

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian dan macam-macam gaya kepemimpinan.

Robbins yang dikutip dalam Syaharudin Y. menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. ¹Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal, seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Menurut Djanaid yang dikutip dalam Syaityid Elzi, Hamida Nayati Utami, and Muhammad Faisal Rizal. menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi, menggerakkan dan tertentu pada situasi tertentu.²

Definisi kepemimpinan tersebut mengandung unsur proses mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain, kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana pemimpin menjelaskan tujuan organisasi kepada orang yang dipimpinnya (bawahan) serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Robert Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati di luar.³ Menurut James. Et. Al yang dikutip dalam Abu Hasan Ali Al As' Ary.

¹ Syahrudin, Y. "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening." (2019), h. 64

² Syaityid, Elzi, Hamidah Nayati Utami and Muhammad Faisal Rizal. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja." *Jurnal Administrasi Bronis (JAB) 1.1 (2013).h124.*

³ Imtinan, Nurhana Fakhriyah. "Gaya Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Society 5.0." *Jurnal Kependidikan Islam 11.2 (2021), h.190.*

bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.⁴ Sedangkan menurut Tampubolon yang dikutip dalam Ia Rohmatun Nisyak, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.⁵

Dari beberapa definisi kepemimpinan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku individu dalam mempengaruhi aktivitas kelompok dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan pengikutnya.

⁴ Al As'ary Abu Hasan Ali. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta." *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2012)*, h.53.

⁵ Ia Rohmatun Nisyak, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 5, No 4 (2016):h, 4

Menurut Kartini Kartono, yang di kutip dalam Rohma Nurlia, gaya kepemimpinan terbagi dalam 6 gaya. Antara lain:

a. Kharismatik

Gaya kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar-benar sebabnya, mengapa orang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (Supernatural Power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperoleh sebagai karunia yang Maha Kuasa.

b. Paternalistis

Yaitu kepemimpinan yang bapak-bapakan, dengan sifat dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersikap terlalu melindungi. Dia hampir-hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi. Gaya kepemimpinan ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tahu dan paling benar dalam mengambil suatu keputusan.

c. Militeristis

Gaya ini hampir memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Perbedaannya gaya semacam ini lebih keras. Sekeras militer lalu

bawahannya selalu diancam dengan sanksi-sanksi jika ia tak mau menuruti keinginannya.

d. *Liarez Faire*

Pada gaya kepemimpinan *lairez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam setiap kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin symbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

e. *Demokrasi*

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal. Dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini terletak bukan pada personal individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok atau anggotanya.

f. *Otoriter*

Kepemimpinan otoriter adalah seseorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subyektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Akan tetapi, efektifitas kepemimpinan yang otoriter sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang positif belum tentu dapat tercapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, namun kekuasaan mengambil tindakan yang punitive itu tidak lagi dimilikinya, ketaatan para bawahan segera mengendur dan disiplin kerja pun akan merosot.⁶

a. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartono yang dikutip dalam Wasiman, Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:⁷

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan yang merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau

⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rajawali Press, 2001), h.73

⁷ Wasiman “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam*”, *Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no 1 (2020): h, 10

keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan untuk mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atas kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahan. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2. Gaya kepemimpinan dalam perspektif islam

Sedangkan dalam perspektif islam Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut.⁸ Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan yang diungkapkan sebagai khalifah. Kata khalifah disebut sebanyak 127 kali dalam Al-Qur'an yang maknanya berkisar di antara kata kerja yaitu menggantikan, meninggalkan, atau kata benda pengganti atau pewaris, tetapi ada juga yang artinya telah menyimpang seperti berselisih, menyalahi janji, atau beraneka ragam.⁹

Sedangkan dari perkataan khalf yang artinya suksesi, pergantian atau generasi penerus, wakil, pengganti, penguasa yang terulang sebanyak 22 kali dalam Al-Qur'an, lahir kata khalifah. Kata ini menurut keterangan ensiklopedia islam, adalah istilah yang muncul dalam sejarah pemerintahan islam sebagai institusi politik islam, yang bersinonim

⁸ FARIDA, F. *KEPEMIMPINAN WANITA DALAM AL-QURAN (Studi Komparatif Tafsir al-Misbah dan Tafsir Ibnu Katsir)*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2019. h. 19.

⁹ Harahap, Ade Khadijatul, and Rahmat Rahmat. "PENGETAHUAN WAWASAN AL-QUR'AN TENTANG KEPEMIMPINAN PADA YAYASAN DARUL ISTIQOMAH HIDAYATULLAH MOMPANG JULU PANYABUNGAN UTARA MANDAILING NATAL." *J-MABISYA* 2.2 (2021): 12-17.

dengan kata imamah yang berarti kepemimpinan.¹⁰ Adapun istilah kepemimpinan dalam perspektif islam dapat kita lihat dari hadis berikut, antara lain:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدٍ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Ibnu Umar radhiallahu anhu berkata : *saya telah mendengar Rasulullah shalallahu alaihi wa sallam bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggung jawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/ pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal yang dipimpinnya. (HR, bukhari dan muslim)*

Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

إِنَّمَا رَاعٍ غَشَّ رَعِيَّتَهُ فَهُوَ فِي النَّارِ

Artinya: “Siapapun pemimpin yang menipu rakyatnya, maka tempatnya di neraka.” (HR. Ahmad)

Istilah yang di pakai di dalam hadis di atas yaitu khalifah, merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk menegakkan

¹⁰ Ilma, Adim Nuril. *Konsep Makna Lugai> Karakteristik Pemimpin dalam Tafsir al-Misbah dan Tafsir al-Kasysyaf*. Diss. IAIN Kudus, 2021, h.17.

yang ma'ruf dan mencegah yang munkar. Kemudian istilah lain yang dipakai yaitu imam, pemimpin yang menjalankan tanggung jawab berdasarkan petunjuk Allah. Kalau kita melihat dari perspektif islam kepemimpinan dapat diartikan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang di ridhoi oleh Allah SWT. Yang menjadi pembeda dengan kepemimpinan lainnya yaitu kepemimpinan islam mengutamakan nilai-nilai yang diajarkan islam dan juga semua itu dilakukan karena mengharap ridho Allah.¹¹

Sifat kepemimpinan islam seorang pemimpin yang beriman harus memiliki sifat-sifat yang mulia yang tertanam dalam jiwanya agar dapat menjadi pemimpin yang bisa di jadikan panutan untuk bawahannya, sifat-sifat tersebut antara lain:

a. kidah

Seorang muslim ketika memimpin ia ingat `bahwa Allah SWT adalah penciptanya, ia memberikan kepadanya kemampuan-kemampuan untuk memimpin, maka sudah menjadi kewajiban untuk memimpin sesuai dengan perintah penciptanya, menuju tujuan-tujuan yang telah ditentukan olehnya sesuai dengan aturan-aturan dan batasan- batasan yang telah digariskan.

b. Ketaatan

Teladannya adalah Rasulullah SAW, Allah telah memerintahkan kita untuk mengikuti Rasulnya jika kita benar-benar mencintai Allah.

¹¹ Wahyu Hidayat, dkk, "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam, Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam 14, no 1 (2020): 101.

c. kebersihan Hati

Pemimpin harus konsisten dalam setiap tindakannya, ia merupakan panutan bagi yang lain. Konsisten berarti senantiasa berpegang pada prinsip-prinsip dalam semua keadaan. Konsisten adalah semangat bekerja dan berkorban demi nilai kehidupan. Menurut Buchari menurut Sofyan S. Harahap Rasulullah SAW dalam memimpin memiliki beberapa karakter utama yang bisa dijadikan tauladan untuk kepemimpinan saat ini. Beberapa karakter yang dimiliki Rasulullah SAW sebagai pemimpin adalah:

1) Siddiq

Yaitu seorang pemimpin yang selalu menyatakan kebenaran, jujur, atau memiliki integrasi pribadi yang tinggi.

2) Amanah

Seorang pemimpin harus dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan selalu dapat menyelesaikan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya secara memuaskan, bahkan melebihi panggilan tugas yang di berikan tanpa memikirkan imbalan.

3) Tabligh

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk dapat menyampaikan, berkomunikasi secara benar, menyampaikan kebenaran, serta mampu mendidik dan mengarahkan orang mematuhi peraturan.

4) Fathanah

Seorang pemimpin yang profesional serta mengutamakan keahlian, kecerdasan, kebijaksanaan, kompetensi dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya. Sementara gaya kepemimpinan islam di gambarkan oleh sosok Nabi Muhammad SAW. Selain menjadi utusan Allah, beliau juga merupakan sosok kepala negara dan kepala rumah tangga yang hebat dan luar biasa. Sosok kharismatik pada diri beliau telah membuat banyak orang tertarik untuk masuk islam. Tidak hanya itu, beliau juga memberikan pengaruh yang cukup besar kepada para pengikutnya, sehingga para pengikut beliau yang awalnya memerangi islam justru berbalik menjadi pembela dan pejuang islam. Sosok kepribadian pemimpin dalam islam sangat identik dengan cara Nabi Muhammad SAW dalam menjadi kepala negara dan pemimpin umat islam. Kepemimpinan beliau merupakan bagian yang berperan penting dalam membangun peradaban islam, hingga pada akhirnya islam dapat di terima oleh bangsa Arab. Nabi Muhammad di kenal sebagai pribadi yang memiliki sifat jujur, amanah, cerdas, dan tabligh. Beliau selama hidup tidak pernah berkata dusta dan beliau juga merupakan sosok yang cerdas ahli dalam menyusun strategi. Hal itu dapat di buktikan oleh sejarah nabawiyah yang menggambarkan kecerdasan Nabi dalam menghadapi musuh ketika berperang. Perilaku-perilaku semacam

ini menjadi hal yang patut di teladani oleh seluruh pemimpin yang ada setelahnya. Pada masa sekarang, perilaku-perilaku kepemimpinan tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan di gambarkan sebagai perwujudan tingkah laku seorang pemimpin mengenai kemampuannya dalam memimpin.¹²

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian dan tujuan motivasi kerja

Sebagian besar orang sulit memotivasi diri sendiri. Karena itu tidak mengherankan bahwa memotivasi orang lain adalah tugas yang sulit dan rumit. untuk meningkatkan kemungkinan keberhasilan tugas itu, ilmuwan bidang perilaku manusia telah berusaha menyediakan bahan supaya kita dapat memperoleh pengertian yang lebih baik mengenai dinamika motivasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Menurut Rober Kreitner dan Angelo Khicki, dalam Eka Yulia Ningrum, Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.¹³

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah kelompok pendorong yang berasal dari dalam maupun dari luar individu

¹² Muhammad Charis, dkk, “Kategori Kepemimpinan Dalam Islam,” Jurnal Edukasi Nonformal 1, no 2 (2020): h,180-182

¹³ Eka, Yulia Ningrum. *ANALISIS PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI UNIT Desa (KUD) CITRA SAWIT MANDIRI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi pada Koperasi Unit Desa Citra Sawit Mandiri di Desa Sumber Deras, Kecamatan Mesuji, Kabupaten Ogan Komering Ilir)*. Diss. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG, 2022, h.47.

untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya.¹⁴

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul di akibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Menurut Sastrohadiwiry motivasi dapat di artikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹⁵ Motivasi kerja merupakan energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang di harapkan dalam melakukan pekerjaannya.¹⁶

Dari beberapa pengertian motivasi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu penggerak atau pendorong dalam memberikan energi untuk bekerja. Di berikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain yaitu mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan

¹⁴ Paijan Dan Hapsi Ali, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Iplikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercubuana,” Jurnal Ekonomi XXI, no 03 (2016): h, 345-346

¹⁵ Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Imko Java Semarang,” Among Makarti 11, No 21 (2018): h, 32-33

¹⁶ Garry Surya Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production 5, No 3 (2017): h,3

keaktivitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Berikut ini di kemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen. Saydam mengemukakan sebagai berikut. “pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.”¹⁷

Para praktisi manajemen ingin mengetahui faktor apakah yang memengaruhi produktivitas kerja. Salah satu eksperimen yang di lakukan Hawthorne adalah meneliti dampak faktor penyaluran (yaitu remang-remang, terang, dan terang sekali) pada kinerja karyawan sejak saat itu penelitian untuk memahami kebutuhan-kebutuhan psikis karyawan pun semakin banyak di lakukan baik oleh mereka yang memiliki latar belakang ilmu psikologi yang baik ataupun praktisi yang tertarik pada masalah psikologi karyawan.¹⁸

Untuk menjelaskan motivasi dapat di gunakan teori motivasi dari Maslow yaitu Teori Hierarchy Kebutuhan Maslow (Maslow's need hierarchy theory), Pendapat tentang teori kebutuhan di kemukakan di antaranya oleh Maslow. Menurut Maslow sebagaimana di kutip oleh Hersey mengatakan, tingkah laku manusia pada waktu tertentu di arahkan oleh kebutuhan paling kuat yang muncul pada waktu itu. Ada lima tingkat kebutuhan manusia, dan bila tingkat

¹⁷ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h,291-292.

¹⁸ Gudono, *Teori Organisasi, Edisi 4* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017),h, 49.

kebutuhan pertama belum terpenuhi, maka segala usaha manusia di tujukan untuk memenuhi kebutuhan itu lebih dulu, itulah yang merupakan motivator aktif. Bila kebutuhan tingkat pertama ini telah terpenuhi sampai batas waktu tertentu, barulah muncul kebutuhan tingkat kedua sebagai kebutuhan terkuat, dan ini pula sekarang yang menjadi motivator aktif, sedangkan kebutuhan tingkat pertama yang sudah terpenuhi tidak lagi menjadi motivator aktif. Begitulah seterusnya sampai pada kebutuhan tingkat ketiga, tingkat keempat, dan tingkat kelima. Tidak dapat di pungkiri, bahwa manusia bekerja di sebabkan adanya faktor kebutuhan yang tidak terpenuhi oleh dirinya sendiri. Hal ini menyebabkan manusia melakukan kerjasama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan memasuki suatu organisasi.¹⁹

Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang di susun secara hierarkis (bertingkat), yaitu sebagai berikut.²⁰

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhn fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Amanan (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik dari dan ke tempat pekerjaan.

¹⁹ Ibid, Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h,279-270

²⁰ Elisa Sari, Rina Dwiarti, "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madu baru (PG Madukismi) Yogyakarta," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 6, no 1 (2018): h,61-62.

Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi.

c. Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, suervisi yang baik, rekreasi bersama.

d. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk di hormati, di hargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi adekuasi, prestasi, kemandirian dan kebebasan. Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahwa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas

atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi, dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang di lakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi, dan lain sebagainya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, (*self aktualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pemenuhan



Demikian, teori Maslow tersebut mengasumsikan bahwa pegawai dalam memenuhi kebutuhannya, terlebih dahulu memenuhi kebutuhannya, terlebih dahulu memenuhi kebutuhan yang paling dasar, yaitu kebutuhan fisiologis setelah terpenuhi kemudian meningkat kepada kebutuhan yang paling tinggi. Apabila seperangkat kebutuhan telah terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi faktor motivator.

Berdasarkan uraian di atas, berikut ini di kemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. berdasarkan uraian di atas,

berikut dapat di kemukakan bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu di perlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangankekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang pegawai berbuat atau tidak tidak berbuat bukanlah semata-mata di dorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang di pengaruhi oleh faktor emosi (perasaan).

Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam memberikan motivasi, agar motivasi itu benar-benar tepat sasaran. Jadi perubahan perilaku di sini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang di miliki. Oleh karena itu mereka di harapkan bukan saja asal mau bekerja , tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang di inginkan oleh organisasi.Selanjutnya, tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan gairah dan semangat kerja.²¹ Dalam kaitan ini dapat di kemukakan, bahwa persoalanpersoalan manusia (pegawai) hanya dapat di selesaikan oleh manusia pula, dengan menggunakan data dan alat-alat kemanusiaan. Kondisi mental atau psikis pegawai, amat besar pengaruhnya untuk produktivitas kerja. Mental yang sedang labil karena mental pegawai tersebut sedang menghadapi persoalan-persoalan tertentu, lebih-lebih permasalahan tersebut cukup berat, maka hal ini sangat berpengaruh pada diri pegawai yang bersangkutan. Begitu

²¹ Rohaeni, Heni. "Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 4.1 (2016): 32-47.

pula perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, amat berpengaruh besar terhadap produktivitas di bandingkan dengan pemberian uang/gaji yang tinggi.

Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa perhatian serta perlakuan terhadap unsur kemanusiaan dalam pekerjaan lebih menuntut pemecahan yang tinggi dari pada pengoperasian perangkat-perangkat canggih sekalipun. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan selanjutnya adalah meningkatkan disiplin kerja, hal ini di maksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat di tumbuhkan karena motivasi yang di berikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya, harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motiv pegawai sehingga mampu bekerja dengan baik, apa yang mendorongnya supaya pegawai bersedia memberikan waktunya, tenaganya, dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam organisasi yang menjadi tempat kerjanya. Di ketahui bahwa tidak semua pimpinan mampu atau berhasil dalam melakukan pemberian motivasi kepada pegawainya.²²

Pemberian motivasi tersebut lebih merupakan suatu kiat di bandingkan suatu ilmu. Hal ini di sebabkan, yang di tuntutan dalam penerapannya adalah kemampuan untuk memengaruhi dan meyakinkan pegawainya, berkomunikasi dan bergaul dengan pegawai yang akan di beri motivasi tersebut. Dengan demikian, di harapkan cara-cara tersebut akan menciptakan serta meningkatkan disiplin tinggi atas dasar kesadaran pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan

²² Rukmana, Widdi Ega, and Ahyar Yuniawan. Analisis pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan dedy jaya plaza tegal. Diss. UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2010. h.67

prestasi kerja. Dengan demikian, dapat di kemukakan bahwa pada pegawai sebagai manusia, biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi (achievement) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.²³

Dengan demikian, prestasi yang di capai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaliknya, jika seseorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang di capai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktivitas. Tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan berikutnya adalah meningkatkan rasa tanggung jawab, dalam kaitan ini dapat di kemukakan bahwa seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi pada suatu waktu ingin di percaya memegang tanggung jawab yang lebih besar.²⁴

²³ Abbas, Azhar. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI KANTOR CAMAT KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR." *Dialektika Publik* 3.2 (2019), h.33.

²⁴ Mantovani, Williandi. *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PUTRA MAHKOTA SEJAHTERA BANDUNG*. Diss. Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama, 2016, h.43

Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang di berikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Dalam tanggung jawab ini tercakup pengertian apa yang disebut *sense of participation* dan *sense of belonging*.²⁵ Setiap pegawai ingin di ikut sertakan dan ingin di akui sebagai orang yang mempunyai potensi. Pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri, dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam unit kerja atau dalam kelompoknya. Bentuk tanggung jawab yang banyak di berikan organisasi kepada pegawainya antara lain adalah membentuk gugus kendali mutu di unit-unit kerja. Pembentukan gugus kendali mutu tersebut dalam usaha meningkatkan mutu hasil kerja. Dalam gugus kendali mutu, setiap pegawai di berikan kesempatan memberikan kontribusinya melalui kelompoknya, bagaimana sebaiknya mengatasi gangguan, meningkatkan mutu pelayanan, dan sebagainya. Dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam kelompok gugus kendali mutu, sedikit banyak mereka akan termotivasi. Selanjutnya, tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi.²⁶

Dalam kaitan ini dapat di kemukakan bahwa tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat kerja yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah

²⁵ Nurdin, M. Arief Firman, Rudi Afriyadi, and Fitriah Kurniasih. "Penerapan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor BPKD Kota Sukabumi." *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)* 8.1 (2022): h. 4

²⁶ Kurnia, Efry, Raihanah Daulay, and Fahreza Nugraha. "Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan." *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. Vol. 1. No. 1. 2019. h. 23

kerja para pegawainya. Apabila kondisi kerja di rasa menyenangkan, menyejukan, dan tidak bising, maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Namun, kondisi kerja yang kacau balau, pengap, gelap dan bising, akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi serta efisiensi.

Selanjutnya, tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah menimbulkan loyalitas karyawan pada perusahaan motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot.²⁷ Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan memiliki loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat di wujudkan bila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi. Oleh sebab itu, motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai antara yaitu, rendahnya motivasi kerja pegawai, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan tanggung jawab kabur, rancangan pekerjaan kurang baik sehingga di rasa kurang cukup menantang, rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat, rendahnya kemampuan kerja atasan yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim, kurang terbukanya kesempatan

²⁷ Lestari, Mei Leni Ayu, et al. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan." *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen* 3.1 (2021): h.5

untuk mengembangkan karier, sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, dan Waktu kerja yang kurang fleksibel.²⁸

2. Faktor-Faktor dan Metode Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. menurut Rivai yang dikutip dalam Syaiful Bahri faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.²⁹

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen.³⁰ Adapun metode-metode motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Metode Langsung (*direct motivation*) adalah motivasi yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan

²⁸ Utami, Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky, and Christantius Dwiatmadja. "Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online)." *International Journal of Social Science and Business* 4.2 (2020): h.269.

²⁹ Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, no. 1 (2017): 12.

³⁰ Wahjono, Ec Sentot Imam. "MOTIVASI KERJA PEGAWAI." (2022).h.5.

dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.³¹

Motivasi Tidak Langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya³². Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Jenis-jenis dan Model-model Motivasi Kerja

Motivasi Positif (*insentif positif*) yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang prestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.³³

Motivasi Negatif (*insentif negatif*) yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman dengan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan

³¹ Amanu, Muhammad. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal*. Diss. UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL, 2020

³² Pohan, Zuliza Andespa. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar*. Diss. Universitas Islam Riau, 2019.

³³ WIDARI, TIA. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA*. Diss. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2023.

dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.³⁴

Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering di gunakan oleh manajer suatu perusahaan. penggunaanya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Menurut Richard M dan Layman W. Porter dalam Widari Tia antara lain:

- 1) Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan karena sistem intensif yaitu memberikan insentif material kepada pegawai yang berprestasi baik. Semakin berprestasi semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan intensif (uang atau barang) saja.
- 2) Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibat pegawai mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya.

³⁴ Nurjaya, Nunu. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 (2021): h.65.

Dengan memperhatikan kebutuhan material dan non material pegawai, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi pegawai adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan non material.

- 3) Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan atau kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model sumber daya manusia ini untuk motivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.³⁵

4. Motivasi Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Abdul Hamid Mursi yang dikutip dalam Khaliq Fazril, menerangkan bahwasanya ada beberapa indikator motivasi dalam perspektif islam yaitu motivasi fisiologis dan motivasi menjaga diri. Di dalam motivasi fisiologis, Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya.³⁶ Di antara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat

³⁵ WIDARI, TIA. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA*. Diss. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara, 2023.h.13-14

³⁶ KHALIQ, FAZRIL. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BULOG."

penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Fungsi-fungsi fisiologis merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan goncangan atau ketidakseimbangan. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

Sedangkan dalam motivasi menjaga diri, Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa.³⁷ Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ ٧)

Terjemahan : *Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama)*

Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu

(Q.S. Muhammad ayat :7)

a. Motivasi Iman

³⁷ Mardiana, Andi, and Asrin Saleh. "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2.1 (2021): h.8-9.

Tindakan dan pekerjaan manusia selalu di dorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi itu ada bermacam-macam ada yang karena kepentingan kekayaan, ingin mashyur namanya, dan lain sebagainya. Adapun dalam pandangan islam maka yang paling menjadi pendorong yang paling dan paling kuat untuk melakukan suatu amal perbuatan yang baik, aalah aqidah, iman yang terpateri dalam hati. Iman itulah yang membuat seseorang muslim ikhlas, mau bekerja (beramal) keras bahkan rela berkorban. Iman itulah sebagai motivasi dan kekuatan penggerak yang paling kekar dalam pribadinya yang membuat dia tidak bisa diam dari kegiatan melakukan kegiatan kebajikan dan amal shaleh.

b. Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang di peroleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di alamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Qur'an menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal soleh, berpegang pada prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhaan Allah SWT.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja di miliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagaian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak memenuhi hambatan merealisasikan apa

yang di harapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.³⁸

Di dalam Al-Qur'an menganjurkan bekerja yakni dalam uraian berikut:

(وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥)

Terjemahan :

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah [9]: 105)

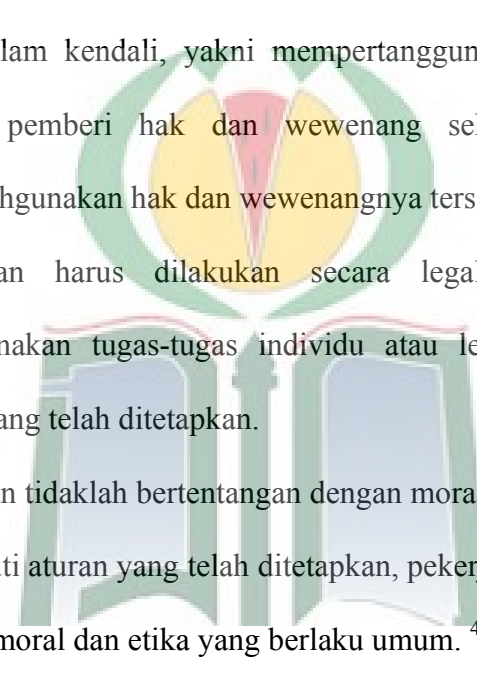
C. Kinerja Staf

1. Pengertian kinerja staf

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.³⁹ Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Lijan Poltak Sinambela menyatakan terdapat empat elemen mengenai kinerja, yaitu sebagai berikut:

³⁸ Yuyu Siti Nur Gilang, Ahamad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di Btn Syariah Bogor,” Jurnal Nisbah 4, no 1 (2018): h,56.

³⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h.22.

- 
- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
 - b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
 - c. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
 - d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.⁴⁰

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Undang Ahmad Kamalludin Dan Muhammad Alfian, kinerja merupakan hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pencapaian yang dimiliki baik kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan atau

⁴⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2016)

organisasi.⁴¹ Jadi, menurut penulis kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu pada suatu organisasi atau perusahaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja staf

karyawan dalam mencapai tugas yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja secara umum Menurut simamora sebagaimana yang dikutip oleh Hari Sulaksono mendefinisikan kerja karyawan sebagai tingkat kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor Individual, faktor ini terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, dan demografi
- b. Faktor psikologi, faktor ini terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran
- c. Faktor Organisasi, faktor ini terdiri dari sumber daya, Kompensasi, penghargaan, struktur, job design.⁴²

Dari ketiga faktor di atas dapat difahami bahwa kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan akan maksimal jika memperhatikan faktor-faktor individual, psikologi dan faktor organisasi, karena ketiga faktor ini akan

⁴¹ Undang Ahmad Kamalludin Dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*(Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 133–34.

⁴² Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2005), 103.

menentukan lancar atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti sebagaimana yang dikutip Hartanti Tiwi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap mental, Sikap mental yang mempengaruhi kinerja karyawan itu seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
- b. Pendidikan, Pendidikan karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi pendidikan maka kemungkinan semakin tinggi pula kinerja nya.
- c. Keterampilan, apabila keterampilan karyawan baik maka kinerja nya akan baik, namun apabila karyawan yang kurang terampil maka kinerja nya tidak akan sebaik karyawan yang memiliki keterampilan.
- d. Kepemimpinan, Manajer sebagai pimpinan sangat mempengaruhi kinerja, semakin baik manajer mengatur bawahannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya
- e. Tingkat penghasilan, Tingkat penghasilan disini merupakan suatu motivasi yang paling baik, karena apabila tingkat penghasilan sesuai maka kinerja akan semakin baik
- f. Kedisiplinan, Karyawan yang disiplin dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya
- g. Komunikasi, Komunikasi sangatlah penting di dalam perusahaan, dengan menciptakan komunikasi harmonis dan baik, hal tersebut dapat memperlancar dalam menjalankan tugas yang diberikan.

- h. Sarana prasarana, Adanya sarana prasarana ini membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya Kesempatan berprestasi, Adanya kesempatan berprestasi maka akan lebih baik, karena dapat memberikan motivasi agar menjadi lebih baik lagi.⁴³

Dari beberapa faktor-faktor tersebut dapat difahami bahwa banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di dalam suatu perusahaan, hal tersebut dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan.

3. Arti Kinerja bagi manusia dan kaitanya dengan kepemimpinan

Beberapa aspek penting dari kerja yang perlu dibahas dan diperhatikan oleh pemimpin ialah motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi (dari kata lain *motivus*) ialah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia.⁴⁴

Motivasi bekerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja (misalnya berbentuk uang), akan tetapi bisa juga berwujud respek/penghargaan dari lingkungan, prestise dan status sosial, yang semuanya merupakan bentuk ganjaran sosial yang imateril sifatnya. Tidak selalu motif uang itu menjadi motif primer bagi orang yang bekerja. Kebanggaan akan hasil karya sendiri, interest atau minat yang besar

⁴³ Hartanti T, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam. *INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO*. (2020), h. 20-21

⁴⁴ Hartanti T, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam. *INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO*. (2020), h. 20-21

terhadap pekerjaan. Sedangkan pengangguran dianggap sebagai satu kerugian atau kenistaan. Karena itu orang tidak suka menganggur sebab tunakarya akan memutuskan dirinya dengan lingkungan sosialnya.

Sehubungan dengan itu, di samping perlunya perhatian pemimpin terhadap kondisi-kondisi fisik atau materiil yang baik untuk memberikan fasilitas bagi kegiatan bekerja, perlu juga ada perhatian pada pencapaian iklim psikis yang sehat, yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja. Misalnya berupa pendekatan yang manusiawi, ajakan/persuasi untuk berpartisipasi, penanaman disiplin kerja dan rasa tanggung jawab, motivasi kerja, respek, komunikasi yang lancar.⁴⁵

Kemudian harus dilakukan pelatihan bagi para staf, pelatihan ditujukan agar para staf bekerja lebih efektif dan efisien, seputar kegiatan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin mereka, pelatihan tersebut bertujuan untuk membangun wawasan, dan menjadi dasar bagi mereka.⁴⁶

4. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan yang efektif menurut Kartono yaitu mampu mengambil keputusan atau tindakan yang paling tepat, mampu memotivasi atau sebagai pendorong bagi anggota organisasinya, mampu memberikan komunikasi atau penyampaian pesan dan gagasan orang lain yang bertujuan orang lain dapat

⁴⁵ Qomariyah, Indun. *Analisis Gaya kepemimpinan perspektif Ekonomi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada Kurnia Walet Ponorogo)*. Diss. IAIN PONOROGO, 2021.h.49

⁴⁶ Karnudu, F. (2017). POTRET KEMISKINAN DI INDONESIA (ANALISIS PERAN NEGARA DALAM MENANGGULANGI KEMISKINAN). TAHKIM, 11(2).

memahami apa yang dimaksudkan, mampu mengendalikan bawahan, tanggung jawab kepada bawahannya, dan yang terakhir mampu mengendalikan emosional disegala situasi dan kondisi lingkungannya.⁴⁷

Seorang pemimpin harus bisa menjadi panutan dan contoh yang baik bagi para bawahan yang dia pimpin. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan harus bisa menyesuaikan dengan budaya kerja diperusahaan agar bisa memberikan dampak positif bagi para karyawan agar bisa terus meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁴⁸

Hubungan antara gaya kepemimpinana memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung. Gaya kepemimpinan ini dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung bagaimana atau apa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk memimpin karyawannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

5. Indikator Penilaian kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja, maka diperlukan Teknik pengukuran kinerja karyawan, maka dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:⁴⁹

⁴⁷ Rohaeni, Heni. "Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 4.1 (2016): h.36.

⁴⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*, (PT. Raja Grafindo Persada) 2019 h, 191.

⁴⁹ Mamik, *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan* Cet. 1 (Sidoarjo: Zifatama publishing,2015),35.

- 1) Kuantitas pekerjaan, yaitu kuantitas atau jumlah hasil kerja yang mampu di selesaikan karyawan sesuai dengan standart yang ada.
- 2) Kualitas pekerjaan, yaitu kualitas atau mutu hasil kerja yang mampu diselesaikan karyawan, termasuk ketelitian dan kesalahan dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Pengetahuan, yaitu pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang diberikan.
- 4) Kerja sama, yaitu pengukuran kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan sesama pekerja ataupun dengan atasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu.
- 6) Sikap kerja, yaitu sifat naluri yang dimiliki karyawan yang mempengaruhi kinerja untuk menyelesaikan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 7) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan semangat kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 8) Kehadiran, yaitu berkaitan dengan absensi/kehadiran karyawan ditempat kerja
- 9) Kreativitas, yaitu kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

6. Konsep Kinerja Dalam Perspektif Islam

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja, Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS At-Taubah 9: 105

(وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥)

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Kata “amalukum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalukum wa rasûlûhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nuning Setyorini dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam Pada UMKM Pengrajin Tas UD Grafika Ponorogo” jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo Pada tahun 2020. Dalam penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan di UMKM Pengrajin Tas UD Grafika Ponorogo menggunakan gaya kepemimpinan demokratik, kedua kepemimpinan dalam pola komunikasi belum sepenuhnya berdasarkan prinsip kebijaksanaan dalam dalam berkomunikasi, ketiga kepemimpinan dalam pemberian kompensasi dengan dua bentuk hitungan gaji yaitu harian untuk yang berada di lokasi dan gaji Borongan untuk karyawan penjahit. Perbedaan yang terdapat dengan penelitian ini adalah penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan di UMKM Pengrajin Tas UD Grafika Ponorogo menggunakan gaya kepemimpinan demokratik.⁵⁰ Sedangkan penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja staf di kantor desa Tahalupu perspektif islam. Selain itu penelitian ini akan mencari tau gaya kepemimpinan dari segi umum dan islam, adapun metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif.

⁵⁰ Nuning Setiorini,” *Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam Pada UMKM Pengrajin Tas UD Grafika Ponorogo*,” Skripsi (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 111

2. Penelitian yang dilakukan oleh Melfi Novita Sari dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu Ditinjau dari Manajemen Syariah” jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Pada tahun 2019. Dalam penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin yaitu pseudo demokratis, tipe ini disebut juga semi demokratis atau manipulasi diplomatic, kedua kepemimpinan yang dilakukan masih belum sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diajarkan oleh Rasulullah karena kepemimpinan dalam islam itu harus bersifat pertengahan yaitu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan sifat keadilan dan tidak sewenang-wenang dalam berbuat dan bertindak.⁵¹ Perbedaan yang terdapat dengan penelitian ini adalah penelitian sebelumnya lebih berfokus pada gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kinerja staf Sedangkan penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja staf di desa Tahalupu. Selain itu penelitian ini akan mencari tau gaya kepemimpinan dari segi umum dan islam, adapun metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Khoirun Ni'ariza dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan dan pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai” jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana

⁵¹ Mepi Novita S, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Kerja Karyawan di Gerai 212 Mart Jl. Mahakam Kota Bengkulu Ditinjau dari Manajemen Syariah,” Skripsi (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2019), 74.

Malik Ibrahim Malang Pada tahun 2017. Dalam penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disana menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif, kedua pemberian kompensasi disini memberikan bermacam -macam, berupa kompensasi langsung dan tidak langsung antara lain gaji atau upah, social gathering, study tour, sekedar makan di kantor, ketiga peningkatan kinerja di kantor terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan partisipatif dimana gaya tersebut adalah mampu mengayomi pegawainya, sering melakukan koordinasi dengan pegawainya serta tanggung jawab dengan perbuatannya.⁵² Perbedaan yang terdapat dengan penelitian ini adalah penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dalam pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini bertujuan menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja staf di kantor Desa Tahalupu. Selain itu penelitian ini akan mencari tau gaya kepemimpinan dari segi umum dan islam, adapun metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif.

4. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Novita Rizqi Rahmawati (2012) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta). Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bri cabang Surakarta. Adapun tujuan dari penelitian ini

⁵² Khoirun, “*Analisis Gaya Kepemimpinan dan pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*,” Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017), h, 94.

adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bri cabang Surakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan terletak pada metode yang digunakan yakni penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian sebelumnya ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dalam bentuk uji t dan uji F dan analisis koefisien determinasi.⁵³

5. Selanjutnya Penelitian dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Sales Manado). Rumusan Masalah dalam Penelitian tersebut adalah 1) Bagaimana Pengaruh Gaya gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai atau secara parsial pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado 2) Bagaimana Pengaruh gaya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai atau secara simultan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado 3) Variabel X (gaya gaya kepemimpinan X| Motivasi X2) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak

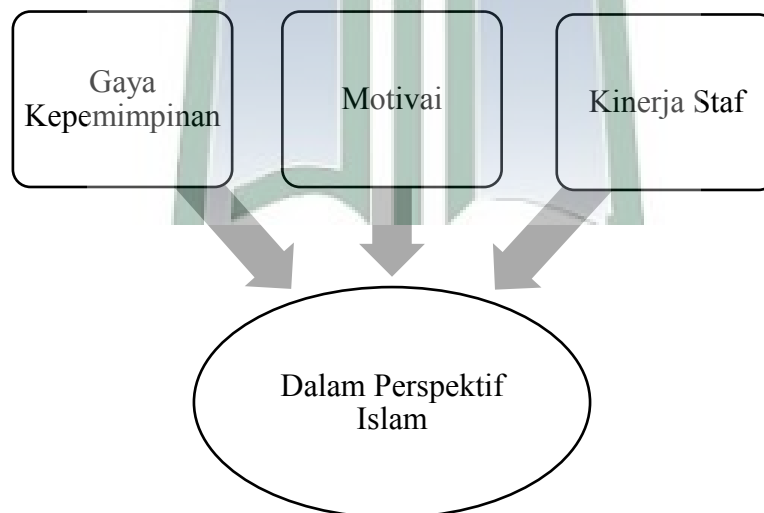
⁵³ RAHMAWATI, NOVITA RIZQI. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.

pada metode yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode ilian kuantitatif dan kualitatif.⁵⁴

Berdasarkan data diatas dapat dilihat yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu terletak pada lokasi atau nama perusahaan sebagai tempat penelitian dan hasil penelitian yang diperoleh. Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja staf. Dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

E. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



⁵⁴ Tampi, Bryan Johannes. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)." *Acta Diurna Komunikasi* 3.4 (2014).