yang dipimpin dan yang memimpin (imam).¹⁰ Kepemimpinan dalam konsep al-qur'an disebutkan dengan istilah *imamah*, pemimpin dengan istilah imam. Al-qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya.¹¹

Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun merupakan usaha las listrik yang berdiri dari tahun 2012, yang didirikan oleh Bapak Daman dan kakaknya yang bernama Bapak Margono yang berlokasi di Desa Klagenserut Dusun Unggahan III RT 21 Rw 07 Jiwan, Madiun Kode pos 63161, usaha Bengkel Las Bening Stheel ini melayani berbagai pesanan seperti: kanopi, pagar besi / stainlees, pintu geser / lipat, tangga lipat, papan reklame, tralis, dan lain-lain. Bengkel Las Bening Stheel ini dengan seiringnya waktu terus menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Usaha ini yang awal mulanya tidak mempunyai karyawan dan hanya dikerjakan oleh kedua pendirinya oleh Bapak Danam dan Bapak Margono di awal berdirinya dan seiring dengan perkembangan usahanya sekarang bisa memperkerjakan 10 karyawan yang membantu pekerjaan untuk menjalankan usahanya, dari semua karyawan Bapak Daman setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan dari semua karyawannya memiliki tugasnya masing-masing sesuai proporsi dan kemampuan karyawan tersebut.¹²

Berdasarkan fakta yang ada di Bengkel Las Bening Stheel pimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap cara kepemimpinan secara islam, seperti di terapkannya sholat dhuha dan membaca al-qur'an sebelum

¹⁰ Erinta Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal* (Yogyakarta: AK Group, 2006), 2.

¹¹ Kurniawan, Defri Not Putra, Afdal Zikri, Nurkamelia Mukhtar AH, "konsep kepemimpinan dalam islam," *PRODU: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomer 1, (2020), 3.

¹² Daman, *Wawancara*, 1 Oktober 2022

memulai kerja, saat istirahat siang ada waktu untuk sholat dhuhur berjamaah, dan sebelum pulang dan bersih-bersih Bengkel Las Bening Ssteel ada peraturan sholat ashar berjamaah di Bengkel Las Bening Ssteel. Dengan cara kepemimpinan tersebut Bapak Daman itu mengharapkan semua karyawan bisa membagi waktu dan memberi dampak positif pada Bengkel Las Bening Ssteel.¹³ Hal ini mengindikasikan dalam cara pemimpin menerapkan cara kepemimpinan secara islam. Salah satu yang mendorong kinerja karyawan di Benkel Las Bening Ssteel adalah peran pemimpinnya dalam penerapannya menggunakan kaidah-kaidah islam dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bidangnya masing-masing.¹⁴

Sifat yang dimaksud dikenal dengan sifat wajib Rasul yang merupakan pencerminan karakter Nabi Muhammad Saw dalam tugasnya memimpin umat. Secara rinci sifat tersebut adalah *Siddiq, Amanah, Tabligh, Fathanah*.¹⁵ Dari sifat *Siddiq* tersebut pemimpin telah melaksanakan perannya tentang pemimpin yang jujur dan adil.¹⁶ Sedangkan dari sifat *Amanah* Pemimpin telah melaksanakan perannya tentang rasa tanggung jawab.¹⁷ Dan dari sifat *tabligh* pemimpin telah melaksanakan perannya sebagai memberikan bimbingan dan ikut turun langsung ke lapangan.¹⁸ Dan pada sifat *Fathanah* pemimpin telah melaksanakan perannya sebagai sosok yang santai.¹⁹ Hal ini mengindikasi adanya penerapan peran kepemimpinan yang kurang tepat dalam usaha Bengkel Las Bening Ssteel. Setelah peneliti melakukan penelitian dari keempat peran kepemimpinan menurut perspektif kepemimpinan islam tersebut, di Bengkel Las Bening Ssteel pemimpinnya masih kurang tepat dalam menerapkan peranan *shiddiq* dan *fathanah*. Sedangkan peranan *amanah* dan *tabligh* sudah dilaksanakan dengan baik.

¹³ Daman, *Wawancara*, 01 Oktober 2022

¹⁴ Alica Putri, *Wawancara*, 01 Oktober 2022

¹⁵ Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan*: , Vol 22 No 33 (2016), 138.

¹⁶ Arjun, *Wawancara* , 01 Oktober 2022

¹⁷ Khoirul, *Wawancara*, 01 Oktober 2022

¹⁸ Miming, *Wawancara*, 01 Oktober 2022

¹⁹ Khoirul, *Wawancara*, 01 Oktober 2022

Sedangkan dari faktor-faktor kepemimpinan Bengkel Las Bening Steel juga telah menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, loyalitas, komitmen, dan Disiplin Kerja.²⁰

Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang peran pemimpin yang mendorong kinerja karyawan dengan kaidah kepemimpinan islam yang di terapkan di Bengkel Las Bening Steel. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk membuat judul mengenai “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bengkel Las Bening Steel Madiun Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam”

B. Rumusan Masalah

Berawal dari apa yang telah di uraikan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana upaya yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Las Bening Steel dalam Perspektif Kepemimpinan Islam ?
2. Apa saja faktor-faktor kepemimpinan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan Bengkel Las Bening Steel ?
3. Bagaimana dampak peran kepemimpinan pemilik Bengkel Las Bening Steel terhadap kinerja dan capaian hasil karyawan ?

²⁰ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , 189.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang berkenaan dari masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis upaya yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Las Bening Ssteel dalam perspektif kepemimpinan islam.
2. Untuk menganalisis apa saja faktor kepemimpinan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan Bengkel Las Bening Ssteel.
3. Untuk menganalisis dampak peran kepemimpinan pemilik Bengkel Las Bening Ssteel terhadap kinerja dan capaian hasil karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini bisa diharapkan dapat menambah pemikiran dan juga wawasan dalam mengembangkan ilmu tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penulisan skripsi ini juga dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya di bidang penerapan ilmu ekonomi maupun ilmu manajemen kepemimpinan. Selain itu, juga sebagai pengetahuan dan sumber bagi semua pihak untuk mengetahui bagaimana penerapan dalam proses pelaksanaan dan peningkatan dalam bidang atau

manajemen kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini juga dapat di jadikan acuan dalam menerapkan prinsip kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ataupun dapat memperbandingkan antara teori dan juga dengan praktiknya di lapangan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Masyarakat Pelaku Usaha atau Pimpinan Organisasi dan Juga Karyawan

Kajian penelitian ini diharapkan menjadi wujud sumbangsih kepada masyarakat atau pelaku usaha dan juga karyawan secara luas, mahasiswa dan juga khususnya pimpinan dan karyawan Bengkel Las Bening Stheel desa Klagenserut. Sebagai perkembangan dan juga informasi dan juga acuan faktor kepemimpinan dalam mencapai kesejahteraan bersama bagi pemilik dan juga karyawannya. Sebagai referensi untuk memberi masukan yang bermanfaat bagi kemajuan bengkel las bening Stheel dan juga kesejahteraan karyawannya, sehingga dapat memberikan solusi atas segala permasalahan yang di hadapi oleh pimpinan atau pelaku usaha. Dan juga menyampaikan kritik dan saran yang membangun dalam sebuah permasalahan sehingga mampu mengurangi permasalahan yang ada. Dan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi

mengenai peran pemimpin dalam suatu usaha atau organisasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat dijadikan bahan tambahan informasi atau perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya oleh mahasiswa IAIN Ponorogo maupun kampus lain. dan dapat dijadikan pembelajaran bagi mahasiswa.

c. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar memanfaatkan ilmu yang di dapatkan dalam perkuliahan dan dapat mengetahui tentang teori dalam perkuliahan yang diterapkan dilapangan. Selain itu, penelitian ini juga berguna untuk syarat menempuh Studi Strata 1 pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Institut Agama Islam Negri Ponorogo.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam di Bengkel Las Bening Stheel di Desa Klagenserut, Jiwan Madiun.” Tidak terlepas dari

penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, dari penelitian terdahulu antara lain :

Usep Denden Suherman, Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi, Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah, 2019.²¹ Hasil dari penelitian ini adalah pemimpin merupakan seorang yang positif dan penuh percaya diri yang memiliki visi, misi, dan nilai etika yang tinggi, dengan kemampuan menyampaikan gagasan dan mampu dalam rangka mendorong dan berhubungan baik dengan orang lain sehingga keahlian seseorang sangat diperlukan dalam memimpin suatu organisasi, namun apabila keahlian seseorang tidak dapat memenuhi kategori untuk menjadi pemimpin maka orang tersebut harus dapat mengembangkan dirinya agar mampu berlatih dan belajar untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan ialah menjadi suatu kepribadian yang memiliki pengaruh dan kepemimpinan adalah seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usep Denden Suherman, perbedaan dengan penelitian ini secara garis besar terletak pada tempat penelitiannya, rumusan masalahnya, teori yang digunakan, dan hasil penelitiannya. Sedangkan persamaan yang ada dengan penelitian ini ada pada metode penelitian yang digunakannya yaitu metode kualitatif.

²¹ Usep Denden Suherman, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi", *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, Volume1, Nomer 02, 2019.

Herman Iriawan, Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor, jurnal , 2020.²² Hasil dari penelitian ini adalah peran kepemimpinan kepala dinas kelautan dan perikanan dalam menumbuhkan pemahaman dan kesadaran para pegawainya sudah bagus hanya msih kurang tegas kepada pegawainya, karena ketegasan seorang pemimpin menjadi salah satu faktor utama dalam hal kepemimpinan. Disamping itu, kemampuan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah menunjukkan hasil yang baik, meskipun masih terlihat adanya pekerjaan yang dilaksanakan pegawai atau bawahan ada yang tidak sesuai dengan yang diperintahkan oleh aturan.

Dalam penelitian terdahulu milik Herman Iriawan, perbedaan dengan penelitian ini secara garis besar ada di objek yang diteliti, rumusan masalah dan hasil penelitiannya. Sedangkan untuk persamaan dengan penelitian ini terletak pada metode yang di gunakan secara kualitatif.

Amri, Peran Pemimpin dalam Memotivasi Pegawai Tata Usaha Pada MTS Negri Kota Baru, Kabupaten Solok, jurnal, 2016.²³ Hasil dari penelitian ini adalah 1) Peran pemimpin di MTS Negri Kota baru, solok dalam memotivasi pegawai tata usaha adalah berkomunikasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan, memotivasi pembentukan situasi kerja, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam

²² Herman Iriawan, “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor”, *jurnal* , Volume 12, No 2, 2020.

²³ Amri, “Peran Pemimpin dalam Memotivasi Pegawai Tata Usaha Pada MTS Negri Kota Baru, Kabupaten Solok”, *jurnal*, 2016.

pemberian motivasi. 2) kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi pegawai tata usaha yaitu setiap karyawan mempunyai tipe dan karakter yang berbeda-beda. Sepertidikatakan juga memotivasi pegawai tata usaha yang memiliki skill memang lebih sulit dibanding pegawai tat usaha yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat dan pola pikir mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan lainnya. 3) mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin lebih meningkatkan hubungan personal dengan para pegawai tata usaha, dalam pendekatan ini akan terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara sebuah pegawai tata usaha, memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan akan memudahkan untuk memberikan motivasi.

Dalam penelitian terdahulu milik Amri, perbedaan dengan penelitian ini secara garis besar ada di objek yang diteliti, rumusan masalah dan hasil penelitiannya. Sedangkan untuk persamaan dengan penelitian ini terletak pada metode yang di gunakan secara kualitatif.

Ahmad Thayamsis, Konsep Pemimpin Dalam Islam (Analisis Terhadap Pemikiran Politik Al-mawardi), skripsi, 2018.²⁴ Hasil dari penelitian ini adalah konsep kepemimpinan menurut al mawardi sejatinya tidak bertentangan dengan islam. Hal ini dikarenakan pemikiran al mawardi tentang pemimpin didasarkan pada al-qurán dan hadits serta sejarah kepemimpinan al Khulafa ar-rasyidin. Konsep pemimpin al-mawardi tergambar jelas dalam prinsip-prinsip kepemimpinan islam yang merupakan

²⁴ Ahmad Thayamsis,” Konsep Pemimpin Dalam Islam (Analisis Terhadap Pemikiran Politik Al-mawardi)”, *Skripsi*, ()2018.

hal pokok dalam mendasari bagaimana pemimpin islam dapat di implementasikan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara maupun dalam institusi organisasional. Prinsip-prinsip pemimpin menurut al-mawardi dibedakan menjadi beberapa hal, yakni; prinsip tauhid, prinsip syuro (*musyawarah*), prinsip keadilan (*al-adalah*), dan prinsip kebebasan (*al-hurriyyah*).

Dalam penelitian terdahulu milik Ahmad Thayamsis, perbedaan dengan penelitian ini secara garis besar ada di objek yang diteliti, rumusan masalah dan hasil penelitiannya. Sedangkan untuk persamaan dengan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan menggunakan teori kepemimpinan islam..

Hermanu Iriawan, Herayani Samosir, Dominggus Rudolft Leiwakabessy, Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Pengawasan Penyaluran Bantuan Bahan Rumah (BBR) Pada Dinas Sosial Kabupaten Biak Numfor, jurnal, 2020.²⁵ Hasil dari penelitian ini adalah peran kepemimpinan dalam meningkatkan pengawasan penyaluran bantuan bahan rumah, pada dinas sosial kabupaten biak numfor belum berjalan dengan optimal. Hal ini terlihat kepala dinas belum mampu melakukan fungsi sebagai pengawas dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kemudian dilihat dari perannya sebagai perencana kepala dinas belum baik hal ini terlihat bahwa program bantuan bahan rumah tidak dilakukan dengan baik

²⁵ Hermanu Iriawan, Herayani Samosir, Dominggus Rudolft Leiwakabessy, "Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Pengawasan Penyaluran Bantuan Bahan Rumah (BBR) Pada Dinas Sosial Kabupaten Biak Numfor," *Dinamika : Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, Volume & Nomer 3, 2020.

oleh bawahannya, sebagai pembuat kebijakan perannya cukup baik hal ini kepala dinas mampu memberikan kebijakan yang mampu memberikan solusi kepada masyarakat, sebagai pelaksana peran kepala dinas masih kurang optimal dalam melakukan pengawasan, sebagai ahli kepemimpinan kepala dinas cukup baik hal ini dilihat dari perannya sebagai pimpinan mempunyai keahlian dan menemukan ide yang baru, dilihat sebagai pengendali peranan kepemimpinannya belum optimal hal ini terlihat kepala dinas belum mampu menyelesaikan permasalahan komunikasi kepada bawahan untuk melakukan pengawasan terkait program bantuan bahan rumah tersebut.

Dalam penelitian terdahulu milik Hermanu Iriawan, perbedaan dengan penelitian ini secara garis besar ada di objek yang diteliti, rumusan masalah dan hasil penelitiannya. Sedangkan untuk persamaan dengan penelitian ini terletak pada metode yang digunakan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

a. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat dari gejala, dan kejadian yang terjadi di saat ini. Adapun penulisnya

adalah deskriptif kualitatif, yaitu hanya memberikan gambaran dan keterangan yang berkaitan dengan Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bengkel Las Bening Steel.

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian jenis lapangan *field research*. Penelitian lapangan merupakan penelitian lapangan atau dilokasi penelitian suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut yang dilakukan untuk penyusunan karya ilmiah.²⁶ Objek dari penelitian ini adalah Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bengkel Las Bening Steel.

2. Kehadiran Peneliti

Pada penelitian ini dengan menggunakan penelitian metode kualitatif, peran peneliti sangat berpengaruh untuk menentukan keseluruhan rancangan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data-data analisis, penafsiran pada data dan menjadi pelapor hasil dari penelitiannya.²⁷ Cara yang digunakan oleh peneliti yang digunakan meliputi pedoman observasi, wawancara, dan dokumentasi. Namun fungsinya terbatas sebagai pendukung sesuai dengan informasi yang diinginkan. Maka dari itu kehadiran dari

²⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 163.

²⁷ Ibid., 163.

peneliti di tempat penelitian sangat dibutuhkan sebagai syarat utama. Objek penelitian mengetahui keberadaan peneliti dalam melaksanakan penelitiannya, karena peneliti sebelumnya telah mengajukan izin kepada Bengkel Las Bening Ssteel yang bersangkutan.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah lokasi diadakannya penelitian guna memecahkan masalah selama adanya penelitian.²⁸ Lokasi yang di pilih dalam penelitian ini bertempat di Bengkel Las Bening Ssteel Rumah Bapak Daman, di desa Klagenserut, dusun Unggahan, Rt 21, Rw 07, Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun. Alasan peneliti melakukan penelitian di Bengkel Las Bening Ssteel tersebut adalah pemimpin usaha Bengkel Las Bening Ssteel dalam menjalankan peran kepemimpinannya dalam perspektif kepemimpinan islan terhadap usahanya sudah maksimal akan tetapi hal ini belum memberikan efek maksimal terhadap kinerja karyawannya, sehingga hal ini juga belum berdampak maksimal terhadap kinerja karyawannya dan juga terhadap hasil dari usahanya tersebut. Hal ini mengindikasi adanya penerapan peran kepemimpinan yang kurang tepat dalam usaha Bengkel Las Bening Ssteel. Setelah peneliti melakukan penelitian dari keempat peran kepemimpinan menurut perspektif kepemimpinan islam tersebut, di Bengkel Las Bening Ssteel pemimpinnya masih kurang

²⁸ Ajat Rukajar, *Pendekatan Kualitatif* (Quality Research Approach) (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 8.

tepat dalam menerapkan peranan *shiddiq* dan *fathanah*. Sedangkan untuk peranan *amanah* dan *tabligh* sudah dilaksanakan dengan baik.

4. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Sumber primer adalah suatu objek atau dokumen original-material mentah dari pelaku yang disebut *first-hand information*.²⁹ Adapun data primer yang dibutuhkan oleh penulis untuk memecahkan masalah yang menjadi pokok pembahasan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

- a. Data tentang peran kepemimpinan pemilik dalam meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Las Bening Steel dalam perspektif kepemimpinan islam.
 - b. Data tentang faktor apa saja yang mendorong kinerja karyawan Bengkel Las Bening Steel dalam perspektif kepemimpinan islam.
 - c. Data tentang dampak peran kepemimpinan pemilik Bengkel Las Bening Steel terhadap kinerja dan capaian hasil karyawan.
- Berikut sumber data primer peneliti gunakan dalam penelitian ini:

- a. Wawancara Daman (Pimpinan dan pemilik usaha)
- b. Wawancara Alica Putri (Sekertaris)

²⁹ Ulber silalahi, *Methodre Penelitian Social* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009), 289.

- c. Wawancara Arjun, Miming, Khoirul, dan Randy (Karyawan Bengkel Las Bening Ssteel bagian besi dan stenlis)
- d. Wawancara Sandy dan Prasetyo (Karyawan Bengkel Las Bening Ssteel bagian alumunium)
- e. Wawancara Hendik, Sholikin, dan Heru (karyawan Bengkel Las Bening Ssteel bagian pasang)

5. Teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, cara dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode yaitu :

a. Wawanncara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan.³⁰

Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus teliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam.³¹

Wawancara kualitatif merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan. Pertama, dengan wawancara,

³⁰ Moloeng. *Metode Penelitian Kualitatif*, 186.

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*(Bandung:Alfabeta, 2011),

peneliti dapat menggali ada saja yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi apa yang tersembunyi jauh di dalam dirisubjek penelitian. Kedua apa yang ditanyakan pada informan bias mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa kini dan juga masa mendatang. Wawancara yang digunakan adalah wawancara kualitatif, yang mempunyai ciri peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa, tetapi terkait oleh suatu suasana pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya³² pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi dan data tertulis dari hasil wawancara tersebut mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data yang lengkap dan bukan berdasarkan perkiraan.³³ Teknik ini digunakan peneliti untuk memperoleh data tentang gambaran

³² Djunaedi Ghony dan Fauzan Almansur, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 176.

³³ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), 158.

umum tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif kepemimpinan islam.

6. Teknik Pengolahan Data

- a. *Editing*. Pada tahap ini penulis melakukan proses pemeriksaan terhadap jawaban-jawaban informan, hasil obserfasi, memilah foto, dan juga catatan lainnya. Tujuannya adalah untuk memperhalus data selanjutnya dengan perbaikan kata, menambah keterangan, dan membuang keterangan yang berulang atau yang tidak dibutuhkan, menerjemahkan ke bahasa indonesia yang baku, termasuk mentranskrip rekaman wawancara dengan proses yang baik dan benar.
- b. *Klasifikasi*. Tahap ini penulis menggolongkan jawaban dan data lainnya menurut kelompok variabelnya. Selanjutnya diklasifikasikan lagi menurut indicator tertentu sesuai yang ditetapkan sebelumnya. Pengelompokkan ini sama dengan menumpuk-numpuk data sehingga akan mendapatkan tempat di dalam kerangka (*outlet*) laporan yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁴ Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan menurut rumusan masalah dalam penelitian ini.
- c. *Memberi Kode*. Untuk tahap ini melakukan pencatatan judul singkat, serta memeriksa catatan tambahan yang dinilai penting dan dibutuhkan. Serta memeriksa catatatan tambahan yang

³⁴ Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, 238.

dinilai perlu dibutuhkan. Sedangkan, tujuan agar memudahkan kita menemukan makna tertentu dari setiap tumpukan data serta mudah menempatkannya di dalam *outline* laporan.³⁵

7. Analisis Data

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisir data ke dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit lalu memberi kesimpulan sehingga mudah di interpretasikan.³⁶ Dan data yang diperoleh dan dokumentasi yang telah di peroleh dari Bengkel Las Bening Stheel akan di olah dengan menggunakan tehnik deskriptif kualitatif.

Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat suatu fenomena. Methode ini dimulai dengan mengumpulkan data, menganalisis data, dan menginterpretasikannya. Metode deskriptif dalam pelaksanaannya dilakukan melalui survei, studi kasus, studi komparatif, studi tentang waktu dan gerak, analisis tingkah laku, dan analisis dokumenter.³⁷

Data hasil dokumen digunakan untuk menunjang hasil wawancara. Analisis data kualitatif adalah bentuk induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan

³⁵ Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, 239.

³⁶ Suryana, *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), 14.

³⁷ Ibid., 335.

dengan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Dengan cara berfikir induktif, peneliti dapat mengetahui Apakah dengan adanya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel Las Bening Stheel telah sesuai dengan keinginan pemilik Bengkel Las Bening Stheel tersebut atau belum.

8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan validitas dan keandalan realibilitas.³⁸ Untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan yakni pemeriksaan didasarkan atas jumlah kriteria tertentu ada empat kriteria dalam menentukan keabsahan data yakni drajat kepercayaan, keterahlian, ketergantungan, dan kepastian.³⁹ Untuk mengecek keabsahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik:

a. Ketekunan Pengamatan

Hal ini berarti bahwa peneliti hendaknya mengadakan pengamatan dengan teliti dan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor yang menonjol. Kemudian ia menelaahnya dengan rinci sampai pada suatu titik saat pemeriksaan tahap awal tamBapak salah satu atau seluruh faktor yang telaah sudah dipahami dengan cara yang biasa.⁴⁰ Dalam hal ini peneliti membaca buku referensi yang berkaitan dengan permasalahan yang dianalisis.

³⁸ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 324.

³⁹ Ibid., 326.

⁴⁰ Ibid., 329.

b. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara dan waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi pengumpulan data, dan waktu.⁴¹ Dalam penelitian yang dilakukan di Bengkel Las Bening Stheel ini peneliti menggunakan triangulasi Sumber, Teknik, dan Waktu.

1) Triangulasi Sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁴² Dalam hal ini, peneliti memperoleh data dari pemilik Bengkel Las Bening Stheel, karyawan bagian skertaris, karyawan bagian besi dan stenis, karyawan bagian alumunium, dan karyawan bagian pasang.

2) Triangulasi Waktu. Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat nerasumber masih segar, belum banyak masalah, akan mempengaruhi data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.⁴³ Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan wawancara pada waktu luang di Bengkel Las Bening Stheel. Ada yang

⁴¹ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2011), 273.

⁴²Ibid., 274

⁴³Ibid.

di lakukan saat siang istirahat Bengkel Las Bening Stheel dan waktu sore hari saat kegiatan di Bengkel Las Bening Stheel sudah selesai.

- 3) Triangulasi Teknik. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁴ Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuisioner. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan wawancara dan penelitian dengan cara observasi di Bengkel Las Bening Stheel.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka supaya pembahasan skripsi ini dapat tersusun secara sistematis sehingga penjabaran yang ada dapat dipahami dengan baik dan terstruktur, maka peneliti membagi pembahasan menjadi lima bab, dan masing-masing bab terbagi kedalam beberapa sub bab, yaitu :

Bab I Pendahuluan. Bab ini menguraikan penjelasan yang bersifat umum, seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Teori. Bab ini menguraikan tentang landasan teori tentang teori kepemimpinan islam, peran pemimpin dalam perspektif

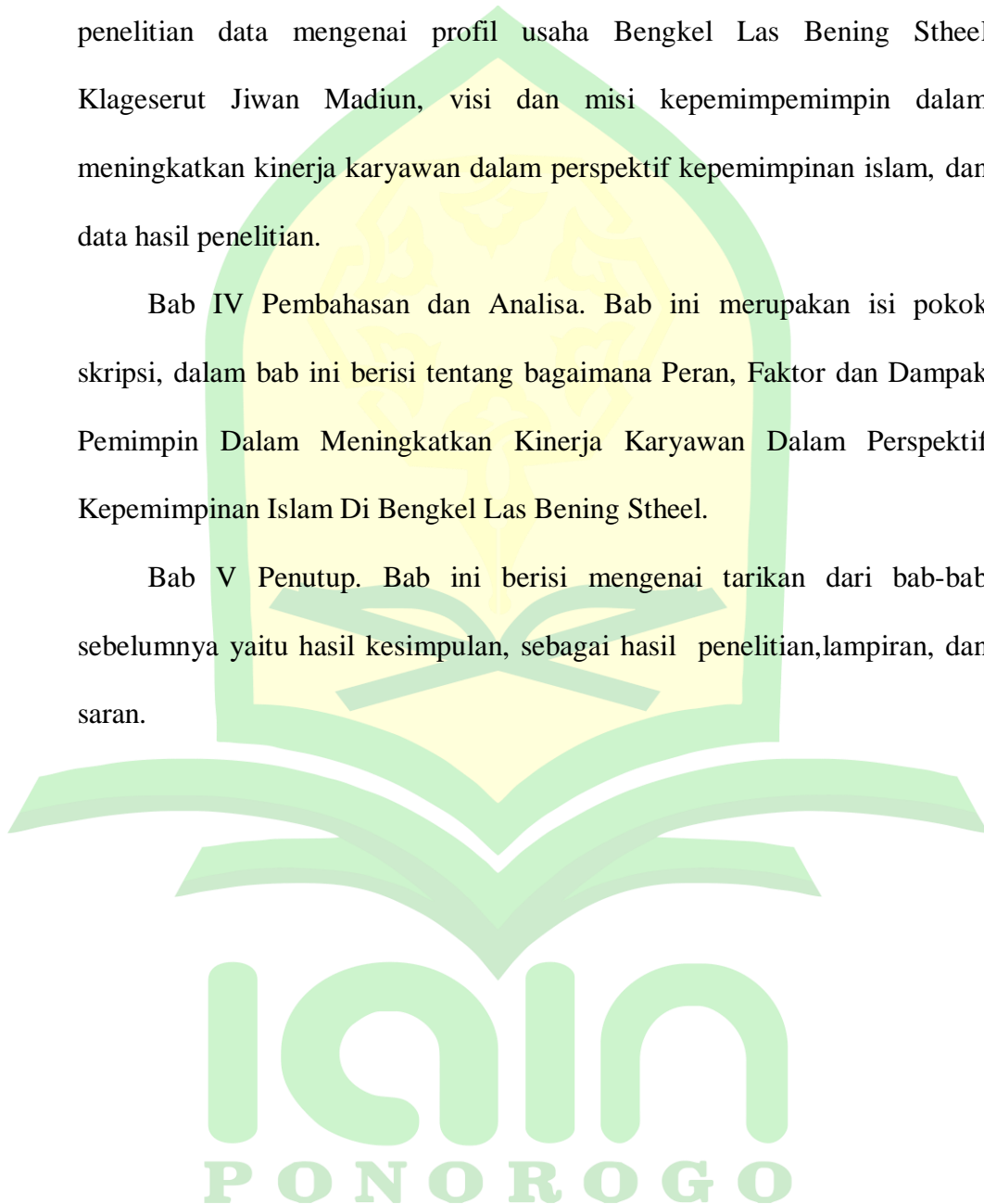
⁴⁴Ibid.,. 274.

kepemimpinan islam, faktor pemimpin yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan indikator kinerja karyawan.

Bab III Paparan Data. Bab ini berisi tentang pemaparan hasil penelitian data mengenai profil usaha Bengkel Las Bening Stheel Klageserut Jiwan Madiun, visi dan misi kepemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif kepemimpinan islam, dan data hasil penelitian.

Bab IV Pembahasan dan Analisa. Bab ini merupakan isi pokok skripsi, dalam bab ini berisi tentang bagaimana Peran, Faktor dan Dampak Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam Di Bengkel Las Bening Stheel.

Bab V Penutup. Bab ini berisi mengenai tarikan dari bab-bab sebelumnya yaitu hasil kesimpulan, sebagai hasil penelitian, lampiran, dan saran.



BAB II

KONSEP KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR PEMIMPIN TERHADAP KINERJA DAN CAPAIAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ISLAM

A. Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan merupakan salah satu tanggung jawab yang sangat besar karena hal itu merupakan amanah dari Allah Swt, baik atau tidaknya sebuah kepemimpinan disebabkan oleh faktor pemimpin itu sendiri. Untuk itu di dalamnya ada dua pihak yang berperan antara lain yang dipimpin dan yang memimpin (imam).¹ Kepemimpinan dalam konsep al-qur'an disebutkan dengan istilah *imamah*, pemimpin dengan istilah imam. Al-qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya.²

Pada hakekatnya manusia diciptakan oleh Allah Swt di bumi ini adalah sebagai pemimpin (*khalifah*), oleh karena itu manusia sebagai pemimpin mempunyai peran penting dalam kehidupan khususnya dalam segi kepemimpinan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Hal ini

¹ Erinta Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal* (Yogyakarta: AK Group, 2006), 2.

² Kurniawan, Defri Not Putra, Afdal Zikri, Nurkamelia Mukhtar AH, "konsep kepemimpinan dalam islam," *PRODU: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomer 1, (2020), 3.

dibuktikan dengan sukses tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh pimpinan yang mengelola organisasi tersebut. Dalam islam kepemimpinan disebut sebagai *khalifah*. Definisi populer tentang *khalifah* adalah pemimpin tertinggi dalam urusan agama dan dunia menggantikan Rasulullah Saw, dari kepemimpinan tertinggi ini kemudian berkembang keseluruh aspek kehidupan manusia, sampai ke kelompok yang paling kecil, keluarga dan individunya.³

B. Peran Pemimpin dalam Perspektif Kepemimpinan Islam

Suri tauladan dalam kepemimpinan islam terdapat pada nabi Muhammad Saw, seorang yang mempunyai sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh ALLAH Swt. Sifat yang dimaksud dikenal dengan sifat wajib Rasul yang merupakan pencerminan karakter Nabi Muhammad Saw dalam tugasnya memimpin umat. Secara rinci sifat tersebut yaitu : ⁴

1. *Shiddiq*

Shiddiq berarti jujur dalam perkataan maupun perbuatan, Rasulullah SAW dalam kepemimpinannya berarti semua keputusan, perintah dan larangan beliau agar orang lain menjauhi larangannya sudah pasti benar karena Nabi bermaksud mewujudkan kebenaran dari Allah SWT. Beliau selalu memperlakukan orang dengan adil dan

³ Umar Shidiq, "kepemimpinan dalam Islam," Jurusan Tarbiah STAIN Ponorogo: , Vol 12 No 1 (2014), 128.

⁴ Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan*: , Vol 22 No 33 (2016), 38.

jujur, tidak hanya perkataan tetapi juga dengan perbuatan dan keteladanan yang dicontohkan kepada umatnya.⁵

2. *Amanah*

Karakter yang seharusnya dimiliki oleh manajer sebagaimana karakter yang dimiliki Rasul yaitu sifat dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Pemimpin yang amanah yakni pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab pada amanah, tugas dan kepercayaan yang diberikan Allah SWT. Yang dimaksud amanah dalam hal ini adalah apapun yang dipercayakan kepada Rasulullah SAW meliputi segala aspek kehidupan, baik politik, ekonomi maupun agama.⁶

3. *Tabligh*

Satu istilah yang disandang oleh Nabi Muhammad SAW pemberian dari Allah SWT adalah *mundhir* (pemberian peringatan). Diutusnya Rasulullah SAW sebagai orang yang memberikan peringatan yakni untuk membimbing umat memperbaiki serta membimbing manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Predikat *mundhir* yang disandang menuntut beliau untuk menguasai informasi agar dapat memimpin umatnya serta bertugas untuk menyampaikan (*tabligh*) risalah kepada manusia.

Sifat ini adalah sifat Rasul untuk tidak menyembunyikan informasi yang benar apalagi untuk kepentingan umat dan agama.

Beliau tidak pernah sekalipun menyimpan informasi berharga hanya

⁵ Ibid..

⁶ Ibid., 39.

untuk dirinya sendiri. Beliau sering membagikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya dikemudian hari. Akuntabilitas berkaitan dengan sikap keterbukaan (*transparasi*) dalam kaitanya dengan cara kita mempertanggungjawabkan sesuatu dihadapan orang lain. salah satu ciri kekuatan komunikasi seorang pemimpin adalah keberanian menyatakan kebenaran meskipun konsekuensinya berat.⁷

4. *Fathanah*

Nabi muhammad yang mendapat karunia dari Allah SWT dengan memiliki kecakapan luar biasa (*genius abqariah*) dan kepemimpinan yang agung (*genius leadership qiyadah abqariyah*). Beliau adalah seorang manajer yang sangat cerdas dan pandai melihat peluang. Dalam pola kepemimpinan Rasulullah SAW yang dikembangkan bersifat *friendship system*, yaitu sistem perkawanan dan sistem kapabilitas. Hal ini dapat dilihat dari penunjukan para sahabat untuk menduduki pos jabatan tertentu, tanpa meluBapkan pertimbangan kompetensi masing-masing sahabat, sehingga mereka dapat membuktikan kemampuannya sesuai dengan kompetensi masing-masing.

Fathanah merupakan sifat Rasulullah SAW yang keempat, yaitu akal nya yang sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki

⁷ Ibid., 39.

emosional yang stabil, agar tidak gampang berubah dalam menghadapi dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun. Dan bisa menyelesaikan masalah dengan tegas dan bijaksana. Sifat pemimpin adalah cerdas dan mengetahui dengan jelas apa akar permasalahan yang dia hadapi serta tindakan apa yang harus dia ambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada umat.⁸

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebuah kinerja bisa mempengaruhi *fluktuatif* berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Kinerja karyawan suatu perusahaan yang mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit suatu perusahaan juga akan mengalami peningkatan, dan juga begitu dengan sebaliknya pada saat kinerja karyawan suatu perusahaan mengalami penurunan maka profit yang didapat oleh suatu perusahaan akan menurun. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi dari berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal sebuah perusahaan.⁹

Menurut Kasmir, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :¹⁰

⁸ Ibid., 39.

⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 228.

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: rajawali Pers, 2016) 189-193.

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *Skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.¹¹

2. Pengetahuan

Yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil dan kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.¹²

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara baik dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.¹³

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, maka mereka akan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ada tiga faktor yang bisa mempengaruhi kepribadian seseorang, pertama faktor bawaan, kedua faktor lingkungan, dan juga ketiga faktor bawaan dan lingkungan.¹⁴

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

5. Motivasi Kerja

Suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki dorongan yang kuat baik dari dalam maupun dari luar, maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Dan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik dalam perusahaan.¹⁵

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, menelola, dan memerintah bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Peran pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila pemimpin berperan dengan baik dalam menjalankan kepemimpinannya, maka kinerja karyawan juga akan baik.¹⁶

7. Gaya Kepemimpinan

Suatu cara menyuruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tamBapak maupun yang tidak tamBapak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinnan menggambarkan kombinasi yang konsisten,

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

ketrampilan, sifat, sikap yang mendasari perilaku seseorang. Suatu gaya atau cara pemimpin dalam memerintah dan menghadapi bawahannya dalam suatu kondisi tertentu.¹⁷

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Patuhnya seseorang untuk mengikuti kebiasaan dan norma yang ada di suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja orang tersebut. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

¹⁸

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang pada saat sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang tersebut. Aspek-aspek yang menjadi seorang menjadikan kepuasan kerja. Gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan atau prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi.¹⁹

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi atau tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

prasarana, serta hubungan kerja hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

20

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa mengganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya

²⁰ Ibid.

menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.²¹

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.²²

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.²³

²¹ Ibid.

²² Ibid.

²³ Ibid.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat ukur dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih ukur atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang kedepan dari pada melihat kebelakang. Terdapat enam indikator kinerja. Menurut kasmir indikator kinerja sebagai berikut:²⁴

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu, dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dengan pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain

²⁴ Ibid., 208-210.

kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kualitas yang diharap adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.²⁵

3. Waktu (Jangka)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan arti ada pekerjaan batas waktu maksimal dan minimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, keterpatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.²⁶

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya biaya variabel atau biaya semi variabel. biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumberdaya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka

mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah diterapkan.²⁷

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan, dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pemimpin. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan satu dengan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.²⁸

²⁷ Ibid., 200.

²⁸ Ibid.,

BAB III

PAPARAN DATA

A. Gambaran Umum Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun

1. Sejarah Singkat Usaha Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun .

Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun merupakan usaha las listrik yang berdiri dari tahun 2012, yang didirikan oleh Bapak Daman dan kakaknya yang bernama Bapak Margono yang berlokasi di Desa Klagenserut Dusun Unggahan III RT 21 Rw 07 Jiwan, Madiun, Kode pos 63161, usaha Bengkel Las Bening Stheel ini melayani berbagai pesanan seperti : kanopi, pagar besi/stainlees, pintu geser/lipat, tangga lipat, papan reklame, tralis, dan lain-lain. Bengkel Las Bening Stheel ini dengan seiringnya waktu terus menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Usaha ini yang awal mulanya tidak mempunyai karyawan dan hanya di kerjakan oleh kedua pendirinya oleh Bapak danam dan Bapak Margono di awal berdirinya dan seiring dengan perkembangan usahanya sekarang bisa memperkerjakan lebih dari 10 karyawan.¹

¹ Daman, *Wawancara*, 01 Oktober 2022

2. Visi Misi

- a. Visi “Menjadi Bengkel Las Bening Ssteel terdepan dalam pelayanan, kualitas, dan teknologi, untuk memenuhi kebutuhan konsumen”.
- b. Misi “Memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan ramah dan memberikan kualitas barang yang terjamin dan berkualitas.”²

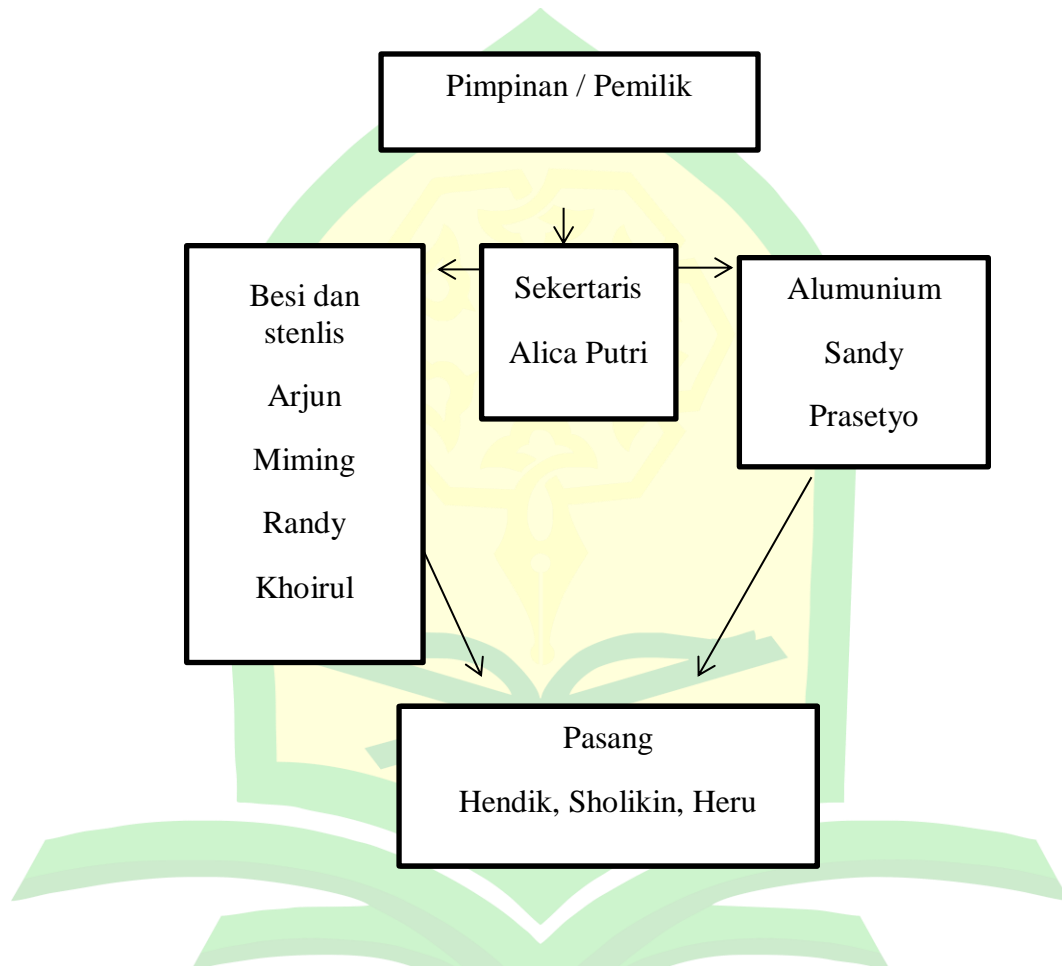
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam sebuah usaha yang tersusun merupakan gambaran dari adanya sebuah kegiatan dan berjalannya kinerja karyawan yang menjadi dasar dalam rangka mencapai sebuah tujuan usaha dalam organisasi tersebut. Di bawah ini merupakan struktur orgaisasi milik Bengkel Las Bening Ssteel Klagenserut, Jiwan, Madiun.³



² Daman, *Wawancara*, 01 Oktober 2022

³ Ibid.



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Bengkel Las Bening Steel

4. *Job Deskripsi*

Setiap karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Steel Jiwan Madiun ini memiliki tugas masing masing sebagai berikut :

- a. Pemilik dan pimpinan usaha adalah Daman, sebagai pemilik dan pimpinan tugas dan tanggung jawab beliau adalah memberi

informasi penting yang berkaitan dengan usaha, dan juga mengambil semua keputusan yang penting untuk memajukan usahanya seperti halnya memberi evaluasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Steel tersebut.

- b. Alica Putri bertugas sebagai mencatat data barang yang masuk atau keluar dalam usaha Bengkel Las Bening Steel tersebut, melakukan data absensi pada karyawan yang masuk, atau sekretaris Bengkel Las Bening Steel.
- c. Arjun, Miming, khoirul, dan Randy bertugas sebagai karyawan yang menetap di Bengkel Las Bening Steel dan segala urusan produksi di Bengkel Las Bening Steel yang berurusan dengan besi dan stainless.
- d. Sandy, dan Prasetyo bertugas sebagai karyawan bagian produksi di Bengkel Las Bening Steel yang berurusan dengan aluminium.
- e. Hendik, Sholikin, dan Heru bertugas sebagai karyawan yang pasang di tempat pemesan atau tempat konsumen dan jika tidak ada pesanan yang di pasang maka bertugas membantu pekerjaan di Bengkel Las Bening Steel.⁴

⁴ Daman, Wawancara, 01 Oktober 2022

B. Upaya Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun dalam Perspektif Kepemimpinan Islam

Pemimpinan dalam suatu usaha memiliki upaya yang sangat penting dalam hal peningkatan kerja karyawan yang semakin membaik. Berikut ini peneliti akan memaparkan upaya pemimpin dalam suatu usaha menurut pencerminan dari sifat empat wajib Rasul dalam tugas memimpin umatnya:

1. Shiddiq

Pemimpin Bengkel Las Bening Stheel dalam hal kejujuran kepada pelanggan dan keadilan ke setiap karyawannya pasti melaksanakan dengan sebisa mungkin, seperti yang di ungkapkan Daman selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel, sebagai berikut:

“Untuk jujur ke pelanggan pasti mas menyangkut kebaikan bengkel juga, untuk pesanan konsumen yang di pesan pasti saya jelaskan spesifikasi dan harga nya secara baik mas. Kalau untuk adil kesetiap karyawan ya saya berusaha semaksimal mungkin lah mas karyawan saya, sesuai kapasitas dan kemampuan saya.”⁵

Hal ini juga di sampaikan oleh karyawannya Arjun selaku karyawan Bengkel Las Bening Stheel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut::

“Jujur mas Bapak Daman kalau untuk barang yang di pesan konsumen harus sesuai yang di pesan konsumen tidak ada potongan grid yang diturunkan dari yang telah di tentukan saat membicarakan harga dengan konsumen. Terus ke karyawannya

⁵ Daman, *Wawancara*, 03 November 2022

ya adil mas kalau ada pembagian bonus dan jika di ajak liburan pasti di ajak semua mas.”⁶

Dalam hal perintah dan pengambilan keputusan Bapak Daman sebagai pemimpin juga dilaksanakan dengan semaksimal mungkin, seperti yang di ungkapkan Miming selaku karyawan Bengkel Las Bening Stheel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut:

“Iya mas untuk semua yang bersangkutan dengan bengkel pasti atas perintah dan keputusan Bapak Daman, ketika ada kerjaan dan pembelian alat bengkel dan bahan baku ya Bapak Daman mas sendiri mas, karyawan hanya bekerja atas perintah Bapak Daman saja mas.”⁷

Dan dari salah satu karyawannya Bapak Daman mengungkapkan kalau perintah Bapak Daman kadang menyimpang dari *job* deskripsi yang sudah diberikan, seperti yang di ungkapkan Randy selaku karyawan Bengkel Las Bening Stheel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut:

“Kalau itu kadang kala ada mas tapi gak setiap saat untuk yang ada di bengkel saja mas kalau itu kadang juga di ikutkan ke pasang barang pesanan konsumen. Ketika yang pasang tidak bisa hanya berdua pasti menyuruh anak bengkel ikut membantu mas.”⁸

Dari pengungkapan karyawan di Bengkel Las Bening Stheel tersebut Bapak Daman sendiri selaku pemimpin Bengkel Las Bening Stheel mengungkapkan untuk larangan hanya Sekadar peringatan dan mengharapkan karyawan mematuhi peraturan yang ada di Bengkel

⁶ Arjun, *Wawancara*, 03 November 2022

⁷ Miming, *Wawancara*, 03 November 2022

⁸ Randy, *Wawancara*, 03 November 2022

Las Bening Ssteel, seperti yang di ungkapkan Khoirul selaku karyawan Bengkel Las Bening Ssteel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut:

“Untuk larangan paling ya di peringatkan jangan telat masuk kerja dan mematuhi peraturan bengkel, tapi ya anak bengkel mas yang capek dan kotor mas Bapakaianya kadang ya melanggar aturan bengkel dan waktu berangkat di mepetin waktu jam kerja mas jam 07:30 baru berangkat ke bengkel.”⁹

2. Amanah

Bapak Daman sendiri selaku pemimpin selalu mengutamakan kepercayaan konsumen dan juga bisa mempertanggungjawabkan semua kebijakannya yang ada di Bengkel Las Bening Ssteel, seperti yang diungkapkan Daman selaku pimpinan Bengkel Las Bening Ssteel, sebagai berikut:

“Wah pasti mas kalau itu kepercayaan konsumen utama mas, kerjaan aja mencari-cari mas masak kepercayaan konsumen di buat kecewa. Kalau atas keputusan semua saya tanggungjawab mas orang yang membuat keputusan ya saya sendiri.”¹⁰

Untuk segala informasi pemimpin selalu memberikan kepada karyawannya walaupun terkadang melalui sekertarisnya, seperti yang di ungkapkan Alica Putri selaku karyawan Bengkel Las Bening Ssteel bagian sekertaris, sebagai berikut:

“Kalau informasi tentang bengkel pasti di beritahu mas ke karyawannya. Kadang melalui saya atau Bapak Daman sendiri mas kalau saya sedang mengerjakan tugas yang lain.”¹¹

⁹ Khoirul, *Wawancara*, 03 November 2022

¹⁰ Daman, *Wawancara*, 03 November 2022

¹¹ Alica Putri, *Wawancara*, 03 November 2022

3. Tabligh

Sebagai pemimpin Bapak Daman selalu memberikan bimbingan dan mencontohkan jika karyawannya belum bisa dan memahami pesanan yang akan di kerjakan, seperti yang di ungkapkan Miming selaku karyawan Bengkel Las Bening Stheel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut:

“Untuk karyawan yang belum paham dengan pesanannya atau modelnya pasti Bapak Daman menjelaskan dan jika ada tidak bisa pasti mencontohkan dulu dan Bapak Daman selalu ikut terjun langsung ke bagian bengkel maupun pasang mas.”¹²

4. Fatanah

Bapak Daman sebagai pemimpin di Bengkel Las Bening Stheel menjadi sosok yang santai, seperti yang di ungkapkan Khoirul selaku karyawan Bengkel Las Bening Stheel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut:

“Ya pasti mas orang Bapak Daman yang punya bengkel. Tapi sama Bapak Daman pasti di buat santai saja mas biar tidak ada rasa canggung antara pimpinan dan karyawan.”¹³

Bapak Daman sebagai pimpinan mempunyai sifat yang baik, suka bercanda, dan terkadang tegas, seperti yang di ungkapkan

¹² Miming, *Wawancara*, 03 November 2022

¹³ Khoirul, *Wawancara*, 03 November 2022

Khhoirul selaku karyawan Bengkel Las Bening Stheel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut:

“Kalau sama semua karyawan baik mas Bapak Daman dan suka bercanda mas.”¹⁴

Dan juga yang di ungkapkan oleh Arjun selaku karyawan Bengkel Las Bening Stheel bagian besi dan stenlis, sebagai berikut:

“Sikap Bapak Daman itu baik tapi kadang tegas mas kalau ada yang susah di atur atas kerjaannya.”¹⁵

Selaku pimpinan Bapak Daman sendiri selalu mencari dahulu sumber masalah yang ada dan mencari solusinya yang akan diperbuat langkah selanjutnya Bapak Daman di buat santai saja atas masalah yang ada tersebut, seperti yang di ungkapkan Daman sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel, sebagai berikut:

“saya pasti mencari dahulu sumber maslah atau desakan yang terjadi, kalau solusinya ya sambil mengerjakan yang lain pasti ketemu solusinya mas, santai mas saya.”¹⁶

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pada aspek sifat *sidiq* pemimpin bengkel memiliki prinsip kejujuran kepada pelanggan dan semaksimal mungkin adil kepada seluruh karyawannya, untuk aspek *amanah* pemimpin melaksanakan perannya dengan baik dikarenakan pemimpin selalu memberikan informasi sendiri kepada karyawannya dan selalu mengutamakan kepercayaan dan bertanggungjawab konsumen, untuk aspek *tabligh* pemimpin memberikan bimbingan dan contoh kesetiap

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Arjun, Wawancara, 03 November 2022

¹⁶ Daman, Wawancara, 03 November 2022

karyawan yang belum bisa dan belum memahami pesanan yang akan dikerjakan, sedangkan pada aspek *fathanah* pemimpin memiliki sifat yang santai, suka bercanda, dan baik.

C. Faktor-Faktor Kepemimpinan yang Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan di Bengkel Las Bening Stheel

Berikut ini peneliti akan memaparkan faktor-faktor yang bisa mendorong peningkatan kinerja karyawan menurut kasmir dengan pemaparan praktiknya yang ada di lokasi Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun.

1. Kemampuan dan Keahlian

Bapak Daman selaku pimpinan mengungkapkan sendiri bahwa di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun tidak mematok atas kemampuan dan keahlian yang ingin bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

“Oh, tidak mas. Anak-anak disini ya betul rata-rata lulusan SMK tapi tidak semua mas, ada yang hanya lulusan SMP saja dan dari lulusan SMA juga ada, yang terpenting ada kemauan untuk bekerja di bengkel ini pasti saya terima mas jika ada lowongan, kemampuan dan keahlian itu bisa diasah dengan sendirinya mas, terus yang terpenting juga dia jujur dan mau mengikuti aturan bengkel mas.”¹⁷

¹⁷ Daman, Wawancara, 08 Oktober 2022.

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Khoirul bagian besi dan stenlis di Bengkel Las Bening Stheel:

“Tidak mas, saya pertama kali masuk ke bengkel sini hanya disuruh dempul sambungan besi dan gosok dempul tersebut mas, setelah beberapa tahun dan bisa ngelas tidak berlubang lagi baru saya dipercaya untuk mengelas mas.”¹⁸

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Arjun bagian besi dan stenlis di Bengkel Las Bening Stheel:

“Kalau saya dari sebelum kerja disini sudah bekerja di bidang alumunium mas jadi saya hanya bisa mengerjakan di alumunium saja mas kalau tidak ada pesanan di alumunium saya ya libur, tidak bisa memegang bidang lain di bengkel seperti ngelas besi atau sthenlis.”¹⁹

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun tidak mencari karyawan yang punya kemampuan dan keahlian yang baik dalam mengerjakan. Tetapi, Bapak Daman sendiri sudah memiliki kriteria yang berkelakuan baik, jujur, dan bisa mematuhi peraturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

2. Pengetahuan

Bapak Daman sendiri sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun selalu mencari karyawan yang mempunyai semangat dalam bekerja dan mau ditempatkan dibidang

¹⁸ Khoirul, *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

¹⁹ Sandy, *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

sesuai kemauan Bapak Daman sendiri, sebagaimana diungkapkan oleh

Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

“Kalau untuk pengetahuan ya yang saya cari pasti pengetahuan tentang anak-anak mau atau tidak bekerja di bengkel las seperti ini di panasan dan kerjaan keras mas, ya kalau dasar-dasarnya ngelas pasti sudah tau lah mas anak-anak bagaimana bekerja di bengkel las, tapi kalau untuk survei lapangan, desain, mengukur, dan yang mencakup dengan pesanan pembeli saya mas, anak-anak tinggal mengerjakan saja yang saya perintahkan dan yang sudah saya gambarkan.”²⁰

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Sholikin bagian pasang di tempat pemesan:

“Kalau saya pengetahuan di ilmu pengelasan cukup bisa mas karena saya lulusan SMK jurusan mesin jadi sedikit banyak mengerti tentang ngelas ini.”²¹

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Hendik selaku karyawan pada bagian pasangl:

“Saya sedikit tau dan bisa mas karna di lingkungan saya ada beberapa bengkel las, jadi kan saya sering main di bengkel las tapi kalau untuk mengukur, menghitung jumlah bahan baku, dan desain bentuk saya belum bisa mas, saya kan hanya lulusan SMP mas.”²²

3. Rancangan kerja

Bapak Daman selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel, sendiri yang membuat rancangan kerja yang diserahkan kepada karyawan yang bertugas dibidangnya masing-masing. sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

²⁰ Daman, *Wawancara*, 08 Oktober 2022.

²¹ Sholikin, *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

²² Hendik, *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

“Kalau itu pasti saya mas, mencakup survei lapangan, desain, ukuran saya yang memastikan pekerjaan karyawan, kalau di lapangan atau saat pemasangan ada perubahan bentuk pasti anak-anak yang melakukan pemasangan memberitahu saya bagus atau tidaknya perubahan bentuk tersebut, untuk itu saya yang memberi keputusan.”²³

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Heru selaku karyawan pada bagian pasang:

“Ya langsung Bapak Daman mas yang membuat rancangan tersebut, kita sebagai karyawan tinggal mengeksekusi saja mas yang di suruh Bapak Daman gimana, kalau ada hambatan dalam pengerjaan atau perubahan desan dan ketidakcocokan desain dan ukuran kita bilang ke Bapak Daman biar di atur bagaimana Bapak Daman mengubahnya.”²⁴

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan rancangan kerjanya berasal dari Bapak Daman sendiri selaku pemilik Bengkel Las Bening Stheel sehingga karyawan tinggal mengerjakan apa yang sudah dirancang oleh Bapak Daman sendiri.

4. Kepribadian

Bapak Daman selaku pimpinan di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun menginginkan semua karyawannya memiliki kepribadian yang baik dan bisa mengikuti aturan Bengkel Las Bening Stheel. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

²³ Daman, *Wawancara*, 08 Oktober 2022.

²⁴ Heru, *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

“Ya pasti mas yang penting jujur, berkelakuan baik, dan bisa mengikuti peraturan Bengkel.”²⁵

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sendiri selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun menginginkan semua karyawannya berkelakuan baik dan juga bisa mematuhi peraturan Bengkel Las Bening Stheel yang sudah dibuatnya.

5. Motivasi Kerja

Memotivasi kerja yang dilakukan Bapak Daman sendiri selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun dengan cara memberi contoh kepada karyawan yang tidak bisa mengerjakan apa yang dia kerjakan di Bengkel Las Bening Stheel dan selalu mengingatkan tentang jangan meninggalkan ibadah saat menjalankan tugas yang ada di Bengkel Las Bening Stheel. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

“Kalau memotivasi karyawan kayaknya tidak pernah mas, tapi kalau saya ya memberi contoh jika ada anak yang tidak bisa mengerjakan pekerjaannya, terus yang terpenting tidak meninggalkan ibadahnya, terus peraturan bengkel di laksanakan mas, itu saja mas motivasi saya ke anak-anak.”²⁶

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Miming bagian besi dan stenlis di Bengkel Las Bening Stheel:

²⁵ Daman, *Wawancara*, 08 Oktober2022.

²⁶ Ibid.

“Motivasi kerja mas, ya paling memberi contoh sama harus menaati peraturan bengkel, itu paling mas.”²⁷

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sebagai pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberi contoh jika ada karyawan yang tidak bisa dan juga sering mengingatkan tentang peraturan Bengkel Las Bening Stheel yang ada tentang jangan lupa menunaikan ibadahnya.

6. Kepemimpinan

Bapak Daman sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun merupakan pimpinan yang santai dalam menjalankan tugasnya dan terpenting pekerjaan yang diberikan selesai dalam waktu yang sudah ditentukan. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

“Wah saya santai mas dengan anak-anak biar ada rasa biar ada rasa kekeluargaan tidak ada rasa canggung di antara anak-anak dan saya mas, yang terpenting kerjaan dan target selesai pada waktunya mas.”²⁸

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Randy bagian besi dan stenlis di Bengkel Las Bening Stheel:

“Bapak Daman itu orangnya santai mas yang penting nurut dan menaati peraturan bengkel sudah mas, enak juga Bapak Daman itu ke karyawannya, sangat loyal mas.”²⁹

²⁷ Miming, *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

²⁸ Daman, *Wawancara*, 08 Oktober 2022.

²⁹ Randy *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sebagai pimpinan menjalankan tugasnya dengan santai dan yang terpenting juga karyawan harus nurut atas perintahnya dan juga menaati aturan yang sudah ada di Bengkel Las Bening Stheel.

7. Gaya Kepemimpinan

Bapak Daman sendiri memiliki gaya kepemimpinan yang santai dan juga baik kepada karyawannya jika karyawan tersebut tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

“Kalau gaya kepemimpinan saya santai mas, yang terpenting target kerjaan selesai pada waktunya dan anak-anak tidak menunda-nunda pekerjaan.”³⁰

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Randy bagian besi dan stenis di Bengkel Las Bening Stheel:

“Gaya kepemimpinan gimana mas, kalau Bapak Daman sendiri tegas mas dalam peraturan bengkel ke karyawannya tapi kalau ada karyawan yang tidak bisa langsung diajarin mas, di berikan contoh dulu mas biasanya atau di jelasin bagaimana maunya pemesan.”³¹

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sendiri memiliki sikap tegas dan juga santai kepada karyawannya jika pekerjaan selesai pada waktunya dan juga tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh beliau.

³⁰ Daman, *Wawancara*, 08 Oktober2022.

³¹ Randy, *Wawancara*, 15 Oktober 2022.

8. Budaya Organisasi

Bapak Daman sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun sendiri menjelaskan adanya budaya yang berlaku di bengkelnya, seperti halnya sholat dhuha dan membaca al-qur'an dahulu sebelum memulai bekerja, sholat duhur berjamaah dan sore membersihkan Bengkel Las Bening Stheel sebelum pulang. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

“Ada mas ya kalau budaya organisasi paling peraturan itu mas yang pagi sebelum memulai pekerjaan di Bengkel Las Bening Stheel maupun di luar bengkel sholat dhuha dan membaca al-quran dahulu setelah itu baru mulai bekerja, terus waktu istirahat siang pukul 12 siang sholat duhur berjamaah mass kecuali hari jumat jam 11 ya pulang dulu atau berangkat dari bengkel jumatan dahulu terus sore sebelum pulang bersih-bersih peralatan Bengkel Las Bening Stheel dan bahan-bahan kerja di Bengkel Las Bening Stheel biar alat dan bengkel kelihatan bersih mas setelah itu sholat ashar dan baru pulang mas anak-anak yang bekerja di sini.”³²

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun mempunyai budaya organisasi yang baik dan juga memberikan pengaruh ke Bengkel Las Bening Stheel tersebut atas kepatuhan karyawan kepada pimpinan dan ketepatan waktu untuk segala pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan.

³² Daman, Wawancara, 08 Oktober2022.

9. Kepuasan Kerja

Dari pemaparan salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel klagenseru Jiwan Madiun ini merasa ada kepuasan dalam kerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Hendik selaku karyawan pada bagian pasang:

“Pasti mas puas mas, cari kerja sekarang kan susah mas lebih-lebih seperti saya ini hanya lulusan SMP jadi bisa bekerja dan bergabung di bengkel ini sangat senang mas.”³³

Hal ini juga disampaikan dari salah seorang karyawannya Arjun bagian besi dan stenlis di Bengkel Las Bening Stheel:

“Ya pasti mas mencari pengalaman dalam bekerja ini bisa mencari keterampilan dan keahlian pada bidang bengkel ini mas, pemilik Bapak Daman sendiri kan juga baik mas ke karyawannya ada kerjaan lebih atau ketika ada pendapatan lebih pasti di bagikan ke karyawannya di kasih bonus mas atau jalan-jalan ketika ada waktu senggang mas.”³⁴

10. Lingkungan Kerja

Dari pemaparan salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun ini merasa adanya rasa kenyamanan dan sudah kondusif dalam kerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut, akan tetapi beda lagi jika berada di rumah konsumen. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Sandy selaku karyawan pada bagian alumunium:

³³ Hendik, Wawancara, 15 Oktober 2022.

³⁴ Arjun, Wawancara, 15 Oktober 2022.

“Untuk sejauh ini dalam lingkungan bengkel masti merasa nyaman dan kondusif mas. Kalau yang ada di rumah konsumen mas biasanya kurang bisa di kondisikan mas kan kadang ada rumah konsumen yang sudah dalam keadaan bersih jadi harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.”³⁵

11. Loyalitas

Dari pemaparan salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun ini sudah menjalankan kelayalitan karyawan yang diberikan kedalam bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Prasetyo selaku karyawan pada bagian alumunium:

“Ya mesti mas kan tempat mencari nafkah saya sebagai karyawan mesti membela apasaja yang terjadi di bengkel. Kalau rasa tanggung jawab untuk alat-alat bengkel pasti mas tapi ya rasa bersalah saja dan bilang karyawan yang merusakkan, dan Bapak bos sendiri sudah menyadari kalau ada alat kerja yang rusak kan juga untuk bekerja.”³⁶

12. Komitmen

Dari pemaparan salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun ini sudah menjalankan aturan-aturan sebagai karyawan yang bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut akan tetapi ada sesekali melanggar aturan yang sudah dibuat sebelumnya di bengkel tersebut. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Prasetyo selaku karyawan pada bagian alumunium:

³⁵ Sandy, Wawancara, 26 November 2022.

³⁶ Prasetyo, Wawancara, 26 November 2022.

“Kalau aturan-aturan yang ada di bengkel ada yang di kerjakan mas seperti masuk kerja dan pulang kerja terus istirahat nya jam berapa sholat pada waktunya saat ada di tempat kerja, kalau yang jarang pagi disuruh kumpul dulu melaksanakan sholat dhuha dan membaca al-quran itu malah kadang-kadang mas, ya namanya anak bengkel mas banyak laki-lakinya pasti agak susah di atur.”³⁷

13. Disiplin Kerja

Dari pemaparan salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Steel Klagenserut Jiwan Madiun ini agak sulit menjalankan aturan yang sudah dibuat di bengkel dalam menjalankan disiplin kerja dalam bekerja tetapi dari masalah waktu masuk dan pulang karyawan dapat mematuhi aturan yang ada di Bengkel Las Bening Steel tersebut. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Sandy selaku karyawan pada bagian alumunium:

“Ya kalau namanya karyawan bekerja di bengkel disiplin nya ya seperti ini mas. Ya aturan kadang dilaksanakan tapi banyak tidaknya penting berangkat tidak terlambat mas.”³⁸

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa untuk faktor kemampuan dan keahlian pemimpin sendiri tidak mematok kemampuan dan keahlian untuk karyawan yang ada, untuk faktor pengetahuan pemimpin mencari karyawan yang mempunyai semangat kerja dan bisa ditempatkan di bidang sesuai kemauan pemimpin, untuk faktor rancangan kerja pemimpin sendiri pemimpin selalu membuat sendiri rancangan kerja tersebut, untuk faktor kepribadian pemimpin menginginkan semua karyawan berkelakuan baik dan bisa mematuhi aturan yang ada, untuk faktor motivasi kerja pemimpin

³⁷ Prasetyo, Wawancara, 26 November 2022

³⁸ Sandy, Wawancara, 26 November 2022

sendiri bisa memberi contoh kepada karyawan yang belum bisa mengerjakan pesanan pelanggan, untuk faktor kepemimpinan pemilik sendiri memiliki prinsip yang terpenting karyawan dapat menjalankan tugasnya dan pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, untuk faktor gaya kepemimpinan pemilik sendiri yang terpenting karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang sudah diberikan, untuk faktor budaya organisasi pemimpin sendiri memiliki budaya atau aturan yang ada di bengkel seperti sholat dhuha dan membaca *al-quran* sebelum bekerja dan sholat *dhuhur* dan *ashar* secara berjamaah, untuk faktor kepuasan kerja karyawan yang ada mengungkapkan rasa puasannya bekerja di Bengkel Las Bening Steel tersebut, untuk faktor lingkungan kerja karyawan mengungkapkan rasa kenyamanan dan rasa kondusif, untuk faktor loyalitas karyawan mengungkapkan sudah menjalankannya dengan rasa penuh tanggungjawab dan tidak merusak alat kerja, untuk faktor komitmen karyawan mengungkapkan sering terjadinya karyawan yang melanggar aturan yang ada di bengkel, dan untuk disiplin kerja karyawan mengungkapkan adanya kesulitan untuk menjalankan peraturan yang ada.

D. Dampak Peran Kepemimpinan Pemilik Bengkel Las Bening Steel Terhadap Kinerja dan Capaian Hasil Karyawan

Berikut ini peneliti akan memaparkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan bengkel las bening steel terhadap kinerja dan capaian hasil karyawan.

1. Kualitas (mutu)

Dari hasil wawancara ini dapat disimpulkan bahwa hasil produksi di Bengkel Las Bening Ssteel ini tidak ada dampaknya dari peraturan yang ada di bengkel tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Daman sendiri, sebagai berikut:

“Untuk dampaknya dari kualitas hasil produksi tidak ada mas peraturan-peraturan di bengkel juga tidak menyangkut dengan produksi bengkel kok.”³⁹

2. Kuantitas

Dari hasil wawancara mengenai hasil produksi di Bengkel Las Bening Ssteel bisa berpengaruh dari jumlah hasil produksi dikarenakan adanya peraturan yang ada di bengkel yang itu juga mengurangi waktu kerja, dan juga karyawan yang sering lupa waktu saat jam istirahat. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Miming selaku karyawan pada bengkel bagian besi dan stenlis:

“Kalau hasil produksi dengan aturan yang ada di bengkel pasti pengaruh mas karna banyak waktu yang sia-sia untuk menjalankan aturan yang ada di bengkel, belum istirahatnya anak-anak kan juga sering lupa diri mas kalau sedang istirahat.”⁴⁰

3. Waktu

Kalau dampak waktu yang menyebabkan karyawan bengkel untuk proses produksi pasti ada di karenakan dengan adanya peraturan

³⁹ Daman, *Wawancara*, 09 November 2022

⁴⁰ Miming, *Wawancara*, 09 Oktober 2022

yang ada dibengkel, tetapi hal ini juga disebabkan oleh bahan produksi yang tidak ada dan kendala cuaca ketika musim hujan. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Randy selaku karyawan bengkel pada bagian besi dan stenlis:

“Kalau dampak waktu kerja pasti ada mas karena karyawan kan kadang juga seenaknya sendiri dalam mengerjakan pesanan, tapi kalau untuk waktu penyelesaian target ada lah satu atau dua target yang tidak selesai pada waktunya, tetapi juga tidak disebabkan oleh bengkel mas, kadang ya bahan yang tidak ada atau kendala cuaca kalau sering hujan gini mas.”⁴¹

4. Penekanan Biaya

Dari hasil wawancara ini pendanaan yang ada di Bengkel Las Bening Steel sudah baik dikarenakan sudah ada perhitungan dalam bahan baku dan barang jadi. Terkadang ada karyawan yang mengeluarkan uang pribadi untuk oprasional bengkel, tetapi hal itu jika laporkan ke Bapak Daman akan mengganti uang tersebut jika ada bukti atau nota. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Arjun selaku karyawan bengkel pada bagian besi dan stenlis:

“Kalau untuk cara pendanaan yang ada di bengkel ini pasti sudah baik mas dalam hal pendanaan untuk bahan baku dan barang jadi pasti di hitung mas, tetapi karyawan juga sering mengeluarkan uang sendiri terutama yang bekerja di luar atau yang pasang kalau ada alat las yang kurang atau lupa ketinggalan ketika ambil di bengkel jauh mending beli dahulu mas , tapi juga ketika bilang ke Bapak Daman langsung di ganti kalau ada bukti pembayaran atau notanya.”⁴²

⁴¹ Randy, Wawancara , 09 Oktober 2022

⁴² Arjun, Wawancara, 09 Oktober 2022

5. Pengawasan

Dari hasil wawancara ini karyawan selalu menjalankan aturan dan kerja secara maksimal jika ada Bapak Daman sebagai pemimpin, dan juga Bapak Daman sendiri selalu mengawasi kinerja dari karyawannya di bengkel maupun di luar bengkel yang sedang berada di rumah konsumen. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Prasetyo selaku karyawan bengkel pada bagian alumunium:

“Ya pasti mas kalau ada Bapak Daman atau kalau sedang di awasi pasti karyawan menjalankan aturan yang ada di bengkel dan kerja secara maksimal. Tapi untuk Bapak Daman sendiri selalu mengawasi karyawannya dalam bekerja mas saat di rumah maupun yang pasang di rumah konsumen.”⁴³

6. Hubungan Antar Karyawan

Dari hasil wawancara ini saling menghargai di Bengkel Las Bening Steel menjadi hal yang wajar, dikarenakan dalam bekerja di bengkel selalu memerlukan banyak karyawan bengkel tidak bisa personal atau individu. Sebagaimana disampaikan dari salah seorang karyawannya Miming selaku karyawan bengkel pada bagian besi dan stenlis:

“Kalau dampak dari saling menghargai ya pasti kita bisa bekerja di bengkel dengan tenang dan tidak bermusuhan mas antara karyawan dan di bengkel pasti bekerja sama mas untuk bekerja. Kalau bekerja di bengkel gak kerja sama gak jadi-jadi mas barangnya. Ya memerlukan banyak orang”⁴⁴

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari aspek kualitas produk yang diproduksi tidak bedampak atas aturan yang ada di bengkel tersebut, untuk aspek kuantitas kurangnya produksi dipengaruhi atas aturan yang ada,

⁴³ Prasetyo, wawancara, 09 Oktober 2022

⁴⁴ Miming, Wawancara, 09 Oktober 2022

sedangkan dari aspek waktu yang menyebabkan berkurangnya proses produksi yang ada, sedangkan dari aspek penekanan biaya pendanaan yang ada dibengkel tersebut telah diatur dan dihitung oleh pimpinan, sedangkan dari aspek pengawasan pemimpin sendiri dapat mengawasi karyawan yang bekerja di bengkel maupun sedang berada di rumah konsumen, sedangkan dari aspek hubungan antar karyawan bisa berhubungan baik antar karyawan yang ada dan bisa bekerja secara kelompok.



BAB IV

ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN ISLAM

A. Analisis Upaya Pemimpinan Pemilik Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan merupakan salah satu tanggung jawab yang sangat besar karena hal itu merupakan amanah dari Allah Swt, baik atau tidaknya sebuah kepemimpinan disebabkan oleh faktor pemimpin itu sendiri. Untuk itu di dalamnya ada dua pihak yang berupaya antara lain yang dipimpin dan yang memimpin (imam).¹ Suri tauladan dalam kepemimpinan islam terdapat pada nabi Muhammad Saw, seorang yang mempunyai sifat-sifat yang selalu terjaga dan dijaga oleh ALLAH Swt. Sifat yang dimaksud dikenal dengan sifat wajib Rasul yang merupakan pencerminan karakter Nabi Muhammad SAW dalam tugasnya memimpin umat. Secara rinci sifat tersebut yaitu : ²

1. *Siddiq*

Pemimpin Bengkel Las Bening Stheel dalam hal kejujuran kepada pelanggan dan keadilan ke setiap karyawannya pasti melaksanakan dengan sebisa mungkin, dan dalam hal perintah dan pengambilan keputusan Bapak Daman sebagai pemimpin juga

¹ Erinta Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal* (Yogyakarta: AK Group, 2006), 2.

² Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan*: , Vol 22 No 33 (2016), 138.

dilaksanakan dengan semaksimal mungkin dan dari pengungkapan karyawan di Bengkel Las Bening Stheel tersebut Bapak Daman sendiri selaku pemimpin Bengkel Las Bening Stheel mengungkapkan untuk larangan hanya Sekadar peringatan dan mengharapkan karyawan mematuhi peraturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel.

Shiddiq berarti jujur dalam perkataan maupun perbuatan, Rasulullah SAW dalam kepemimpinannya berarti semua keputusan, perintah dan larangan beliau agar orang lain menjauhi larangannya sudah pasti benar karena Nabi Muhammad SAW bermaksud mewujudkan kebenaran dari Allah SWT. Beliau selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur, tidak hanya perkataan tetapi juga dengan perbuatan dan keteladanan yang dicontohkan kepada umatnya.³

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam hal kejujuran terhadap pelanggan dan keadilan ke seluruh karyawan telah dilaksanakan oleh Bapak Daman sebagai pimpinan, dan dalam hal perintah Bapak Daman sebagai pimpinan sering memerintah karyawannya yang bekerja dibagian Bengkel Las Bening Stheel merangkap ke bagian yang lain untuk mengisi karyawan yang tidak masuk dan juga dalam hal larangan beliau kurang tegas melaksanakan tugas tersebut seperti yang diungkapkan salah satu karyawan di

³ Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan*: , Vol 22 No 33 (2016), 138.

Bengkel Las Bening Stheel tersebut, seperti hanya memberi peringatan saja kepada karyawan yang melanggar tidak diberi hukuman atau ketegasan yang lebih supaya karyawan lebih tertib lagi melaksanakan peraturan yang telah ada di Bengkel Las Bening Stheel dan larangan-larangan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel.

2. *Amanah*

Bapak Daman sendiri selaku pemimpin selalu mengutamakan kepercayaan konsumen dan juga bisa mempertanggungjawabkan semua kebijakannya yang ada di Bengkel Las Bening Stheel, dan juga untuk segala informasi pemimpin selalu memberikan kepada karyawannya walaupun terkadang melalui sekertarisnya.

Karakter yang seharusnya dimiliki oleh manajer sebagaimana karakter yang dimiliki Rasul yaitu sifat dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Pemimpin yang amanah yakni pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab pada amanah, tugas dan kepercayaan yang diberikan Allah SWT. Yang dimaksud amanah dalam hal ini adalah apapun yang dipercayakan kepada Rasulullah SAW meliputi segala aspek kehidupan, baik politik, ekonomi maupun agama.⁴

Dari pengungkapan di atas dapat disimpulkan Bapak Daman sebagai pimpinan sudah menerapkan upaya pemimpin dalam aspek *amanah* dikarenakan Bapak Daman sendiri mempunyai prinsip kepuasan sebagai yang utama, dikarenakan Bapak Daman sendiri

⁴ Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," Al-Bayan:, Vol 22 No 33 (2016), 139.

dipercaya oleh konsumennya membuat pesanan di Bengkel Las Bening Steel nya tersebut dan Bapak Daman harus bisa dipercaya oleh konsumennya sendiri dan berani bertanggung jawab atas semua yang telah di buat di Bengkel Las Bening Steel tersebut, dan untuk penjelasan kepada karyawannya selalu menjelaskan sendiri.

3. *Tabligh*

Sebagai pemimpin Bapak Daman selalu memberikan bimbingan dan mencontohkan jika karyawannya belum bisa dan nmemahami pesanan yang akan di kerjakan.

Diutusnya Rasulullah SAW sebagai orang yang memberikan peringatan yakni untuk membimbing umat memperbaiki serta membimbing manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Predikat *mundhir* yang disandang menuntut beliau untuk menguasai informasi agar dapat memimpin umatnya serta bertugas untuk menyampaikan (*tabligh*) risalah kepada manusia.⁵

Dari pengungkapan diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sendiri sebagai pimpinan sudah melakukan upayanya sebagai pemimpin pada sifat *tabligh* dikarenakan Bapak Daman sendiri mau memberikan bimbingan dan mencontohkan kepada karyawannya jika ada kesulitan pengerjaan pesannya.

⁵ Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan*., Vol 22 No 33 (2016), 139.

4. *Fathanah*

Bapak Daman sebagai pemimpin di Bengkel Las Bening Stheel menjadi sosok yang santai, juga Bapak Daman sebagai pimpinan mempunyai sifat yang baik, suka bercanda, dan terkadang tegas, dan Selaku pimpinan Bapak Daman sendiri selalu mencari dahulu sumber masalah yang ada dan mencari solusinya yang akan diperbuat langkah selanjutnya Bapak Daman di buat santai saja atas masalah yang ada tersebut.

Fathanah merupakan sifat Rasulullah SAW yang keempat, yaitu akalnya yang sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki emosional yang stabil, agar tidak gampang berubah dalam menghadapi dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun. Dan bisa menyelesaikan masalah dengan tegas dan bijaksana. Sifat pemimpin adalah cerdas dan mengetahui dengan jelas apa akar permasalahan yang dia hadapi serta tindakan apa yang harus dia ambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada umat.⁶

Dari pengungkapan diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sendiri sebagai pimpinan kurang melaksanakan upayanya sebagaipemimpin dalam aspek *fathanah* dikarenakan dalam hal kewibawaan Bapak Daman terlalu santai menghadapi karyawan yang

⁶ Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan*., Vol 22 No 33 (2016), 139.

melanggar peraturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel dan dalam hal pertanggungjawaban atas segala masalah yang terjadi di Bengkel Las Bening Stheel pasti Bapak Daman menanganinya dengan kepala dingin dan mencari sumber masalahnya dahulu sebelum mencari tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan segala masalah yang ada.

Jadi, dapat di tarik kesimpulan dari ke empat upaya pemimpin yang dijalankan Bapak Daman sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel tersebut ada dua aspek yang Bapak Daman kurang maksimal dalam menjalankannya pada aspek *siddiq* dibagian perintah yang di tunjukkan pada saat ada karyawan ada yang tidak hadir karyawan lain harus menggantikannya dan juga karyawan yang terkadang melanggar larangan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel. Dan juga pada aspek *fathanah* dikarenakan Bapak Daman terlalu santai ke pada karyawan sehingga menjadikan karyawan kurang mematuhi aturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

B. Analisis Faktor-Faktor Kepemimpinan yang Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun

Sebuah kinerja bisa mempengaruhi fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi yang mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit suatu perusahaan juga akan mengalami peningkatan, dan juga begitu dengan

sebaliknya pada saat kinerja karyawan suatu perusahaan mengalami penurunan maka profit yang didapat oleh suatu perusahaan akan menurun. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi dari berbagai kejadian dari sisi *internal* dan *eksternal* sebuah perusahaan.⁷

Dalam penelitian ini yang dilakukan peneliti mencari faktor yang berpengaruh dalam suatu kinerja pada Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun yang mengacu pada referensi menurut kasmir:

1. Kemampuan dan Keahlian

Semakin seseorang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan⁸.

Menurut Bapak Daman selaku pimpinan mengungkapkan sendiri bahwa di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun tidak mematok atas kemampuan dan keahlian yang ingin bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

Dan dari hasil wawancara dengan beberapa informan di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun tidak mencari karyawan yang punya kemampuan dan keahlian yang baik dalam mengerjakan. Tetapi,

⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 228.

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: rajawali Pers, 2016) 189-193.

Bapak Daman sendiri sudah memiliki kriteria yang berkelakuan baik, jujur, dan bisa mematuhi peraturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

Berdasarkan dari data diatas yang penulis dapatkan bisa menyimpulkan bahwa pimpinan Bengkel Las Bening Stheel tidak mencari karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang spesifik yang dapat bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut. tetapi Bapak Daman sendiri mempunyai kriteria karyawan yang memiliki kemauan bekerja, baik, jujur, dan mampu bekerja dengan mematuhi yang ada di Bengkel Las Bening Stheel tersebut. Hal ini bisa berpengaruh pada kinerja karyawan di Bengkel Las Bening Stheel tersebut dikarenakan kemampuan dan keahlian karyawannya tidak dipertimbangkan terlebih dahulu ketika ada karyawan baru yang diterima bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalannya. Seseorang yang berpegetahuan dengan baik tentang pekerjaannya, maka orang tersebut akan dengan mudah dalam menyelesaikannya.⁹

Menurut Bapak Daman sendiri sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun selalu mencari karyawan yang mempunyai semangat dalam bekerja dan mau ditempatkan dibidang sesuai kemauan Bapak Daman sendiri,

⁹ Ibid., 189-193.

Dari hasil penuturan diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman selaku pimpinan di Bengkel Las Bening Stheel tidak mencari karyawan yang berpengetahuan dengan baik dibidangnya, tetapi di penuturannya tersebut Bapak Daman sendiri mencari karyawan yang mau bekerja di Bengkel Las Bening Stheel dengan catatan mempunyai semangat dalam bekerja dan mau belajar jika ditempatkan sesuai keinginan yang Bapak Daman mau.

3. Rancangan Kerja

Suatu hal yang dapat memudahkan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya di suatu pekerjaan tersebut.¹⁰

Menurut Bapak Daman selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel, sendiri yang membuat rancangan kerja yang diserahkan kepada karyawan yang bertugas dibidangnya masing-masing.

Dari hasil penuturan diatas dapat disimpulkan rancangan kerja semuanya berasal dari Bapak Daman sendiri selaku pemilik Bengkel Las Bening Stheel sehingga karyawan tinggal mengerjakan apa yang sudah dirancang oleh Bapak Daman sendiri.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, maka mereka akan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.¹¹

¹⁰ Ibid., 189-193.

Menurut Bapak Daman selaku pimpinan di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun menginginkan semua karyawannya memiliki kepribadian yang baik dan bisa mengikuti aturan Bengkel Las Bening Stheel.

Dari hasil penuturan tersebut dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sendiri selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun menginginkan semua karyawannya berkelakuan baik dan juga bisa mematuhi peraturan Bengkel Las Bening Stheel yang sudah dibuatnya dan karyawan di Bengkel Las Bening Stheel tersebut mau bertanggung jawab atas semua yang telah dikerjakannya dan bisa sungguh-sungguh mau bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

5. Motivasi Kerja

Suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki dorongan yang kuat baik dari dalam maupun dari luar, maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.¹²

Memotivasi kerja yang dilakukan Bapak Daman sendiri selaku pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun dengan cara memberi contoh kepada karyawan yang tidak bisa mengerjakan apa yang dia kerjakan di Bengkel Las Bening Stheel dan

¹¹ Ibid.

¹² Ibid., 189-193.

selalu mengingatkan tentang jangan meninggalkan ibadah saat menjalankan tugas yang ada di Bengkel Las Bening Stheel.

Dari hasil penuturan diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sebagai pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberi contoh jika ada karyawan yang tidak bisa dan juga sering mengingatkan tentang peraturan Bengkel Las Bening Stheel yang ada tentang jangan lupa menunaikan ibadahnya dan dari peraturan yang di buat di Bengkel Las Bening Stheel tersebut mengingatkan seluruh karyawan tentang ketepatan waktu dan juga melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan meluBapkan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, menelola, dan memerintah bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Peran pemimpin dalam meanjalankan kepemimpinannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila pemimpin berperan dengan baik dalam menjalankan kepemimpinannya, maka kinerja karyawan juga akan baik.¹³

Bapak Daman sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun merupakan pimpinan yang santai dalam menjalankan tugasnya dan terpenting pekerjaan yang diberikan selesai dalam waktu yang sudah ditentukan.

¹³ Ibid., 189-193.

Dari penuturan diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sebagai pimpinan menjalankan tugasnya dengan santai dan yang terpenting juga karyawan harus menuruti atas perintahnya dan juga jika ada pesanan dari konsumen jika ada target selalu menuntut karyawannya menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

7. Gaya kepemimpinan

Suatu cara menyuruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tamBapak maupun yang tidak tamBapak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten, ketrampilan, sifat, sikap yang mendasari perilaku seseorang. Suatu gaya atau cara pemimpin dalam memerintah dan menghadapi bawahannya dalam suatu kondisi tertentu.¹⁴

Menurut Bapak Daman sendiri memiliki gaya kepemimpinan yang santai dan juga baik kepada karyawannya jika karyawan tersebut tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada.

Dari penuturan diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sendiri memiliki sikap tegas dan juga santai kepada karyawannya jika pekerjaan selesai pada waktunya dan juga tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh beliau.

¹⁴ Ibid., 189-193.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Patuhnya seseorang untuk mengikuti kebiasaan dan norma yang ada di suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja orang tersebut.¹⁵

Menurut Bapak Daman sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel klagen serut Jiwan Madiun sendiri menjelaskan adanya budaya yang berlaku di bengkelnya, seperti halnya sholat dhuha dan membaca al-quran dahulu sebelum memulai bekerja sholat dhuhur berjamaah dan sore membersihkan Bengkel Las Bening Stheel sebelum pulang.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun mempunyai budaya organisasi yang baik dan juga mengharapkan mempunyai pengaruh karyawan dan juga ke Bengkel Las Bening Stheel tersebut atas kepatuhan karyawan kepada pimpinan dan ketepatan waktu untuk segala pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang pada saat sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang

¹⁵ Ibid., 189-193.

merasa senang dengan pekerjaannya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang tersebut.¹⁶

Dari salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel klagenseru Jiwan Madiun ini merasa ada kepuasan dalam kerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Bapak Daman sendiri sebagai pimpinan Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun sudah membuat karyawannya memiliki kepuasan dan senang bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut. sehingga bisa berpengaruh dalam capaian kinerja karyawannya yang bekerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lakasi atau tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.¹⁷

Dari salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun ini merasa adanya rasa kenyamanan dan sudah kondusif dalam kerja di Bengkel Las Bening Stheel tersebut, akan tetapi beda lagi jika berada dirumah konsumen.

Dari pemaparan dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang berada di Bengkel Las Bening Stheel

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid., 189-193.

Klagenserut Jiwan Madiun ini sudah baik untuk karyawan yang bekerja di bengkel, akan tetapi untuk karyawan yang berada di rumah konsumen atau sedang bekerja di tempat konsumen ada yang merasa kurang nyaman karena adanya hambatan saat melakukan pekerjaan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.¹⁸

Dari salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Steel klagenserut Jiwan Madiun ini sudah menjalankan kelayalitan karyawan yang diberikan kedalam bekerja di Bengkel Las Bening Steel tersebut.

Dari pemaparan dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Bengkel Las Bening Steel Klagenserut Jiwan Madiun ini sudah memberikan kesetiaannya kepada tempat mereka bekerja dikarenakan mereka telah menjari nafkah dari tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan

¹⁸ Ibid., 189-193.

kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.¹⁹

Dari salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Steel Klagenserut Jiwan Madiun ini sudah menjalankan aturan-aturan sebagai karyawan yang bekerja di Bengkel Las Bening Steel tersebut akan tetapi ada sesekali melanggar aturan yang sudah dibuat sebelumnya di bengkel tersebut.

Dari pemaparan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan dalam menjalankan komitmen dalam bekerja karyawan pada Bengkel Las Bening Steel Klagenserut Jiwan Madiun kurang melaksanakannya dengan baik dikarenakan karyawan sering melanggar aturan yang telah dibuat di bengkel tersebut.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.²⁰

Dari salah satu karyawan yang ada di Bengkel Las Bening Steel Klagenserut Jiwan Madiun ini agak sulit menjalankan aturan yang sudah dibuat di bengkel dalam menjalankan disiplin kerja dalam

¹⁹ Ibid., 189-193.

²⁰ Ibid.

bekerja tetapi dari masalah waktu masuk dan pulang karyawan dapat mematuhi aturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel tersebut. di Bengkel Las Bening Stheel tersebut.

Dari pemaparan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam disiplin kerja karyawan pada bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun ini kurang melaksanakan aturan yang ada dengan baik akan tetapi untuk disiplin waktu kerja karyawan yang ada bisa melakukan dengan baik dengan datang dan pulang tepat pada waktunya.

C. Analisis Dampak Peran Kepemimpinan Pemilik Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut, Jiwan, Madiun Terhadap Kinerja dan Capaian Hasil Karyawan

Kepemimpinan islam sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan capaian hasil karyawan suatu organisasi, begitu juga di Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun ini juga menerapkan peran kepemimpinan pemilik dalam usahanya tersebut. dalam menjalankan peran kepemimpinan pada usahanya tentunya memberikan dampak tersendiri dalam meningkatkan kinerja dan capaian hasil karyawan yang bekerja pada Bengkel Las Bening Stheel tersebut, ada enam indikator yang bisa dianalisa dari data-data diketahui bahwa:

1. Secara kualitas, hasil dari kinerja di Bengkel las Bening stheel bisa mendekati kata sempurna, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara bahwa hasil produksi di Bengkel Las Bening Stheel ini tidak ada

dampaknya dari peraturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel tersebut dengan menerapkan.

2. Secara kuantitas, bisa mengurangi hasil yang dapat di produksi di Bengkel Las Bening Stheel tersebut dikarenakan adanya waktu yang terbuang sia dikarenakan peraturan bengkel yang sudah ada, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara mengenai hasil produksi di Bengkel Las Bening Stheel bisa berpengaruh dikarenakan adanya peraturan yang ada di bengkel yang itu juga mengurangi waktu kerja, dan juga karyawan yang sering lupa waktu saat jam istirahat
3. Secara Waktu, peraturan yang dijalankan di Bengkel Las Bening Stheel ini juga berdampak untuk waktu yang dapat dikerjakan oleh karyawan dan kurangnya maksimalnya hasil produksi karyawan juga dikarenakan bahan produksi yang tidak ada dan juga kendala cuaca jika terjadi hujan. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara, yang menyebabkan karyawan bengkel untuk proses produksi pasti ada di karenakan dengan adanya peraturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel, akan tetapi hal ini juga di sebabkan oleh bahan produksi yang tidak ada dan kendala cuaca ketika musim hujan
4. Secara penekanan biaya, dalam hal pendanaan di Bengkel Las Bening Stheel ini sudah di atur dan dirancang sesuai biaya produksi agar tidak ada kekurangan atau kelebihan dalam produksi, akan tetapi hal ini bisa terjadi kelalihan anggaran jika ada yang di rumah konsumen untuk pasang dikarenakan kekurangan bahan baku dan kelalihan karyawan

hal ini dibuktikan dari hasil wawancara, untuk pendanaan yang ada di Bengkel Las Bening Ssteel sudah baik dikarenakan sudah ada perhitungan dalam bahan baku dan barang jadi. Akan tetapi terkadang ada karyawan yang mengeluarkan uang pribadi untuk oprasional bengkel, tetapi hal itu jika laporkan ke Bapak Daman akan mengganti uang tersebut jika ada bukti atau nota

5. Secara pengawasan, di Bengkel Las Bening Ssteel ini pimpinan sudah baik dalam mengawasi kinerja semua karyawan yang bekerja, hal ini dibuktikan dari hasil wawancara untuk karyawan selalu menjalankan aturan dan kerja secara maksimal jika ada Bapak Daman sebagai pemimpin, dan juga Bapak Daman sendiri selalu mengawasi kinerja dari karyawannya di bengkel maupun di luar bengkel yang sedang berada di rumah konsumen
6. Secara hubungan antar karyawan, di bengkel las bening ssteel selalu bekerjasama dengan seluruh karyawan yang ada di lokasi Bengkel Las Bening Ssteel maupun yang ada di tempat konsumen untuk mencapai hasil yang cepat dan hasil yang baik. hal ini dibuktikan dari hasil wawancara untuk bisa saling menghargai di Bengkel Las Bening Ssteel menjadi hal yang wajar, dikarenakan dalam bekerja di Bengkel Las Bening Ssteel memerlukan banyak karyawan Bengkel Las Bening Ssteel tidak bisa personal atau individu bisa bekerja secara kelompok.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

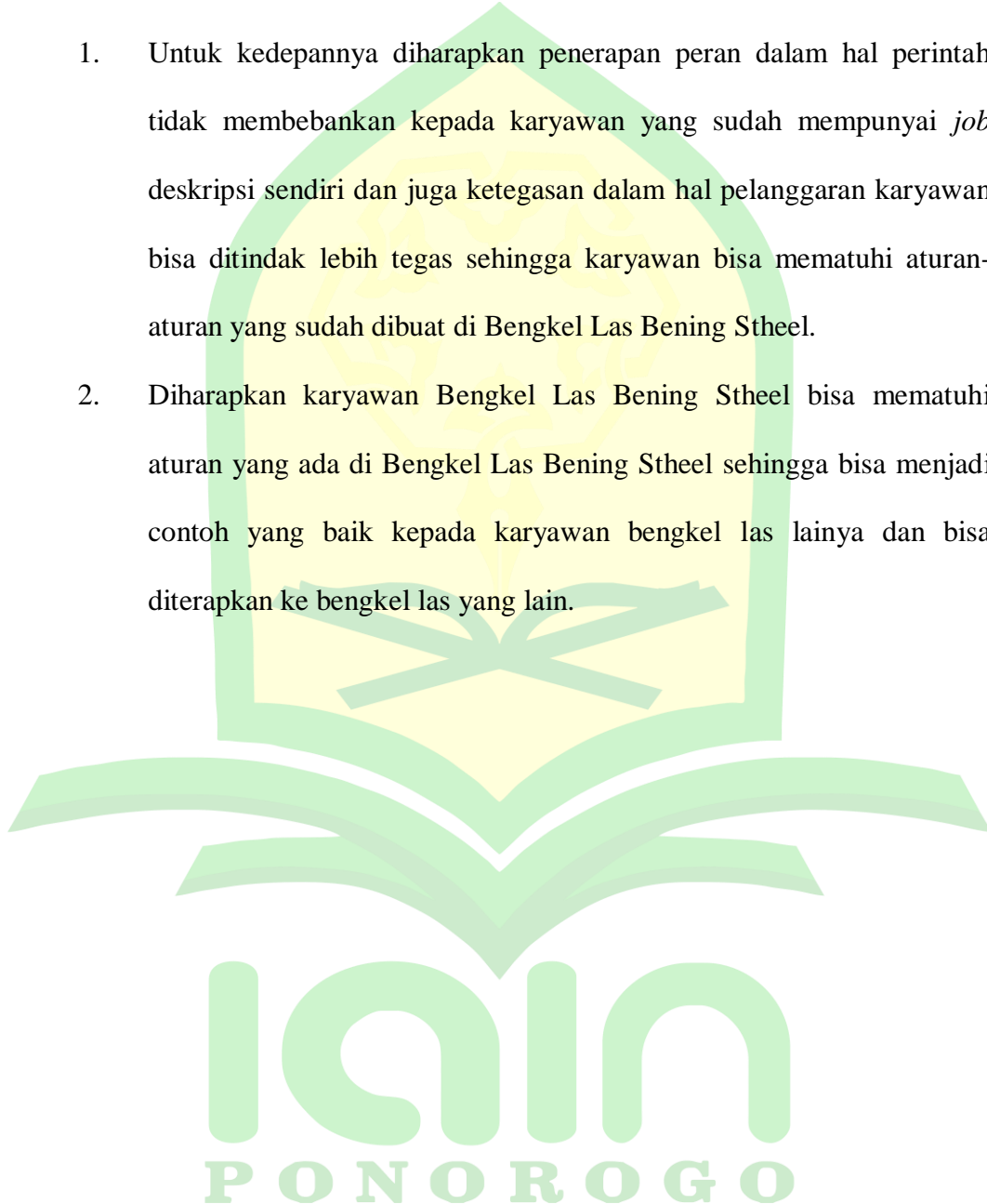
Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Las Bening Steel Madiun dalam aspek *amanah* dan *tabligh* dikarenakan pemimpin mempunyai prinsip kepuasan konsumen. Sedangkan upaya pemimpin dari aspek *siddiq* dan *fathanah* kurang baik dikarenakan perintah yang tidak sesuai *job* deskripsi dan kurang berwibawa.
2. Faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas. Sedangkan faktor yang belum optimal dalam hal kemampuan dan keahlian, pengetahuan, komitmen, dan disiplin kerja.
3. Dampak peran kepemimpinan terhadap kinerja dan capaian hasil karyawan pada segi kualitas, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan justru berdampak positif, dibuktikan dengan kualitas barang tidak menurun. Sedangkan berdampak negatif dari segi kuantitas dan waktu, dikarenakan ada pengurangan waktu kerja atas peraturan yang ada.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk kedepannya diharapkan penerapan peran dalam hal perintah tidak membebankan kepada karyawan yang sudah mempunyai *job* deskripsi sendiri dan juga ketegasan dalam hal pelanggaran karyawan bisa ditindak lebih tegas sehingga karyawan bisa mematuhi aturan-aturan yang sudah dibuat di Bengkel Las Bening Stheel.
2. Diharapkan karyawan Bengkel Las Bening Stheel bisa mematuhi aturan yang ada di Bengkel Las Bening Stheel sehingga bisa menjadi contoh yang baik kepada karyawan bengkel las lainya dan bisa diterapkan ke bengkel las yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

Daftar Sumber Buku

- Almansur, Djunaedi Ghony dan Fauzan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Dewi, Erinta. *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*. Yogyakarta: AK Group, 2006.
- Dewi, Erinta. *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*. Yogyakarta: AK Group, 2006.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Priansa, Suswanto, Donny juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Rukajar, Ajat. *Pendekatan Kualitatif (Quality Research Approach)*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Silalahi, Ulber. *Methodo Penelitian Social*. Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suryan. *Metode Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, 2010.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup, 2019.
- Suwandi, Basrowi & . *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008.

Daftar Sumber Jurnal

- Ahmad Thayamsis. Konsep Pemimpin Dalam Islam (Analisis Terhadap Pemikiran Politik Al-mawardi)”, *skripsi*, 2018.

Amri, "Peran Pemimpin dalam Memotivasi Pegawai Tata Usaha Pada MTS Negri Kota Baru, Kabupaten Solok", jurnal, 2016.

Dewi, Erinta. "Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal" (Yogyakarta: AK Group, 2006).

Herman Iriawan, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor", jurnal , Volume 12, No 2, 2020.

Hermanu Iriawan, Herayani Samosir, Dominggus Rudolft Leiwakabessy, "Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Pengawasan Penyaluran Bantuan Bahan Rumah (BBR) Pada Dinas Sosial Kabupaten Biak Numfor," *Dinamika : Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, Volume & Nomer 3, 2020.

Kurniawan, Defri Not Putra, Afdal Zikri, Nurkamelia Mukhtar AH, "konsep kepemimpinan dalam islam," *PRODU: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomer 1, (2020).

Mukhtar AH, Kurniawan, Defri Not Putra, Afdal Zikri, Nurkamelia. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam," *PRODU: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomer 1, (2020).

Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan:* , Vol 22 No 33 (2016).

Sakdiah, "Karakter Kepemimpinan Dalam Islam," *Al-Bayan:*, Vol 22 No 33 (2016).

Suherman, Usep Denden. "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi", *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, Volume1,Nomer 02, 2019.

Umar Shidiq, "kepemimpinan dalam Islam," *Jurusan Tarbiah STAIN Ponorogo:* , Vol 12 No 1 (2014).

Daftar Wawancara

Daman (Pimpinan dan Pemilik). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 01, 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Alica Putri, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Sekertaris). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 01 Oktober

2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Arjun, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Besi dan Stelis). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Hendik, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Pasang). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Heru, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Pasang). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Khoirul, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Besi dan Stelis). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Miming, Arjun, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Besi dan Stelis). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Prasetyo, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Alumunium). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Randy, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Besi dan Stelis). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam" *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Sandy, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Alumunium). 2022. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif

Kepemimpinan Islam” *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.

Sholikin, (karyawan Bengkel Las Bening Stheel Bagian Pasang). 2022. “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Kepemimpinan Islam” *Hasil Wawancara Pribadi*,) 15 Oktober 2022 dan 03 November 2022, Bengkel Las Bening Stheel Klagenserut Jiwan Madiun.



