

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA ORGANISASI: SEBUAH STUDI KUALITATIF

¹Ismail Yusanto, ²Yuana Tri Utomo

^{1,2}Manajemen Bisnis Syariah, STEI Hamfara, Yogyakarta

¹ismailyhamfara@gmail.com, ²yuanatriutomo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja organisasi melalui perspektif karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan dokumentasi dari artikel di jurnal-jurnal yang sudah terpublikasi, dengan observasi langsung ke lokasi dan dengan melakukan wawancara mendalam kepada 10 karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi karyawan, kerja sama tim, dan kepuasan karyawan. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang peran kepemimpinan Islam dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Islami, Kinerja Organisasi, Motivasi, Kerjasama Tim

المخلص

يهدف هذا البحث إلى فهم تأثير القيادة الإسلامية على أداء المنظمة من منظور الموظفين. يستخدم منهج البحث نهجاً نوعياً مع توثيق مقالات منشورة، مع مراقبة مباشرة للموقع، وإجراء مقابلات معمقة مع 10 موظفين يعملون في شركات تطبق المبادئ الإسلامية. تظهر نتائج الدراسة أن القيادة الإسلامية لها تأثير إيجابي على أداء المنظمة من خلال زيادة تحفيز الموظفين، والعمل الجماعي، ورضاهم. تظهر نتائج البحث أيضاً أن القيادة الإسلامية يمكن أن تساعد في خلق بيئة عمل إيجابية وزيادة التزام الموظفين بالمنظمة. يساهم هذا البحث في فهم دور القيادة الإسلامية في تحسين أداء المنظمة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإسلامية، أداء المنظمة، التحفيز، العمل الجماعي

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Islami adalah gaya kepemimpinan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, seperti: keadilan, kejujuran, dan kesederhanaan (Anafarhanah, 2015; Utomo, 2013). Nilai-nilai tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga operasional dalam membentuk perilaku pemimpin dan budaya organisasi. Kepemimpinan dalam pandangan Islam tidak sekadar aktivitas mengarahkan atau mengendalikan, tetapi merupakan amanah (tanggung jawab) yang akan dipertanggungjawabkan, baik di dunia maupun di akhirat (Adriansyah et al., 2020; Azis et al., 2021; Kartono, 2013; Khodijah & Putra, 2020; Perawironegoro et al., 2019; Sutrisno et al., 2016). Dalam literatur Islam, kepemimpinan sering dikaitkan dengan konsep *khilafah*, *imamah*, dan *ri'ayah* (pengurusan urusan umat) (An-Nabhani, 2009; Zulfadli et al., 2019).

Namun di tengah krisis kepemimpinan yang kerap terjadi dalam sistem modern—yang ditandai dengan praktik korupsi, penyalahgunaan wewenang, dan orientasi materialistik—kepemimpinan Islam hadir sebagai alternatif paradigma yang menekankan aspek moral-spiritual sekaligus profesionalitas (Edwar, 2016; Launa & Lusianawati, 2021; Waluyo, 2014). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana konsep kepemimpinan Islam berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik dari aspek individu maupun kelembagaan (Badjuri, 2011; Dinhi et al., 2026; Lestari, 2024; Lutfi, 2017; Maulida et al., 2023; Mubyarto, 2014; Susanti et al., 2021; Utomo et al., 2021). Penelitian yang mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan Islam mempengaruhi kinerja organisasi melalui perspektif karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja organisasi melalui perspektif karyawan.

Fokus penelitian ini diarahkan pada tujuan untuk memahami pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja organisasi melalui perspektif karyawan. Kepemimpinan Islami diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan variabel-variabelnya. Kontribusi penelitian ini pada nantinya diharapkan bisa menambah pemahaman tentang peran kepemimpinan Islam dalam meningkatkan kinerja organisasi oleh lembaga sosial, maupun di lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengintegrasikan teori dan praktik dan dikaitkan dengan isu kontemporer (Utomo, 2025). Informasi teori didokumentasikan dari kajian pustaka (*library researc*), dari beberapa artikel di jurnal-jurnal yang sudah terpublikasi, dan dengan observasi langsung ke lokasi, serta dengan melakukan wawancara mendalam kepada 10 karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip Islami sebagai informasi praktik di lapangan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman semi-struktur dan dicatat menjadi dokumen hasil wawancara. Informasi yang diperoleh dikumpulkan dalam satu file tersendiri kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis tematik khususnya yang terkait dengan topik penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan Islami.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi karyawan dan kerja sama tim, seperti sikap saling membantu atau tolong menolong. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Variabel adanya keteladanan dari pemimpin merupakan jawaban yang paling dominan disampaikan oleh responden dari hasil wawancara. Kajian tentang kepemimpinan Islami ini sesuai dengan perilaku Rasulullah SAW dalam memimpin umat sejak di Makkah sampai hijrah di Madinah, juga sesuai dengan al-Qur'an surat an-Nisaa' ayat 58 berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا { [النساء : 58]

Artinya: “*Sungguh, Allah SWT menyuruh kalian untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Dan jika kalian menetapkan hukum kepada manusia maka hendaklah memutuskan secara adil. Sesungguhnya Allah SWT adalah sebaik-baiknya pemberi pelajaran kepada kalian atas perkara ini. Sesungguhnya Allah SWT Maha Mendengar dan Maha Melihat*”

DISKUSI

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dapat memiliki pengaruh yang berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi dan budaya. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang peran kepemimpinan Islam dalam meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan saran bagi praktisi dan peneliti untuk mempertimbangkan kepemimpinan Islam sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018; Muharman et al., 2015; Perawironegoro et al., 2019; Sugianti & Junaedi, 2016).

Beberapa prinsip utama kepemimpinan Islam meliputi: keadilan (al-'adl), artinya pemimpin wajib bersikap adil tanpa diskriminasi; amanah, artinya kepemimpinan dipandang sebagai titipan, bukan hak istimewa; shiddiq (kejujuran), artinya integritas yang menjadi fondasi utama kepercayaan; fathanah (kecerdasan), artinya kemampuan berpikir strategis dan solutif; dan tabligh (komunikatif) yaitu mampu menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas (Iswanto, 2022; Utomo, 2023; Zulfadli et al., 2019).

Penelitian modern dalam bidang manajemen juga mulai mengakui pentingnya nilai-nilai etika dan spiritualitas dalam kepemimpinan. Model kepemimpinan berbasis nilai (values-based leadership) terbukti meningkatkan komitmen karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, terutama motivasi intrinsik. Hal ini terjadi karena adanya nilai amanah dan keadilan yang menciptakan rasa dihargai dan diperlakukan secara adil, adanya keteladanan pemimpin mendorong internalisasi nilai kerja sebagai ibadah, dan lingkungan yang etis mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kenyamanan kerja. Berbeda dengan sistem yang hanya mengandalkan insentif material, kepemimpinan Islam membangun motivasi yang lebih mendalam dan berkelanjutan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk upah, tetapi juga karena kesadaran moral dan spiritual (Siahaan, 2016; Syahputra, 2019).

Adapun pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kerjasama tim atau teamwork dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas relasi antarindividu. Kepemimpinan Islami dalam hal ini bisa memperkuat aspek tersebut ini melalui prinsip-prinsip ukhuwah (persaudaraan) yang mendorong solidaritas, keadilan pemimpin yang mencegah konflik dan kecemburuan sosial, dan adanya komunikasi yang terbuka (tabligh) yang memperlancar koordinasi. Dengan nilai-nilai tersebut, tim tidak hanya bekerja secara struktural, tetapi juga secara emosional dan ideologis. Hal ini menghasilkan kohesi tim yang lebih kuat dibandingkan sekadar hubungan kerja formal (Ansofino, 2016; Aviva et al., 2024; Dinhi et al., 2025; Julian et al., 2025; Muthahhari, 2002).

Pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja organisasi hasil dari muara motivasi karyawan dan kerjasama tim yang kuat. Kepemimpinan Islami berkontribusi melalui produktivitas yang meningkat akibat motivasi intrinsik yang tinggi, efisiensi kerja karena minimnya konflik internal, dan kualitas keputusan yang lebih baik karena berbasis nilai keadilan juga kemaslahatan. Artinya, kepemimpinan Islam tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga tidak langsung melalui variabel mediasi berupa motivasi dan teamwork sebagaimana dijelaskan di atas.

Meskipun secara teoritis dan empiris kepemimpinan Islami menunjukkan pengaruh positif, implementasinya dalam sistem modern menghadapi tantangan serius. Sistem kapitalistik yang menekankan kompetisi dan profit seringkali bertentangan dengan nilai ukhuwah dan keadilan. Akibatnya, banyak organisasi yang mengadopsi nilai Islam secara parsial—misalnya hanya pada aspek simbolik—tanpa menyentuh struktur dan sistemnya. Hal ini menyebabkan dampak kepemimpinan Islami tidak optimal.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Islami terbukti memiliki pengaruh positif terhadap tiga variabel utama dalam organisasi, yaitu motivasi karyawan, kerjasama tim, dan kinerja organisasi. Pengaruh ini bersifat sistemik, di mana motivasi dan kerjasama tim menjadi jembatan yang memperkuat kinerja organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan Islami bukan hanya alternatif normatif, tetapi juga solusi praktis dalam membangun organisasi yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan. Namun, diperlukan keselarasan antara nilai kepemimpinan dan sistem organisasi agar dampaknya dapat dirasakan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1), 81. <https://doi.org/10.30872/plakat.v2i1.3827>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- An-Nabhani, T. (2009). *Daulah Islam*.
- Anafarhanah, S. (2015). Peran Ekonomi Islam dalam Dakwah Nabi. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 14(28), 15. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=519207&val=10626&title=Peran Ekonomi Islam dalam Dakwah Nabi Muhammad SAW](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=519207&val=10626&title=Peran%20Ekonomi%20Islam%20dalam%20Dakwah%20Nabi%20Muhammad%20SAW)
- Ansofino. (2016). Integrasi Perekonomian Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat Menuju Integrasi Pasar Untuk Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015. *Jurnal Ipteks Terapan*, 9, 137–154. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22216/jit.2015.v9i2.30>
- Aviva, I. Y., Utomo, Y. T., Yusup, M., Mardhiyaturrositaningsih, Kafabih, A., Pribadi, R. M., & Sholahuddin, M. (2024). *Contemporary Issues & Developments in Islamic Economics* (G. U. Saefurrohman (ed.)). Az-Zahra Media Society.
- Azis, A., Fepriyanto, A., & Helaprahara, D. (2021). Peningkatan Kompetensi Manajerial Pengurus Organisasi Santri Pondok Pesantren Al-Falah Sumenep. *PERDIKAN (Journal of Community Engagement)*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.19105/pjce.v3i1.4652>
- Badjuri, A. (2011). Peranan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagai lembaga anti korupsi di indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 18(1), 84–96.
- Dinhi, Z. D., Assidiq, M. Z. A., & Utomo, Y. T. (2025). IMPLEMENTASI KONSEP EKONOMI ISLAM PADA TRANSAKSI BISNIS Abstrak : Abstract : *JEBESH: Journal of Economics Business Ethics and Science of History*, 3(6), 91–100. <https://www.jurnalhamfara.ac.id/index.php/jb/article/view/548/429>
- Dinhi, Z. D., Utomo, Y. T., Basyariah, N., Nurlaela, N., Lembaga, A., Syariah, K., Negeri, P., Pandang, U., Syariah, M. B., Hamfara, S., Syariah, P., Hamfara, S., Manajerial, A., Negeri, P., & Pandang, U. (2026). Dinamika Defisit Perdagangan Indonesia di Era MEA : Sebuah Evaluasi Kritis Perpektif Ekonomi Islam Abstrak Pendahuluan. *Paradoks:*

<https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2310>

Edwar, A. (2016). Hukuman Tindak Pidana Korupsi di Indonesia dalam Perspektif Fiqh. *Al-Marhalah: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 1–23.

Iswanto, B. (2022). *Pengantar Ekonomi Islam*. Raja Grafindo Persada.

Julian, J., Monoarfa, H., Seka, S., Utomo, Y. T., & Kurniawan, C. S. (2025). Strategic development of halal tourism in Bandung Raya : An IFAS and EFAS matrix analysis. *International Review Of Tourism Analysis*, 1(4), 1–24.
<https://pelitapublishing.com/index.php/irta/article/view/133/62>

Kartono. (2013). Kepemimpinan Transformasional. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Khodijah, R., & Putra, P. (2020). Pelatihan Manajemen Kepemimpinan (Leadership) Dalam Berorganisasi. *Devosi*, 1(1), 5–10. <https://doi.org/10.33558/devosi.v1i1.2487>

Launa, & Lusianawati, H. (2021). Potensi Korupsi Dana Bansos di Masa Pandemi Covid-19. *Majalah Semi Ilmiah Populer Komunikasi Massa*, 2, 1–22.

Lestari, S. I. (2024). HISTORICAL DEVELOPMENT : KEPEMILIKAN DAN PENGELOLAAN TAMBANG DI MASA NABI MUHAMMAD SAW. *JEBESH: Journal of Economics Business Ethics and Science of History*, 2, 54–60.

Lutfi, A. (2017). *Analisis Strategi Pemasaran Pada BMT Al-Hasanah Lampung Dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah Perspektif Ekonomi Islam*.

Maulida, M., Triono, D., Murtiyani, S., Yohana, A., & Hamfara, S. (2023). Muhibah Seminar Kolaboratif dan Sharing tentang Pengelolaan Sumberdaya Air dalam Sistem Ekonomi Islam. *JalinMas: Jurnal Kolaborasi Dan Pengabdian Masyarakat*, 03(01), 23–27.

Mubyarto, D. (2014). *Ekonomi Kerakyatan* (M. Ridwan (ed.)). Lembaga Suluh Nusantara.

Muharman, D., Rachim, W. N., & Albert. (2015). Penerapan Green Economy dalam Budaya Organisasi Kulaku Indonesia. *Warta*, 5(110), 209–217.

Muthahhari, M. (2002). Manusia dan Alam Semesta. *Jakarta: Lentera*, 1–362.

Perawironegoro, D., Widodo, H., Suluri, S., & Harahap, Z. (2019). Workshop sistem organisasi santri di pondok modern Darul Arqam Patean Kendal Jawa Tengah. *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 15(1), 1–13.
<https://doi.org/10.20414/transformasi.v15i1.926>

Siahaan, M. (2016). Meningkatkan Daya Saing Sektor Riel Di Era Masyarakat Ekonomi Asean. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(2), 275.

<https://doi.org/10.17970/jrem.16.160208.id>

- Sugianti, D., & Junaedi, S. (2016). Strategi Pengembangan Kawasan Wisata Pasar Terapung Berbasis Kearifan Lokal di Kota Banjarmasin. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 2(2), 20–34. <https://doi.org/10.24821/jtks.v2i2.1820>
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), Hal. 1440-1448.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Syahputra, R. (2019). STUDI PEMIKIRAN EKONOMI ISLAM MODERN PROF. MUHAMMAD ABDUL MANNAN, M.A., Ph.D Telaah Terhadap Buku “Islamic Economics; Theory and Practice.” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 93–111. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i2.712>
- Utomo, Y. T. (2013). Membangun Kembali Masyarakat Islam. In *IKKJ Publisher*. IKKJ.
- Utomo, Y. T. (2023). *Ulumul Qur’an dan Tafsir Ayat Ekonomi Implementatif (Jilid Satu)* (S. Haryanti (ed.)). Media Sain Indonesia.
- Utomo, Y. T. (2025). *Metodologi Ekonomi Islam Kontemporer* (A. Masruroh (ed.); Pertama). Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/620369/metodologi-ekonomi-islam-kontemporer>
- Utomo, Y. T., Yusanto, I., & Ariawan, R. T. (2021). Analisis Faktor Minat Beli Terhadap Buku Bacaan pada Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Kiat*, 32(2), 17–30. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).6983](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).6983)
- Waluyo, B. (2014). Optimalisasi pemberantasan korupsi di indonesia. *Jurnal Yuridis*, 1(2), 169–182.
- Zulfadli, Sofian, A., Kamim, A. B. M., & Arrobi, M. Z. (2019). Islamisme dan Pos Islamisme dalam Dinamika Politik Indonesia Kontemporer. In M. N. Ichwan & M. Wildan (Eds.), *SUKA-Press* (Vol. 15, Issue 2).