

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tolak ukur kemajuan perusahaan dilihat dari bagaimana kinerja sumber daya manusia. kinerja sumber daya manusia adalah penentu bagi keberhasilan atau kemajuan sebuah perusahaan. Karena kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi agar tercapainya suatu tujuan.

Kinerja sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Manusia (karyawan) sebagai motor penggerak kegiatan usaha perlu dikelola secara proporsional. seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi.

Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia

secara lebih efektif. Faktor internal, seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang terlatih.¹

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kartono, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu.² Jadi gaya kepemimpinan ialah sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut sudarmanto yang dikutip dalam Dwi Wahyu Wijayanti Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.³

Dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifa. Adapun figur pemimpin ideal dalam islam yang menjadi contoh dan suri tauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi alam adalah Nabi Muhammad SAW. sesungguhnya, pemimpin merupakan dasar bagi terselenggaranya dengan baik ajaran-ajaran

¹ Hari sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kerja* (Yogyakarta: Deepublish,2015), h,103.

² Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Raja Grafindo Persada,2016) h,32

³ Dwi Wahyu Wijayanti. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang*. 2012, h, 5

agama bagi terwujudnya tujuan umat, sehingga kehidupan masyarakat menjadi aman. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk bekerja dengan baik dan benar serta harus berbuat adil yang berdasarkan prinsip-prinsip Islam.⁴

Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu sikap, gerak-gerik atau suatu kemampuan yang terampil oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Biasanya menjadi seorang pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaannya, yakni menyesuaikan situasi dan kondisi para pekerjanya. Maka dari itu tidak heran jika mengetahui seorang pemimpin memiliki strategi tersendiri dalam memimpin perusahaannya.⁵

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 memahami apa yang dimaksudkan, mampu mengendalikan bawahan, tanggung jawab kepada bawahannya, dan yang terakhir mampu mengendalikan emosional di segala situasi dan kondisi lingkungannya.⁶

Dalam Islam gaya kepemimpinan mempunyai empat elemen pokok di dalamnya. Keempat elemen pokok tersebut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, diantaranya: tabligh, siddiq, amanah dan

⁴ Qomariyah, Indun. *Analisis Gaya kepemimpinan perspektif Ekonomi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada Kurnia Walet Ponorogo)*. Diss. IAIN PONOROGO, 2021.h,2.

⁵ Aisah, Siti Nur. "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan." *Bulletin Of Management and Business*, 1(2) (2020) h.44.

⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008).h.27

fathonah.⁷ Seorang pemimpin perusahaan yang mengaplikasikan empat sifat-sifat kepemimpinan di dalam perusahaannya, berdampak terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh, sebagaimana . Allah berfirman

(وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠)

Terjemahan

“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. (Q.S Al-Baqarah:30).

Dari ayat tersebut menegaskan bahwa setiap manusia adalah khalifah atau pemimpin bagi dirinya sendiri. Berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang menekankan pada gagasan untuk memperoleh penghargaan atas kerja yang dihasilkan melalui pola pikir seseorang. Kepemimpinan Islam menekankan tentang keadilan dan menghargai keputusan bersama secara musyawarah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kinerja staf, Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi adalah sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.⁸

Motivasi juga berperan penting dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi yang tinggi akan memberikan nilai positif terhadap individu staf maupun perusahaan. Staf dengan motivasi tinggi

⁷ Jannah, Miftachul, Suwardi Suwardi dan Seta Iriyanto. “ANALISIS KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang).” *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis* 12.1(2016). h,17.

⁸ Rivai, veithzal dan Arviyan arifin, “*Islamic leadership*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.387

tentunya akan memberikan kontribusi tinggi juga terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki motivasi rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu maupun perusahaan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Anoraga bahwa motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integritas keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi.⁹ Menurut Anwar dalam Algon Ariyiliyanto motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹⁰

Dalam hal peningkatan kinerja staf, diperlukan motivasi dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri, tanpa adanya motivasi maka kinerja yang ada pada sumber daya manusia (SDM) tidak akan optimal. Oleh karena itu seorang pemimpin memiliki peran penting dalam memotivasi stafnya, sehingga kinerja staf dapat berjalan dengan optimal. Menurut Simamora sebagaimana dikutip oleh Hari Sulaksono mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerja yang diberikan.¹¹ Dengan kata lain kinerja merupakan suatu hasil kinerja seorang karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.

⁹ Siadari, Coki. "Pengertian motivasi kerja menurut para ahli" *Retrieved from Pengertian motivasi kerja menurut para ahli We Site: <https://www.kumpulanpengertian.com/2019/02/pengertian-motivasi-kerja-menurut-para.html> (2019).*

¹⁰ Ariyiliyanto, Algon. "Motivasi kerja: Studi indigenus pada guru bersuku jawa di Jawa Tengah" *Journal Of Social and Industrial Ps Ychology* 2.2 (2013), h. 34

¹¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kerja* (Yogyakarta :Deepublish,2005), h.103

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan berbagai cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.¹²

Tahalupu merupakan Desa induk yang menaungi 6 anak Dusun, oleh karena itu dibutuhkan seorang pemimpin yang handal agar aktivitas yang ada di dalam maupun di luar berjalan dengan lancar, aman dan tentram. Majunya sebuah Desa tergantung pada seorang pemimpin, serta bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk memantau segala aktivitas yang ada di kantor Desa Negeri Tahalupu.

Berdasarkan observasi awal dilapangan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dikantor desa negeri Tahalupu adalah gaya kepemimpinan demokratis, kemudian dalam hal meningkatkan kinerja staf pemimpin desa Tahalupu selalu memotivasi para stafnya untuk bekerja dengan baik dan benar. Karena keberhasilan kinerja staf ada pada seorang pemimpin. Kinerja staf yang maksimal dapat dirasakan dilingkungan masyarakat seperti pemberian pelayanan dengan tepat waktu kepada setiap masyarakat yang datang dikantor. Agar masyarakat tidak komplain dengan pelayanan yang diberikan.

Namun hal ini berbanding terbalik, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa masyarakat yang sering mengeluh dalam hal gaya kepemimpinan yang

¹² Boli, Mukdar. "Evaluasi Motivasi Kerja Dalam Manajemen Pendidikan Islam" *El-darah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 7.2 (2021), h.42.

diterapkan oleh bapak raja Desa Tahalupu, menurut mereka gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang tegas, sehingga membuat beberapa staf mereka santai dalam bekerja dan tidak tepat waktu. Masyarakat juga menyampaikan kinerja staf yang ada di kantor Desa Tahalupu belum maksimal hal ini dilihat ketika masyarakat datang ke kantor untuk mengurus keperluan mereka seperti pembuatan surat dan lain sebagainya. Selalu diperlambat oleh para staf dimana masyarakat harus menunggu dalam waktu yang lama bahkan sampai keesokan harinya barulah keperluan masyarakat diselesaikan. Kemudian masyarakat juga menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh bapak raja desa Tahalupu kepada masyarakat kurang merata karena ketika ada penyaluran bantuan subsidi bapak raja hanya memprioritaskan orang-orang tertentu. Oleh karena itu harapan masyarakat agar pemimpin Desa Tahalupu lebih tegas lagi dalam memimpin agar lebih amanah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diberikan bapak raja Tahalupu dalam memotivasi staf yang bekerja di kantor desa Tahalupu. Kemudian bagaimana cara pemimpin Desa Tahalupu memotivasi kinerja staf agar staf bekerja dengan maksimal. Hal ini yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul ***“Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Staf Pada Kantor Desa Negeri Tahalupu Kecamatan Huamual Belakang Kabupaten Seram Bagian Barat Perspektif Islam”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dikantor desa Tahalpu dalam mempengaruhi kinerja staf.?
2. Bagaimana motivasi yang diberikan pemimpin tahalpu dalam mempengaruhi kinerja staf.?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja staf pada kantor desa tahalpu menurut perspektif islam.?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti alami, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan dikantor desa Tahalpu dalam mempengaruhi kinerja staf
2. Untuk mengetahui motivasi yang diberikan pemimpin tahalpu dalam mempengaruhi kinerja staf.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja staf pada kantor desa tahalpu menurut perspektif islam.

D. Batasan Penelitian

Fokus penelitian atau batasan masalah yang akan diteliti adalah mengingat judulnya “*Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam Pada Kantor Desa Negeri Tahalpu*”

makah peneliti akan membatasi penelitian ini hanya pada lingkup pegawai yang ada di kantor desa Tahalupu.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat peneilitan terdiri dari manfaat teoritis dan praktis, yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Staf* ". Dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Desa Tahalupu

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja staf serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja staf.
- 2) Memberi dorongan dan motivasi bagi staf untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi kantor desa tahalupu.

b. Bagi Penulis

Manfaat yang di dapat bagi penulis yakni dapat menambah pengetahuan mengenai analisis gaya kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja staf dan mengaplikasikan ilmu yang selama ini di peroleh dari perkuliahan, khususnya manajemen Bisnis Sayariah.

c. Bagi Peneliti Lain

Manfaat bagi peneliti lain di harapkan dapat menjadi sarana informasi dan referensi dalam pengembangan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja staf, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

d. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja staf.

F. Definisi Operasional

Definisi variabel adalah konstruk yang dapat memberikan arti pada setiap variabel yang ada pada judul yang akan dibahas untuk mempersempit penelitian sehingga tidak mempersulit pemahaman pembaca yang biasa dikenal dengan definisi operasional. Dengan adanya definisi operasional maka setiap variabel dengan mudah dipahami yang bertujuan untuk mengantisipasi kesalahpahaman dan kekeliruan terhadap beberapa istilah yang ada atau yang telah dicantumkan dalam perencanaan penelitian ini. Maka dari itu untuk mempermudah pembaca maka peneliti memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang kepala desa dalam memimpin banyak orang misalnya memimpin masyarakat yang ada di tahalupu, entah itu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan biasanya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini dipengaruhi sistem perusahaan, jumlah pekerja, dan target yang harus dicapai.

2. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai dari kepala desa yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.

3. Kinerja Staf

Kinerja Staf adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang ada didalam kantor desa tahalupu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

4. Perpektif Islam

Perspektif islam adalah sebuah system yang menjadikan syariat-syariat islam sebagai landasan dasar dalam setiap hukum yang berlaku didalamnya. Jadi segala aktivitas yang akan dilakukan bukan hanya dunia semata melaingkan juga diakhirat. Karena manusia harus mengutamakan nilai-nilai islam.