

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberlanjutan dan survive organisasi bisnis sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi¹. Hartati² menyatakan bahwa dalam lingkungan bisnis yang maju dan *turbulence* seperti ini strategi berbasis sumber daya manusia harus didudukkan secara superior untuk terwujudnya tujuan organisasi. Hal itu karena karyawan (SDM) merupakan aset perusahaan yang bersifat dinamis yang dapat mengikuti perubahan lingkungan, memiliki kapabilitas penyesuaian dengan lingkungan bisnis kompetitif sehingga signifikan mendukung produktivitas dan kinerja perusahaan³. Alicia⁴ menyatakan dalam kondisi persaingan usaha yang semakin kompleks dan maju, meletakkan ukuran kinerja perusahaan pada aspek keuangan menjadi kurang relevan lagi. Terjadi pergeseran mendasar yang semula berbasis *tangible asset* sebagaimana ditunjukkan pada *generic strategic* kearah strategi berbasis *human centered* seperti pada ukuran kinerja perusahaan *balance score card*⁵.

¹ Ilham Thaief and others, 'Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance: (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)', *Review of European Studies*, 7.11 (2015), 23–33 <<https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>>.

² Tati Hartati, 'Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee', *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3.2 (2020), 1031–38 <<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>>.

³ Jefirstson Richset Riwukore, 'The Effect of Compensation and Competence on Performance With Motivation As a Variable Intervening an Employee in Partners of the Central Statistics Agency, Lubuklinggau City, South Sumatra, Indonesia', *Review of Management and Entrepreneurship*, 5.2 (2021), 113–36 <<https://doi.org/10.37715/rme.v5i2.1778>>.

⁴ Sumenge Alicia, Analytical of Compensation Factor, Job Stress and Motivation Campaign Against Occupation and Work Discipline and Its Effect on Employee Performance (A Study on the Employees of PT PLN (Persero) Region Suluttenggo), *European Journal of Business and Management*, 8.22 (2016), 8 <<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/32420>>

⁵ Sumardi Hr, 'The Effect of Compensation, Empowerment and Competency Toward Performance of Lecture in Wiralodra University of Indramayu', *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1.8 (2020), 838 <<https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i8.2270>>.

Ukuran kinerja modern tersebut mendudukkan sumber daya manusia menjadi unsur utama disamping unsur lain⁶. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan bersifat dinamis dan memiliki kemampuan penyesuaian perusahaan, situasi serta tidak statis⁷. Disitu, mampu meng-create percepatan persaingan dan menemukan ruang kosong yang sempit dalam persaingan^{8, 9} menunjukkan bahwa kekuatan persaingan global serta kondisi pasar yang sempurna tidak dapat hanya mengandalkan strategi tangible, melainkan 70% kemampuan dan kinerja perusahaan ditentukan oleh produktivitas karyawan yang terkoordinasi secara dinamis dengan lingkungan kinerja partisipatif. Purnomosidi dan Sidik¹⁰ menunjukkan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh seberapa besar sikap cinta bekerja karyawan, yang itu ditentukan oleh kemampuan mobilisasi pimpinan.

Meskipun peran karyawan penting untuk pencapaian kinerja perusahaan, fakta di lapangan menunjukkan perusahaan masih menghadapi kendala untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia (karyawan) dalam mendukung menciptakan kinerja perusahaan. Perusahaan Mubarokfood Cipta Delicia juga menghadapi kendala yang sama dalam pengelolaan sumber daya

⁶ Sudarno Sudarno, Priyono Priyono, and Dinda Sukmaningrum, 'Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo', *International Journal of Business and Management*, 11.2 (2016), 212 <<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p212>>.

⁷ "Ratna Ursula Setiadi, Pompong Budi Setiadi, and Indroyono, 'The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company', *International Journal of Academic Research and Reflection*, 4.3 (2016), 64–85.

⁸ Darwis Saban and others, 'Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels', *European Journal of Business and Management Research*, 5.1 (2020), 1–8 <<https://doi.org/10.24018/ejbr.2020.5.1.181>>.

⁹ Gusti Ayu Putu Eka Dewi Prihantari and Ida Bagus Putra Astika, 'Effect of Role Overload, Budget Participation, Environmental Uncertainty, Organizational Culture, Competence, and Compensation on Employee Performance', *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6.4 (2019), 197–206 <<https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.682>>.

¹⁰ Awal Purnomosidi and M Sidik Priadana, 'THE EFFECT OF DIRECT COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at a Government Office in Bandung Regency)', *Bisnis & Entrepreneurship*, 14.1 (2012), 30–35.

manusia. Berbagai kebijakan telah dilakukan, faktanya belum cukup mujarab untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dan motivasi pegawai agar bisa mendongkrak kinerjanya. Data empiris ketika dilakukan studi awal menunjukkan bahwa target perusahaan belum memenuhi sesuai harapan karena kinerja karyawan belum maksimal. Target dan realiasi perusahaan periode Januari – Desember 2022, dijelaskan sebagaimana tabel 1 dibawah:

Tabel 1.1
Persentase Target dan Realisasi
Hasil Produksi Mubarakfood Cipta Delicia Tahun 2022

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	100%	92%
2	Pebruari	100%	98%
3	Maret	100%	95%
4	April	100%	90%
5	Mei	100%	98%
6	Juni	100%	90%
7	Juli	100%	100%
8	Agustus	100%	92%
9	September	100%	100%
10	Oktober	100%	90%
11	Nopember	100%	90%
12	Desember	100%	98%

Sumber: Mubarakfood Cipta Delicia

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi persentase hasil produksi perusahaan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus. Tahun 2022 bulan Januari realisasi produksi sebesar 92 %, bulan Februari meningkat sebesar 98% yang masih dibawah target, sementara bulan Juli, September realisasi produksi mencapai target. Dari 12 bulan produksi, hanya dua bulan mencapai target, sementara sebanyak 10 bulan belum mencapai target. Dilihat dari kedisiplinan dengan parameter jumlah hari hadir karyawan menunjukkan karyawan tergolong baik, yaitu berkisar 1-5% dari jumlah hari dalam setahun tidak hadir. Untuk lebih jelasnya dideskripsikan pada tabel dibawah:

Tabel 1.2
Jumlah Absensi Karyawan Mubarokfood Cipta Delicia
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan Yang Absen Tidak berangkat	Persentase
1	Januari	5	3.6%
2	Pebruari	7	5.0%
3	Maret	4	2.9%
4	April	6	4.3%
5	Mei	3	2.1%
6	Juni	4	2.9%
7	Juli	4	2.9%
8	Agustus	5	3.6%
9	September	6	4.3%
10	Oktober	3	2.1%
11	Nopember	8	5.7%
12	Desember	6	4.3%

Sumber: MCD

Tabel 1.2 menjelaskan tentang tingkat kedisiplinan karyawan dalam masuk kerja tergolong terdeviasi antara 1-5%). Tahun 2022 bulan Januari jumlah karyawan yang tidak berangkat sebanyak 3,6%, bulan Februari naik sebanyak 5,0% dan akhir tahun menunjukkan jumlah prosentase 4,3%. Data kehadiran tersebut masih taraf toleransi yaitu terdeviasi antara 1-5%. Menangkap data tersebut diatas dapat diartikan bahwa meskipun tingkat kehadiran pegawai tinggi, namun masih belum mencapai tingkat kapasitas produksi tinggi. Terlebih jika dikaitkan dengan hasil penjualan, dengan produksi yang kurang memenuhi target sehingga berdampak pada ketersediaan produk yang akan dijual, Keadaan ini menciptakan risiko bahwa pelanggan mungkin beralih ke produk lain yang lebih tersedia, meninggalkan peluang penjualan yang mungkin telah terlewatkan yang artinya peluang penjualan yang seharusnya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dapat terlewatkan atau hilang karena tidak dapat memenuhi permintaan pelanggan secara efektif.

Muafi ¹¹ menyatakan dalam lingkungan kerja dan demografi religius, motivasi kinerja dapat dilakukan dengan stimulus kepemimpinan karismatik religius, gaya kepemimpinan islami dan sentuhan religius pada diri pegawai. Moh Musfiq Arifqi¹² menyatakan bahwa kepemimpinan religius menampilkan tipologi gaya kepemimpinan yang apresiatif yang dapat menyentuh respon *illahiyah* dalam tampilan kondisioning harian. Hal itu dapat meningkatkan sikap apresiatif internal, karena pegawai merasa hak ketuhanannya diakui dan dihargai ¹³ Sebagai pihak yang religiusitas, berharap pemimpin dapat menghargai dan menghormati dalam bentuk fitur ajaran agamanya ¹⁴. Karena itu, dapat meningkatkan kinerja mereka, karena diperolehnya rasa aman, nyaman dalam kerja yang sekaligus merupakan aktualisasi ketuhanan ¹⁵. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti, Meftahudin (2016)¹⁶, Siti Mustofiah (2021)¹⁷ menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi penelitian dari Sih Darmi

¹¹ Muafi Muafi, 'Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier)', *Jurnal Siasat Bisnis*, 1.8 (2003), 1–18 <<https://doi.org/10.20885/jsb.vol1.iss8.art1>>.

¹² Moh. Musfiq Arifqi, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt)', *Jurnal La Riba : Jurnal Perbankan Syariah*, 2.01 (2020), 61–83.

¹³ Ismartaya and Meydia, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Djuanda Bogor Provinsi Jawa Barat', *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3.2 (2020), 118–27 <[https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5717](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5717)>.

¹⁴ Nana Sofiana and Rachma Indrarini, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bojonegoro', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5.1 (2022), 28–42 <<https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n1.p28-42>>.

¹⁵ Salsabila, 'Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru MAN 4 Kebumen)', *Jurnal Manajemen STIE Putra Bangsa*, 2020, 1–10.

¹⁶ Meftahudin Ratna Wijayanti, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating', *Jurnal PPKM III*, 3.3 (2016), 185–92.

¹⁷ Siti Mustofiah, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang'.', in *Repository UIN Walisongo Semarang*, 2021.

Astuti, Shodikin, and Ud-din (2020)¹⁸ menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Kinerja karyawan terbentuk *inner power* dari diri karyawan¹⁹. Karyawan yang memiliki religiusitas tinggi cenderung muncul sikap motivasi kerja tinggi²⁰. Kerja merupakan panggilan atau respon perintah agama sehingga motivasi hadir dari kesadaran pribadi²¹. Muafi²² menyatakan motivasi yang muncul secara internal akan tumbuh dari kesadaran dan merupakan modal besar untuk kinerja seseorang. Haryadi and Mahmudi²³ berangapan jika religiusitas seseorang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasochah²⁴ berangapan jika religiusitas menjadi motivator nasabah untuk menabung di bank syari'ah. Mencermati hasil penelitian tersebut mengandung essensi bahwa tingkat religiusitas seseorang merupakan *inner power* yang memicu seseorang bekerja dengan iklas dan berkinerja dengan baik.²⁵ penelitian Wahidya Difta

¹⁸ Sih Darmi Astuti, Ali Shodikin, and Maaz Ud-Din, 'Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7.11 (2020), 1059–68 <<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>>.

¹⁹ Fasochah, 'Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh Antara Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Relegius (Studi Kasus Di Kawasan Industri Kecil Dan Menengah Kab. Kendal)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 19.32 (2018), 1–14.

²⁰ Imam Haryadi and Luthfi Noor Mahmudi, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)', *Islamic Economics Journal*, 6.2 (2020), 159 <<https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>>.

²¹ Nisrina 'Aidah Qurrotul 'Ain, 'Pengaruh Religiusitas Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Iqtisaduna*, 6.1 (2020), 57 <<https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793>>.

²² M. Muafi, 'Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (Sier)', *Jurnal Siasat Bisnis*, 1.8 (2023), 1–18.

²³ L. Mahmudi I. Haryadi, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)', *Islamic Economics Journal*, 6.2 (2020), 159.

²⁴ Fasochah, 'Spiritual Leadership Memoderasi Pengaruh Antara Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Relegius (Studi Kasus Di Kawasan Industri Kecil Dan Menengah Kab. Kendal)', *Akuntansi, Jurnal Ekonomi Manajemen*, 19.32 (2018), 1–14.

²⁵ S Master, 'Employee Perceptions of Follower Self-Leadership in a Large Company', 2017.

Sunanda dan Mukhamad Romi²⁶ menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan Penelitian yang dilakukan Afriani, K²⁷ bahwa Religiusitas berpengaruh negatif terhadap Kinerja sedangkan.

Sikap tanggung jawab diri atas job diskripsi atau tugas yang diembannya menentukan kualitas kerja seseorang, sikap tersebut ada pada diri seseorang yang memiliki self leadership²⁸. *Self leadership* merupakan sikap kepemimpinan seseorang pada dirinya serta tanggung jawab menyelesaikan atas tugas yang diembannya²⁹. *Self leadership* membawa seseorang memilkki rasa tanggung jawab atas tugas yang diperolehnya. Rochmah³⁰ menyatakan sikap tanggung jawab tersebut berada pada diri seseorang yang berkarakter *self leadership*.³¹ menunjukkan bahwa self ledership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Harun Sesen³² menunjukkan

²⁶ Wahidya Difta Sunanda, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening', *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.1 (2021), 121 <<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>>.

²⁷ Khairunnisa Afriani, 'Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur', *Borneo Student Research*, 2.1 (2020), 705–13.

²⁸ Dewi Kurniawati and Diana L.Suliyanti Tobing, 'The Effect of Motivation, Working Environment, and Self Leadership on Lecturer Performance at Politeknik Negeri Jember', *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8.7 (2019), 820–25.

²⁹ Eva Rachmawati, Siti Mujanah, and Wiwik Retnaningsih, 'Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Surabaya', *Jmm17*, 5.02 (2019) <<https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1945>>.

³⁰ Dinta Rahmawaty&Thinni Nurul Rochmah, 'Pengaruh Kompetensi Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2TB) Puskesmas Di Kabupaten Jember', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2.September (2014), 169–77 <journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jaki87b47d4e53full.pdf>.

³¹ Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, and Asri Laksmi Riani, 'The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority', *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6.2 (2019), 760 <<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.766>>.

³² Harun Sesen, Akif Tabak, and Ozgur Arli, 'Consequences of Self-Leadership: A Study on Primary School Teachers', *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 17.3 (2017), 945–68 <<https://doi.org/10.12738/estp.2017.3.0520>>.

self leadership merupakan sikap diri seseorang yang berperan meningkatkan motivasi diri yang berperan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Seperti Penelitian Novita Dewi dkk³³ bahwa Self leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, adapun penelitian Neubert dan Wu³⁴ menyatakan bahwa self-leadership tidak berpengaruh pada kinerja.

Teori motivasi lapis kebutuhan menjelaskan bahwa jenis kebutuhan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan berbeda-beda³⁵, tergantung kelas sosial, strata sosial dan tingkat religiusitas seseorang³⁶. Sofiana and Indriani³⁷ menyatakan bahwa dalam konteks karyawan tingkat rendah pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan merupakan variabel determinan penting memacu peningkatan kinerja karyawan.³⁸ pemberian kompensasi secara ekonomi (peningkatan gaji, lembur, mekanisme bonus dan sejenisnya) merupakan primary motivation untuk meningkatkan kinerja.³⁹ menyatakan bahwa pemenuhan *basic need* penting untuk

³³ Ni Nyoman Ari Novarini Novita Dewi, I Wayan Sujana, 'Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak', 2 (2021), 398–405.

³⁴ Neubert & Wu, 'An Investigation of the Generalizability of the Houghton and Neck Revised Self-Leadership Questionnaire to a Chinese Context', *June 2006 Journal of Managerial Psychology* 21(4):360-373 DOI:10.1108/02683940610663132, 2006.

³⁵ Sri Reski Azikin, Gunawan Beta Ilyas, and Mansur Asiz, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng', *YUME: Journal of Management*, 2.1 (2019), 1–41.

³⁶ Alvi Nugraha and Sri Surjani Tjahjawati, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3.3 (2018), 24 <<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>>. AR. Hakim dan Muhdi, 'PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG', *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 29(2):105-115 DOI:10.23917/Jpis.V29i2.9354, 2020.

³⁷ Sofiana and Indrarini.

³⁸ Erik Martinus and Budiyanto, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya', *Jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen*, 5.1 (2016), 1–15.

³⁹ Edi Sugiono, Darmadi Darmadi, and Suryono Efendi, 'Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7.2 (2021), 132–49 <<https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>>.

meningkatkan motivasi karyawan. Mencermati hal tersebut, mekanisme kompensasi merupakan variabel penting dalam tatakelola dan peningkatan kinerja pegawai. Arifin⁴⁰ menunjukkan bahwa kompensasi ekonomi merupakan variabel deskriminan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Hakim dan Muhdi (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi Vergina dkk⁴¹ kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fakta lapangan dan juga adanya research gap dari penelitian terdahulu, maka muncul keinginan untuk mengkaji lebih mendalam terkait kinerja karyawan dengan mengangkat judul Pengaruh Kepemimpinan Islami, Religiusitas, *Self Leadership* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, rumusan masalah riset ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan Islami merupakan faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan?;
2. Apakah tingkat *religiusitas* merupakan faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan?;
3. Apakah nilai *self leadership* yang dimiliki pegawai merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan?;
4. Apakah tingkat kompensasi yang diterima pegawai merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan permasalahan tersebut di atas, riset ini bertujuan:

1. Membuktikan secara empiris bahwa gaya kepemimpinan Islami mendorong peningkatan kinerja karyawan;

⁴⁰ Muhammad Arifin, 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)', *Jurnal EduTech*, 3.2 (2017), 87–98.

Wahidya Difta Sunanda, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening', *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.1 (2021), 121 <<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>>

⁴¹ V S Bawoleh and S S Pangemanan, 'Tielung The Effect of Motivation... 472', *Jurnal EMBA*, 3.3 (2015), 472–81.

2. Membuktikan secara empiris bahwa tingkat *religiusitas* pegawai merupakan pendorong kinerja karyawan;
3. Membuktikan secara empiris bahwa nilai *self leadership* merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan;
4. Membuktikan secara empiris bahwa tingkat kompensasi merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Pasca riset ini rampung akan mengasih kemanfaatan untuk yang lain:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat riset ini secara teoritis yaitu membuktikan dan mengembangkan teori motivasi maslow (hirarki kebutuhan) terutama kebutuhan aktualisasi diri berperan untuk meningkatkan kinerja walaupun pada pekerja level bawah. Hal itu dibuktikan dengan pengujian empiris hubungan antar variabel Kepemimpinan Islami, Religiusitas, Self Leadership dan Kompensasi terhadap peningkatan kerja karyawanya.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Perusahaan, hasil riset dipakai untuk sumbangsih masukan untuk perusahaan untuk menerapkan kepemimpinan islami, sistem gaji yang sesuai dan efektif untuk menaikkan kinerja;
- b. Untuk karyawan, hasil riset ini dipakai untuk menumbuhkan religiusitas serta *self leadership* dalam upaya meningkatkan kinerja ;
- c. Untuk eksplorasi tambahan, hasil kajian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan ilmu pengetahuan dan sebagai bantuan dalam mengarahkan eksplorasi lebih lanjut.;

E. Originalitas Penelitian

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam beberapa hal :

1. Penelitian ini merupakan integrasi atau menggabungkan beberapa faktor variabel yaitu kepemimpinan Islami, religiusitas, *self leadership* dan kompensasi yang memberikan kontribusi baru dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.
2. Penelitian ini menggeser dan menemukan bahwa pada diri karyawan level bawah aktualisasi diri melaksanakan perintah agama(religiusitas) tetap menjadi pertimbangan motivasi diri

bekerja dengan baik (kinerja baik), hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya antara lain: ⁴² dan Martinus & Budiyanto⁴³ yang menunjukkan bahwa motivasi bagi karyawan level bawah lebih berupa motivasi pemenuhan kebutuhan dasar (kenaikan upah, bonus, tunjangan)

3. Penelitian ini diharap memberikan rekomendasi praktis dan implikasi manajerial yang berharga bagi perusahaan terkait meningkatkan kinerja melalui faktor-faktor variabel kepemimpinan Islami, religiusitas, *self leadership* dan kompensasi khususnya Mubarakfood Cipta Delicia.
4. Mengembangkan pengukuran variabel religiusitas (Islami) untuk menyusun instrumen penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi tentang gambaran landasan persoalan, rencana persoalan, sasaran penelitian, manfaat penelitian, spekulasi penelitian, luas eksplorasi, kreativitas penelitian masa lalu yang tak ada habisnya, definisi fungsional, sistematika penyusunan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab II berisi tentang premis hipotesis (mengungkap secara mendalam setiap hipotesis faktor-faktor eksplorasi), sudut pandang Islam tentang hipotesis (mengungkap secara mendalam setiap hipotesis faktor-faktor pemeriksaan menurut sudut pandang Islam), struktur penalaran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat pendekatan dan jenis penelitian, faktor penelitian, populasi dan pengujian, keragaman informasi, instrumen penelitian, uji legitimasi dan mutu yang teguh, teknik penelitian (untuk rencana uji coba), penyelidikan informasi.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang gambaran soal yang dikonsentrasikan dalam ujian, penggambaran faktor eksplorasi, pengujian spekulasi (definisi soal 1, rincian soal 2, dst) dan memuat perbincangan (rencana soal 1, definisi soal 2, dst).

⁴² R. Indrarini N Sofiana, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bojonegoro', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5.1 (2022), 28–42.

⁴³ Budiyanto E. Martinus, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya', *Jurnal Ilmu Riset Dan Manajemen*, 5.1 (2016), 1–15.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini memuat tujuan, implikasi dan gagasan yang diperoleh dari eksplorasi yang telah dilakukan yang merupakan perkembangan dari keseluruhan pemeriksaan.

