

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar)**

Vina Erdiani

Institut Agama Islam Darussalam (IAID) Ciamis, Jawa Barat
E-mail: vinaerdiani@gmail.com

Pepe Iswanto

Institut Agama Islam Darussalam (IAID) Ciamis, Jawa Barat
Email: pepeiswanto2020@gmail.com

Abstract

This study aims (1) to determine the leadership style to improve employee performance in the perspective of Islamic economics in Toserba Yogya, Banjar City; (2) to know the organizational culture to improve employee performance in the perspective of Islamic economics at the Yogya Department Store, Banjar City; and (3) to determine the performance of employees at the Yogya department store, Banjar City in the perspective of Islamic economics. Data were collected through observation and interviews with store managers, employees and consumers of the Yogya Banjar Department Store. The results showed that the leadership styles at the Toserba Yogya Banjar include democratic leadership style, analytical leadership style (analytical), and assertive leadership style (assertive). In the view of Islam, economics or *iqtishad* comes from the word "qosdun" which means balance (equilibrium) and justice (equally balanced). According to the author, Leaders at Toserba Yogya Banjar have been fair in their duties as leaders, then always respect employees starting from small things so as to make employees motivated. At the Yogya Banjar department store itself, according to the author, the organizational culture has implemented values that do not conflict with Islamic economics, including in terms of the company's core values, namely "honest, loyal, and humble" which are also always applied and taught in Islamic economics. . In addition, for monotheism (faith in God) in the organizational culture at the Yogya Banjar Department Store, it is implemented, among others, by doing prayers every day, both morning, afternoon and evening. And for justice itself in the organizational culture itself can be seen by fulfilling the rights for employees so that employees fulfill their obligations in their work. The goal of Islamic economics is *mashlahah* (benefit) for mankind. In this

case, all members (both leaders and employees) always try their best in carrying out their duties at work and cooperate well in completing their work by helping each other between divisions.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam di Toserba Yogya Kota Banjar; (2) untuk meengetahui budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam di Toserba Yogya Kota Banjar; dan (3) untuk mengetahui kinerja karyawan di Toserba Yogya Kota Banjar dalam perspektif ekonomi Islam. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara terhadap *store manager*, karyawan serta konsumen Toserba Yogya Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Toserba Yogya Banjar diantaranya gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan analitis (*analytical*), dan gaya kepemimpinan asertif (*assertive*). Dalam pandangan Islam, ekonomi atau iqtishad berasal dari kata “qosdun” yang berarti keseimbangan (*equilibrium*) dan keadilan (*equally balanced*). Menurut penulis Pemimpin di Toserba Yogya Banjar sudah bersikap adil dalam tugasnya sebagai pemimpin, kemudian selalu menghargai karyawan dimulai dari hal-hal yang kecil sehingga membuat karyawan termotivasi. Di Toserba Yogya Banjar sendiri dalam budaya organisasinya menurut penulis sudah menerapkan nilai-nilai yang tidak bertentangan dengan ekonomi Islam, diantaranya dilihat dari segi nilai-nilai inti perusahaan yaitu “jujur, setia, dan rendah hati” yang juga selalu diterapkan dan diajarkan di ekonomi Islam. Selain itu untuk *tauhid* (keimanan kepada Allah) dalam budaya organisasi di Toserba Yogya Banjar ini diterapkan diantaranya dengan melakukan do'a setiap hari, baik pagi, siang dan malam hari. Dan untuk keadilan sendiri dalam budaya organisasi sendiri dapat dilihat dengan pemenuhan hak-hak bagi karyawan agar karyawan memenuhi kewajiban dalam pekerjaannya. Tujuan ekonomi Islam adalah *mashlahah* (kemaslahatan) bagi umat manusia. Dalam hal ini semua anggota (baik pimpinan maupun karyawan) selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas di pekerjaannya dan bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan saling bantu satu sama lain antar divisi.

Keywords: Leadership style, organizational culture, employee performance

Pendahuluan

Perusahaan dan organisasi saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan karena perusahaan adalah satu organisasi yang menghasilkan barang dan jasa untuk mendapatkan laba. Sehingga menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan antara jabatan atau pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Namun pada faktanya banyak perusahaan yang hanya mengejar laba tanpa diiringi dengan pengorganisasian dan manajemen yang baik. Sehingga banyak perusahaan yang mengalami penurunan kinerja bahkan mengalami kebangkrutan.

Pemimpin bisa dijadikan acuan dan contoh bagi para karyawan dalam kinerjanya. Setiap pemimpin memiliki ciri khas atau gaya kepemimpinan tersendiri dalam kepemimpinannya. Dalam pandangan Nur, gaya kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu” (Nur, 2017: 5).

Kepemimpinan dalam Islam, hakikat diutusnya para Rasul kepada manusia sebenarnya hanyalah untuk memimpin umat dan mengeluarkannya dari kegelapan kepada cahaya. Tidak satu pun umat yang eksis kecuali Allah mengutus orang yang mengoreksi akidah dan meluruskan penyimpangan para individu umat tersebut seperti dalam: “Tidak ada yang ditunggu-tunggu orang kafir selain dari datangnya para malaikat kepada mereka atau datangnya perintah Tuhanmu. Demikianlah yang telah diperbuat oleh orang-orang (kafir) sebelum mereka. Dan Allah tidak menganiaya mereka, akan tetapi merekalah yang selalu menganiaya diri mereka sendiri” (Kementerian Agama Republik Indonesia, 2017: 264) (Q.S. An-Nahl, 16:33).

Makna hakiki kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan khilafah di muka bumi, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi (Madhi, 2001: 1-2).

Kinerja karyawan haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Sinambela, 2016: 486). Kinerja karyawan tidaklah datang dengan sendirinya. Kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan.

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya menghadirkan rasa emosional, bagian yang *intangibile* dari organisasi. Jika struktur merupakan organisasi, budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya (Sulaksono, 2015: 188).

Pada saat sebuah organisasi merancang dan membangun budaya tertentu, kemudian karyawan yang bekerja adalah pribadi yang sesuai

dengan budaya tersebut, maka organisasi akan sukses. Budaya menjadi hal yang sangat berharga bagi organisasi. Banyak literatur manajemen yang menunjukkan organisasi-organisasi besar dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya yang kuat (Amir, 2017: 194).

Maka dalam organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan saling berkaitan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien dan efektif ketika semuanya dijalankan dengan baik dan benar.

Saat ini perkembangan dunia bisnis ritel terus mengalami peningkatan yang ditandai dengan semakin banyaknya supermarket yang didirikan. Bagi sebagian konsumen pasar modern, keberadaan *hypermarket*, *supermarket* dan *mini market*, memang memberikan alternatif belanja yang menarik. *Retail* adalah semua usaha bisnis yang secara langsung mengarahkan kemampuan pemasarannya untuk memuaskan konsumen akhir berdasarkan organisasi penjualan barang dan jasa sebagai inti dari distribusi (Sunyoto, 2015: 1). Yogya merupakan salah satu perusahaan *retail* yang cukup ternama di Indonesia, yang menjual berbagai macam perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Toserba Yogya Banjar yang merupakan salah satu toserba yang paling banyak diminati oleh konsumen di kota Banjar. Toserba Yogya Banjar merupakan cabang Yogya *Departement Store* yang ke 43. Kondisi fisik bangunan pada saat buka tanggal 12 Oktober 2004, baru selesai 75% dari peruntukkan. Terletak di Jalan Letnan Jendral Suwanto No. 36 di Kompleks Pertokoan di pusat kota Banjar. Yogya Group ini merupakan perusahaan ritel dengan format supermarket dan *department store*. Perusahaan ini selalu berusaha mewujudkan kepuasan bagi konsumen dengan menyediakan produk yang berkualitas, layanan yang unggul, dan akrab bersahabat, serta dalam suasana belanja yang menyenangkan, namun karena terjadi persaingan dengan perusahaan lainnya maka diperlukan strategi-strategi untuk mempertahankan perusahaannya.

Dari analisis penulis dari mulai Toserba Yogya Banjar dibuka sampai saat ini, mereka dapat mempertahankan kepercayaan konsumen, karena dapat dilihat Toserba Yogya selalu ramai pengunjung, walaupun saat ini telah bermunculan bisnis serupa atau supermarket yang baru di Kota Banjar. Tetapi Toserba Yogya bisa mempertahankan eksistensinya, salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan, selain kualitas produk dan lainnya. Kinerja karyawan khususnya dalam pelayanan konsumen rata-rata sudah berkualitas baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang masih tidak sesuai dengan harapan konsumen maupun target kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi segoyanya dapat memberi dampak pada peningkatan kinerja karyawan, namun harus dilakukan penelitian agar dapat menemukan kesimpulan yang nyata dan konkret.

Maka dari itu berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar).

Metode

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dan metode penelitian studi kasus. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih data agar menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang dianggap penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat ditulis dalam penelitian (Moleong, 2012).

Metode studi kasus adalah studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat, dan kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas atau individu (Rahmat, 2009: 6).

Dalam penelitian ini penulis meneliti, mengkaji dan melakukan kunjungan ke lapangan secara langsung ke Toserba Yogya Kota Banjar. Penelitian ini dilakukan di Toserba Yogya Kota Banjar yang beralamat di Jl. Letjen Suwanto No.63, Gg. Veteran III, Mekarsari, Banjar, Kota Banjar, Jawa Barat 46321, Indonesia. Telepon: (0265) 745748.

Pada penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan merupakan data kualitatif. Bentuk data yang dikumpulkan berupa gambar, kata-kata, dan bukannya dalam bentuk angka (Yusuf, 2017: 333). Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dimana peneliti menentukan sumber informan sesuai data yang dibutuhkan, diantaranya pimpinan perusahaan dan karyawan serta konsumen.

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif peneliti ialah instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan dalam penelitian. Karena berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Jenis sumber data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder).

Pada penelitian ini ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan: (1) Observasi, dalam pengumpulan data penelitian kualitatif, observasi lebih dipilih sebagai alat karena peneliti dapat

melihat, mendengar, atau merasakan informasi yang ada secara langsung, yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi) (Anggito & Setiawan, 2018: 110); (2) Wawancara (*interview*) merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Yusuf, 2017:372), pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada pimpinan perusahaan, karyawan perusahaan serta konsumen. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta kinerja karyawan di Toserba Yogya Kota Banjar; (3) Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu, dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, *artefacts*, gambar maupun foto (Yusuf, 2017:391); (4) Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain yang relevan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data model interaktif. Menurut Miles dan Huberman (1992: 15-19) dalam Anggito & Setiawan (2018: 187-188) langkah-langkah analisis data diantaranya: (1) Pengumpulan data; (2) Reduksi data; (3) penyajian data; (4) Penarikan Kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gaya Kepemimpinan di Toserba Yogya Kota Banjar untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003: 2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Menurut Wahjosumidjo, (1991: 154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: (1) Bersifat adil: Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. (2) Memberi sugesti: Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. (3) Mendukung tujuan : Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. (4) Katalisator: Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin. (5) Menciptakan

rasa aman: Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. (6) Sebagai wakil organisasi: Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. (7) Sumber inspirasi: Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. (8) Bersikap menghargai: Menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Dari hasil wawancara penulis pada hari Jum'at, 14 Agustus 2020 terhadap pihak perusahaan (pimpinan dan karyawan) yaitu kepada Bapak Ulam (*Store Manager*), Bapak Rudi Kurniawan (*Chief Operational*), Bapak Asep Andi (*Supervisor Food 'Supermarket'*), Bapak Tata (*Supervisor Fashion & Cafeteria*), Dwi Novyan Sari (*Administrasi 'Supermarket'*), Agni Yuliani (*Administrasi 'Fashion'*), Puput (*Service Crew 'Fashion'*), Adi Rinaldi (*Service Crew 'Supermarket'*), Ogi Kurniawan (*Sales Promotion Boy 'Fashion'*), dan Yeni Sartika (*Sales Promotion Girl 'Fashion'*). Penulis melihat bahwa dalam kepemimpinan di Toserba Yogya Banjar sudah memenuhi indikator-indikator yang telah diuraikan tersebut dilihat dari pertanyaan-pertanyaan yang mewakili dari indikator-indikatornya.

Untuk indikator pertama bersikap adil, menurut hasil wawancara dengan pimpinan-pimpinan mereka mengatakan bahwa telah memperlakukan semua karyawannya dengan adil. Selaras dengan apa yang dinyatakan oleh para karyawan, bahwa mereka sudah diperlakukan dengan adil oleh pimpinan atau atasannya. Diantaranya dalam pembagian *shift* kerja, kemudian berlaku adil sesuai dengan porsinya masing-masing, lalu memberikan hak-haknya untuk karyawan, dan memperlakukan karyawan sesuai dengan situasi dan kondisinya. Selalu mengutamakan diskusi dan kerjasama.

Selanjutnya indikator kedua dan ketiga yaitu memberi sugesti dan mendukung tujuan. Yang mana di Toserba Yogya Banjar ini para pimpinan selalu memberikan sugesti dan mendukung tujuan yang positif untuk para karyawannya. Diantaranya dengan selalu memberikan motivasi dan arahan kepada karyawannya. Kemudian rutin mengadakan *briefing* dan berdiskusi kemudian melakukan evaluasi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan indikator selanjutnya yaitu sebagai katalisator, yang mana pimpinan selalu memperhatikan setiap SDM nya dan menempatkan mereka sebagai teman, mengajak karyawan diskusi, sehingga dapat memunculkan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu pada indikator menciptakan rasa aman, pimpinan berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para

bawahannya, sehingga mereka merasa nyaman saat bekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk indikator selanjutnya yaitu sebagai wakil organisasi dan sumber inspirasi bagi bagi para bawahannya. Dari hasil wawancara terlihat bahwa para pimpinan di Toserba Yogya ini telah mencerminkan nilai-nilai inti pada perusahaannya yaitu diantaranya dengan selalu menerapkan “jujur, setia, dan rendah hati serta inovatif”. Menurut para karyawan bahwa para pimpinan selalu menjadi contoh yaitu dengan langsung memberikan contoh dengan turun langsung ke lapangan dan mengerjakan apa yang harus dilakukan, bahkan dengan langsung membereskan barang atau bahkan langsung melayani konsumen. Sehingga pimpinan Toserba Banjar ini memberikan dan mempraktekkan contohnya langsung, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu untuk indikator yang terakhir yaitu bersikap menghargai. Di sini para pimpinan selalu menghargai kinerja karyawan bahkan dari hal-hal yang kecil dengan memberikan *reward* dan *punishment* agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya. Kemudian para karyawan juga sering dilibatkan dalam pekerjaan dengan diajak berdiskusi dalam hal pekerjaan sehingga mereka merasa dihargai.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu (Nur, 2017: 5). Dalam hal ini, setiap pimpinan mempunyai gaya masing-masing dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan penulis, pimpinan di Toserba Yogya Banjar memiliki gaya kepemimpinan gabungan yaitu tidak hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di Toserba Yogya Banjar diantaranya gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan analitis (*analytical*), dan gaya kepemimpinan asertif (*assertive*).

Dalam Nur (2017: 23-26), gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin berkonsultasi dengan anak buah untuk merumuskan tindakan keputusan bersama. Kemudian gaya kepemimpinan analitis (*analytical*), tipe ini biasanya pembuatan keputusan didasarkan pada proses analisis, terutama analisis logika pada setiap informasi yang diperolehnya dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang masuk akal. Dan gaya kepemimpinan asertif (*assertive*) ialah sifatnya lebih agresif dan mempunyai perhatian yang sangat besar pada pengendalian personal dibandingkan

dengan gaya kepemimpinan lainnya. Pemimpin tipe asertif lebih terbuka dalam konflik dan kritik. Pengambilan keputusan muncul dari proses argumentasi dengan beberapa sudut pandang sehingga muncul kesimpulan yang memuaskan.

Tiga gaya kepemimpinan tersebut tercermin di Toserba Yogya Banjar berdasarkan hasil penelitian penulis terhadap pimpinan-pimpinan dan para karyawan yang mana karyawan sering dilibatkan dalam sebuah keputusan dan juga sering diajak berdiskusi. Kemudian atasan dan bawahan lebih terbuka dalam penyelesaian konflik yang terjadi, karyawan bebas mengemukakan pendapat. Namun selain itu pimpinan selalu mempelajari dan melakukan analisis dalam pembuatan keputusan itu sendiri, dengan mempelajari masalah solusi, dan kemudian berdiskusi. Sehingga dari sana bisa mendapatkan sebuah keputusan yang terbaik dan tidak merugikan semua pihak. Itu semua dilakukan agar tercapainya tujuan perusahaan, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan menjadi lebih baik lagi.

Dalam Abdurrahman (2013: 103) ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. *Pertama*, kata *umara* yang sering disebut juga dengan amir. Hal itu seperti yang dikatakan dalam Alquran: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Q.S. An-Nisa, 4:59)

Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus kepentingan rakyat, jika dia tidak mengurus kepentingan rakyat maka ia bukanlah pemimpin. Dalam suatu perusahaan, jika ada direktur yang tidak mengurus kepentingan perusahaannya, ia bukanlah seorang direktur (Abdurrahman, 2013: 103).

Menurut Ali (2009: 4), ekonomi Islam adalah kumpulan norma hukum yang bersumber dari Alquran dan hadis yang mengatur urusan perekonomian umat manusia. Dalam pandangan Islam, ekonomi atau *iqtishad* berasal dari kata “*qosdun*” yang berarti keseimbangan (*equilibrium*) dan keadilan (*equally balanced*).

Menurut penulis Pemimpin di Toserba Yogya Banjar sudah bersikap adil dalam tugasnya sebagai pemimpin, kemudian selalu menghargai karyawan dimulai dari hal-hal yang kecil sehingga membuat karyawan termotivasi. Pimpinan di sini sangat memperhatikan SDM nya, ketika ada masalah maka akan dilakukan pendekatan terhadap karyawan tersebut kemudian berdiskusi dan

mencari solusi sehingga kinerjanya kembali normal. Selain itu selalu memegang teguh prinsip moral filosofi perusahaan yaitu jujur, setia dan rendah hati. Kemudian pimpinan dalam selalu mengurus kepentingan perusahaannya dengan bekerjasama bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan di Toserba Yogya Banjar selalu mengutamakan musyawarah ketika ada masalah atau saat mengambil keputusan, yang mana keputusan tersebut terlebih dahulu telah dianalisis dengan seksama. Dan mencari solusi agar mendapat keputusan terbaik bagi perusahaan dan seluruh pihak.

Budaya Organisasi di Toserba Yogya Kota Banjar untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut (Robbins, 2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Termasuk bahasa, pakaian, pola perilaku, sistem nilai, perasaan, sikap dan interaksi dan norma dari para karyawan. Diharapkan, lewat budaya ini mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sulaksono, 2017: 169).

Indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007) adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Norma: Norma adalah pelaksanaan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu.
- 2) Pelaksanaan Nilai-nilai: Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaannya yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus kita lakukan.
- 3) Kepercayaan: Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan anggota: Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadap tupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksinya.
- 5) Agresif dalam bekerja: Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja: Performa di atas harus dipertahankan untuk menjaga kestabilan kerja.

Dari hasil wawancara penulis pada hari Jum'at, 14 Agustus 2020 terhadap pihak perusahaan (pimpinan dan karyawan) yaitu kepada Bapak Ulam (*Store Manager*), Bapak Rudi Kurniawan (*Chief Operational*), Bapak Asep Andi (*Supervisor Food 'Supermarket'*),

Bapak Tata (*Supervisor Fashion & Cafeteria*), Dwi Novyan Sari (Administrasi 'Supermarket'), Agni Yuliani (Administrasi 'Fashion'), Puput (*Service Crew 'Fashion'*), Adi Rinaldi (*Service Crew 'Supermarket'*), Ogi Kurniawan (*Sales Promotion Boy 'Fashion'*), dan Yeni Sartika (*Sales Promotion Girl 'Fashion'*). Penulis melihat bahwa budaya organisasi di Toserba Yogya Banjar sudah memenuhi indikator-indikator yang telah diuraikan tersebut dilihat dari pertanyaan-pertanyaan yang mewakili dari indikator-indikatornya.

Di Toserba Yogya Banjar nilai-nilai inti yang terkandung di dalam budaya organisasinya ialah dari moral filosofi Yogya itu sendiri yaitu "jujur, setia, dan rendah hati". Yang mana nilai-nilai tersebut telah diajarkan dari awal dan menjadi prinsip perusahaan yang harus selalu dipegang teguh oleh seluruh anggota (baik pimpinan maupun karyawan). Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman perusahaan yang seyogyanya diimplementasikan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Nilai-nilai tersebut pun menjadi norma yang wajib dilakukan dan tidak boleh dilanggar oleh semua elemen perusahaan. Karena ketika nilai-nilai tersebut tidak diterapkan maka ada sanksi yang sangat tegas. Dari hasil wawancara penulis bahwa nilai-nilai tersebut wajib diimplementasikan, karena walaupun kinerja yang dimiliki bagus namun *attitude* nya jelek, banyak yang dikeluarkan karena hal tersebut. Selain itu di Budaya organisasi di Toserba Yogya Banjar yaitu sangat menerapkan kedisiplinan.

Di Toserba Yogya Banjar sendiri setiap harinya memiliki acara atau kegiatan yang berbeda-beda, namun ada juga kegiatan atau rutinitas harian yang selalu dijalankan. Untuk rutinitas harian yaitu dengan selalu diadakannya do'a, do'a dilakukan pada pagi, siang dan malam hari. Dilakukan di pagi hari untuk *shift* pagi, kemudian pada *shift* siang, dan malam dilakukan saat toko telah tutup jam operasionalnya. Dalam do'a tersebut bisa disebut juga dengan apel, yang mana selain dari pokok utama yaitu do'a, kegiatan lain di dalamnya yaitu adanya penyampaian informasi, kemudian pengucapan ikrar dan yel-yel serta dilakukan *briefing*. Yang mana hal tersebut dilakukan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kegiatan yang dilakukan setiap hari tersebut, maka tiap harinya ada kegiatan yang diselipkan. Diantaranya Senin renungan pagi dilanjutkan dengan siap gudang yaitu mengecek ketersediaan barang dan cek barang di gudang, lalun ada Selasa ceria yaitu olahraga karyawan, kemudian Rabu belajar yaitu biasanya nanti *staff* atau *service crew* atau *sales promotion girls/boys* menyampaikan ilmu baru baik tentang divisinya maupun tentang hal-hal baru, tidak melulu tentang pekerjaan, jadi di luar itu bisa untuk memotivasi karyawan. Kemudian ada Kamis bersih yaitu bersih-bersih, biasanya setiap hari

juga dilakukan bersih-bersih tapi hari Kamis itu biasanya difokuskan untuk bersih-bersih di area yang tidak tersentuh setiap hari. Lalu ada Jum'at berkah yaitu diadakannya pengajian. Sabtu busur (*buru expired*) yaitu dengan memilih dan mengambil barang-barang yang sudah mendekati masa *expired* atau barang yang penyok (cacat) kemudian menariknya. Dan hari Minggu do'a pagi, biasanya sebelum pandemi, pada hari Minggu itu ada Minggu Jualan (Morshop) yaitu diadakannya senam konsumen dari jam 7 pagi sudah dimulai, yang dilakukan di depan Toserba Yogya untuk konsumen dan masyarakat, yang mana nanti barang-barang akan dipajang di luar dan ditawarkan langsung kepada konsumen dan masyarakat yang mengikuti kegiatan tersebut selama kegiatan dilakukan, namun setelah pandemi khusus kegiatan pada hari Minggu tersebut di stop dulu. Selain itu, setiap tanggal 17, sebagai Hari Kesadaran Nasional jadi diadakan upacara. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya organisasi selanjutnya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan diadakannya kegiatan-kegiatan yang bersifat permainan, renungan, dan juga liburan. Untuk yang bersifat permainan dan renungan bisa ditemui juga di kegiatan-kegiatan harian yang tadi telah dijelaskan. Selain itu ada juga kegiatan atau acara khusus yang diadakan yaitu Safari Sukses, *Building*, yang mana dalam kegiatan tersebut terdapat evaluasi kinerja, pengarahan proses kinerja seperti apa, pengarahan nilai-nilai inti perusahaan dengan disampaikannya harus bagaimana, contohnya seperti apa disertai dengan *games* atau lomba-lomba khusus karyawan, biasanya dilakukan di Toserba Yogya Banjar (cabang masing-masing) yang diadakan langsung dari pusat 1 tahun 2 kali, agar karyawan tidak stres dan untuk *merefresh* karyawan. Selain itu ada juga kegiatan yang bernama *Fun day*, diadakan 1 tahun sekali berupa liburan untuk karyawan, di dalamnya terdapat acara-acara yang membuat karyawan lebih semangat. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

Selain itu budaya organisasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan dilakukannya *training*, *coaching*, dan *counseling* secara rutin dilakukan baik di cabang masing-masing maupun *training* khusus yang diagendakan oleh pusat dan dilakukan di pusat yaitu di Bandung. *Training* selain dilakukan bagi karyawan baru, dilakukan juga rutin bagi setiap karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan atau SDM Toserba Yogya sesuai dengan standar operasional perusahaan dan menerapkan nilai nilai inti yang terkandung di perusahaan. Agar kinerja karyawan semakin baik dan dapat terjaga.

Kemudian yang tidak kalah penting, perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memenuhi dan memberikan hak-hak karyawan serta kesejahteraan bagi karyawan. Karena dengan hal tersebut, apabila hak-hak sudah terpenuhi maka karyawan juga dituntut dan wajib untuk menunaikan kewajibannya melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Pada budaya organisasi perusahaan tersebut tidak terlepas dari kepemimpinan yang mana dalam setiap kegiatan tersebut didukung oleh adanya pimpinan-pimpinan yang ikut serta memberikan motivasi, pengarahan dan lain sebagainya untuk peningkatan kinerja karyawan. Sehingga antara budaya organisasi, kepemimpinan dan karyawan saling berkaitan satu sama lain dan tidak bisa terpisahkan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan ekonomi Islam adalah *mashlahah* (kemaslahatan) bagi umat manusia. Yaitu dengan mengusahakan segala aktivitas demi tercapainya hal-hal yang berakibat pada adanya kemaslahatan bagi manusia, atau dengan mengusahakan aktivitas yang secara langsung dapat merealisasikan kemaslahatan itu sendiri. Aktivitas lainnya demi menggapai kemaslahatan adalah dengan menghindari diri dari segala hal yang membawa *mafsadah* (kerusakan) bagi manusia (Fauzia, 2014: 12).

Menurut Abdul Manan (1993) konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu *tauhid* (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*a'dalah*).

Di Toserba Yogya Banjar sendiri dalam budaya organisasinya menurut penulis sudah menerapkan nilai-nilai yang tidak bertentangan dengan ekonomi Islam, diantaranya dilihat dari segi nilai-nilai inti perusahaan yaitu “jujur, setia, dan rendah hati” yang juga selalu diterapkan dan diajarkan di ekonomi Islam. Selain itu untuk *tauhid* (keimanan kepada Allah) dalam budaya organisasi di Toserba Yogya Banjar ini diterapkan diantaranya dengan melakukan do'a setiap hari, baik pagi, siang dan malam hari. Kemudian dalam hal kepemimpinan sudah baik sesuai dan telah memenuhi 8 indikator yang telah dijelaskan sebelumnya. Dan untuk keadilan sendiri dalam budaya organisasi sendiri dapat dilihat dengan pemenuhan hak-hak bagi karyawan agar karyawan memenuhi kewajiban dalam pekerjaannya. Selain itu perusahaan sangat memperhatikan karyawan atau SDM dengan rutin mengadakan kegiatan atau acara-acara yang *merefresh* karyawan dari pekerjaannya. Memberikan *training* dan sebagainya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu menerapkan kedisiplinan bagi seluruh elemen perusahaan.

Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Kota Banjar dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan perbandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Anoraga, 2014).

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 2) Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu: Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Kehadiran: Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- 5) Kemampuan bekerjasama: Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari hasil wawancara penulis pada hari Jum'at, 14 Agustus 2020 terhadap pihak perusahaan (pimpinan dan karyawan) serta konsumen Toserba Yogya Banjar, yaitu kepada Bapak Ulam (*Store Manager*), Bapak Rudi Kurniawan (*Chief Operational*), Bapak Asep Andi (*Supervisor Food 'Supermarket'*), Bapak Tata (*Supervisor Fashion & Cafeteria*), Dwi Novyan Sari (*Administrasi 'Supermarket'*), Agni Yuliani (*Administrasi 'Fashion'*), Puput (*Service Crew 'Fashion'*), Adi Rinaldi (*Service Crew 'Supermarket'*), Ogi Kurniawan (*Sales Promotion Boy 'Fashion'*), dan Yeni Sartika (*Sales Promotion Girl 'Fashion'*). Penulis melihat bahwa kinerja karyawan di Toserba Yogya Banjar dalam indikator-indikator yang telah diuraikan tersebut dilihat

dari pertanyaan-pertanyaan yang mewakili dari indikator-indikatornya.

Dalam hal kuantitas untuk kinerja karyawan di Toserba Yogya Banjar sendiri sebagian besar sudah baik diantaranya dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. Hanya beberapa orang saja yang masih belum memenuhi, untuk hal kuantitas ini sudah menuju maksimal.

Lalu dalam indikator kualitas kinerja karyawan di Toserba Yogya Banjar ini cukup baik, namun ada beberapa yang masih belum memenuhi standar kualitas dalam hal ini. Misalnya menurut penuturan pimpinan bahwa dalam hal pelayanan konsumen yang dilakukan oleh karyawan belum 100%, karena ada beberapa karyawan yang memang sudah bagus dalam pelayanan konsumen dan ada juga beberapa yang belum. Hal ini dilihat juga oleh penulis dari hasil wawancara dengan konsumen bahwa masih ada beberapa karyawan yang kualitas pelayanannya masih kurang. Sehingga dalam hal ini sebagian besar karyawan sudah memiliki kualitas yang baik namun masih ada yang belum memenuhi. Maka dari itu rutin dilakukan *training*.

Selanjutnya untuk indikator ketepatan waktu dan kehadiran di sini menurut penulis sudah baik, karena sebagian besar sudah disiplin dilihat dari penuturan yang didapatkan hanya tinggal 1-2 orang saja yang kadang dalam ketepatan waktu dan kehadiran belum disiplin dikarenakan telat atau sakit. Dalam hal kedisiplinan di sini sudah baik menurut penulis selain dari kesadaran dan tanggungjawab dari dalam diri sendiri juga karena kedisiplinan merupakan yang utama di Toserba Yogya Banjar ini. Ketika karyawan telat maksimal 3 kali maka langsung potong cuti.

Untuk indikator kemampuan bekerjasama di Toserba Yogya Banjar sudah bagus. Karena dalam hal ini karyawan ditanamkan untuk berpikirnya toko bukan hanya divisi masing-masing sehingga ketika ada satu divisi keteteran maka divisi lain akan membantu sehingga saling bantu antar divisi, bukan hanya di divisinya masing-masing saja. Dari sanalah muncul kerjasama yang baik antar karyawan sehingga pencapaian kinerja dapat terpenuhi dengan sesuai dan tepat waktu.

Sehingga dilihat dari keseluruhan indikator maka kinerja karyawan di Toserba Yogya Banjar sudah cukup baik sekitar 90%. Karena masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya masih belum memenuhi indikator tersebut.

Tujuan ekonomi Islam adalah *mashlahah* (kemaslahatan) bagi umat manusia. Yaitu dengan mengusahakan segala aktivitas demi tercapainya hal-hal yang berakibat pada adanya kemaslahatan bagi manusia, atau dengan mengusahakan aktivitas yang secara langsung dapat merealisasikan kemaslahatan itu sendiri. Aktivitas lainnya demi

menggapai kemaslahatan adalah dengan menghindarkan diri dari segala hal yang membawa *mafsadah* (kerusakan) bagi manusia (Fauzia, 2014: 12).

Dalam hal ini semua anggota (baik pimpinan maupun karyawan) selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas di pekerjaannya dengan tanggung jawabnya masing-masing. Mereka sering melakukan koordinasi agar terealisasinya capaian kinerja baik untuk melayani konsumen maupun bagi perusahaannya sendiri. Selain itu mereka sudah bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan saling bantu satu sama lain antar divisi.

Menurut Fauzia (2014: 31-35), salah satu karakteristik ekonomi Islam yaitu mempunyai sistem yang sangat universal. Maka dari itu, ajaran-ajarannya bisa dipraktikkan oleh siapa pun dan di mana pun ia berada. Karena tujuan dari ekonomi Islam hanyalah satu, yaitu *win-win solution* yang bisa dideteksi dengan tersebarnya kemaslahatan di antara manusia dan meniadakan kerusakan di muka bumi ini.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar), penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Maka untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengkaji lebih dalam mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toserba Yogya Kota Banjar). Bisa dilakukan dengan menambah atau mengganti variabel penelitian dengan cara dan metode yang berbeda, misalnya dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif atau model dan pendekatan yang sesuai dengan karakter *setting* penelitian.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pimpinan di Toserba Yogya Banjar memiliki gaya kepemimpinan gabungan yaitu tidak hanya menggunakan satu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di Toserba Yogya Banjar diantaranya gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan analitis (*analytical*), dan gaya kepemimpinan asertif (*assertive*). Menurut penulis Pemimpin di Toserba Yogya Banjar sudah bersikap adil dalam tugasnya sebagai pemimpin, kemudian selalu menghargai karyawan dimulai dari hal-hal yang kecil sehingga membuat karyawan termotivasi. Selain itu selalu memegang teguh prinsip moral filosofi perusahaan yaitu jujur, setia dan rendah hati. Pimpinan di Toserba Yogya Banjar selalu mengutamakan

- musyawarah ketika ada masalah atau saat mengambil keputusan, yang mana keputusan tersebut terlebih dahulu telah dianalisis dengan seksama agar mendapat keputusan terbaik bagi perusahaan dan seluruh pihak.
2. Di Toserba Yogya Banjar sendiri dalam budaya organisasinya menurut penulis sudah menerapkan nilai-nilai yang tidak bertentangan dengan ekonomi Islam, diantaranya dilihat dari segi nilai-nilai inti perusahaan yaitu “jujur, setia, dan rendah hati” yang juga selalu diterapkan dan diajarkan di ekonomi Islam. Selain itu untuk *tauhid* (keimanan kepada Allah) dalam budaya organisasi di Toserba Yogya Banjar ini diterapkan diantaranya dengan melakukan do'a setiap hari, baik pagi, siang dan malam hari. Dan untuk keadilan sendiri dalam budaya organisasi sendiri dapat dilihat dengan pemenuhan hak-hak bagi karyawan agar karyawan memenuhi kewajiban dalam pekerjaannya. Selain itu perusahaan sangat memperhatikan karyawan atau SDM dengan rutin mengadakan kegiatan atau acara-acara yang *merefresh* karyawan dari pekerjaannya. Memberikan *training* dan sebagainya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu menerapkan kedisiplinan bagi seluruh elemen perusahaan.
 3. Tujuan ekonomi Islam adalah *mashlahah* (kemaslahatan) bagi umat manusia. Dalam hal ini semua anggota (baik pimpinan maupun karyawan) selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas di pekerjaannya dengan tanggung jawabnya masing-masing. Mereka sering melakukan koordinasi agar terealisasinya capaian kinerja baik untuk melayani konsumen maupun bagi perusahaannya sendiri. Selain itu mereka sudah bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan saling bantu satu sama lain antar divisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, N. H. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ali, Z. (2009). *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Amir, M. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Anoraga, P. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauzia, I. Y., & Riyadi, A. K. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah* (Pertama). Jakarta: Kencana.

- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2017). *Al-Qur'anulkarim*. Bekasi: PT Dinamika Cahaya Pustaka.
- Madhi, J. (2001). *Madhi, J. (2001). Menjadi Pemimpin yang Efektif dan Berwibawa: Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam (A. Syafrudin & A. Fauzan, Penerj.). Bandung: Syaamil Cipta Media. (A. Syafrudin & A. Fauzan, Penerj.). Bandung: Syaamil Cipta Media.*
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur, Prayitno. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Bisnis Ritel*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.