

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Strategi

##### 1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani, yaitu “strategos” (stratos adalah militer dan “ag” adalah memimpin), yang berarti “generalship” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Strategi merupakan seni pertempuran untuk memenangkan perang. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila istilah strategi sering digunakan dalam kancah peperangan. Istilah strategi digunakan pertama kali di dunia militer.<sup>1</sup>

Michael Porter menyatakan strategi adalah sekumpulan tindakan atau aktivitas yang berbeda untuk mengantarkan nilai yang unik. Strategi terdiri atas aktivitas-aktivitas yang penuh daya saing serta pendekatan-pendekatan bisnis untuk mencapai kinerja yang memuaskan.<sup>2</sup>

Strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi dilingkungan mana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya. Bagi organisasi bisnis, strategi dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis perusahaan dibandingkan para pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan konsumen.<sup>3</sup>

Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan

---

<sup>1</sup> Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 2.

<sup>2</sup> Porter M.E, *Strategi Bersaing; Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*, terj. (Jakarta: Erlangga, 1991), dikutip dalam Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung: CV Setia, 2014), 2.

<sup>3</sup> Ernie Tiswati dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2005), 132.

lingkungannya dalam kondisi yang paling menguntungkan. Strategi menjadi suatu kerangka yang fundamental tempat suatu organisasi akan mampu menyatakan kontinuitasnya yang vital, sementara pada saat bersamaan ia akan memiliki kekuatan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya yang selalu berubah.<sup>4</sup>

Istilah “strategi” dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan dikerjakan, oleh siapa yang mengerjakannya, bagaimana mengerjakannya, serta kepada siapa saja hal-hal tersebut akan dikomunikasikan, dan juga perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu di nilai. Suatu strategi terdiri dari suatu kumpulan pilihan yang terintegrasi, dan perlu disadari bahwa pilihan tersebut belum tentu dapat menjangkau atau memenuhi pilihan yang dianggap penting dari suatu hal yang dihadapi oleh pimpinan atau eksekutif.

Secara jelas bahwa strategi diarahkan atau dialamatkan, bagaimana organisasi itu berupaya memanfaatkan atau mengushakan agar dapat mempengaruhi lingkungannya, serta memilih upaya pengorganisasian internal, dimana yang terakhir ini bukan merupakan bagian dari strategi.<sup>5</sup>

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu tujuan yang mengarahkan bagaimana masing-masing individu dapat bekerja sama dalam suatu organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Dengan penekanan upaya kerja sama itu, maka strategi haruslah dapat menggambarkan arah keputusan yang tepat atau cocok, dan hal ini penting sebagai dasar arah pencapaian suatu maksud dan tujuan organisasi.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, (Jakarta: PT Grasindo, 1998),101.

<sup>5</sup>Sofjan Assauri, *Strategic Management*, (Depok:PT Grafindo Persada, 2013) 3.

<sup>6</sup>Sofjan Assauri, *Strategic Management*, (Depok:PT Grafindo Persada, 2013) 4.

## 2. Tahap-tahap Strategi

Pada prinsipnya, manajemen strategi merupakan proses yang terdiri atas tiga tahapan berikut:

### a. Perumusan Strategi

Perumusan strategi adalah proses memilih tindakan utama untuk mewujudkan misi organisasi. Proses mengambil keputusan untuk menetapkan strategi seolah-olah merupakan konsekuensi mulai dari penetapan visi-misi, sampai terealisasinya program. Dalam prosesnya, perumusan strategi meliputi kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi, serta memilih strategi tertentu untuk digunakan.

### b. Perencanaan Tindakan

Langkah pertama untuk mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan adalah pembuat perencanaan strategi. Inti tahapan ini adalah cara membuat rencana pencapaian (sasaran) dan rencana kegiatan (program dan anggaran) yang sesuai dengan arahan dan strategi yang telah ditetapkan organisasi.

Keputusan perumusan strategic mengikat suatu organisasi pada produk, pasar, sumber daya, dan teknologi spesifik selama periode waktu tertentu. Strategi menetapkan keunggulan bersaing jangka panjang. Apapun yang terjadi, keputusan strategik mempunyai konsekuensi berbagai fungsi utama dan pengaruh jangka panjang pada suatu organisasi.<sup>7</sup>

### c. Implementasi Strategi

Tahap ini merupakan tahapan dimana strategi yang telah diformulasikan itu kemudian diimplementasikan, dimana tahap ini beberapa

---

<sup>7</sup> Rachmat, *Manajemen Strategik*, (Bandung:CV Pustaka Setia, 2014), 58-59.

aktivitas kegiatan yang memperoleh penekanan sebagaimana penjelasan melalui perumusan strategi.

Implementasi strategi menuntut perusahaan untuk menetapkan objektif tahunan, melengkapi dengan kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan. Keberhasilan strategi dirumuskan dalam tindakan implementasi yang cemat. Strategi dan unsur-unsur organisasi yang lain harus sesuai. Strategi harus tercermati pada rancangan struktur budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Namun satu hal yang perlu diingat bahwa suatu strategi yang telah dirumuskan dengan baik, belum bisa menjamin keberhasilan dalam implementasinya sesuai dengan harapan yang diinginkan, karena tergantung dari komitmen dan kesungguhan organisasi atau lembaga dalam menjalankan roda organisasi.<sup>8</sup>

### 3. Tingkatan Strategi

Perusahaan membuat strategi yang dapat dibedakan kedalam tiga macam/tingkatan strategi yaitu sebagai berikut:

#### a. Strategi Korporasi

Strategi ini berkaitan dengan keseluruhan arah strategi perusahaan dalam arti sebuah perusahaan akan memilih strategi pertumbuhan, strategi stabilitas, atau strategi pengurangan usaha, serta cara pilihan strategi disesuaikan dengan pengelolaan berbagai bidang usaha dan produk yang terdapat dalam perusahaan.

#### b. Strategi Bisnis

Strategi pada tingkat ini menjabarkan bagaimana merebut pasaran di tengah masyarakat. Bagaimana menempatkan organisasi di hati para pengusaha, para anggota legislative, para donor, para politisi, dan sebagainya. Semua itu dimaksudkan untuk dapat memperoleh keuntungan-

---

<sup>8</sup> Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik*, (Bandung: Binarupa Aksara, 1996) 18.

keuntungan strategik yang sekaligus mampu menunjang berkembangnya organisasi ke tingkat yang lebih baik lagi.<sup>9</sup>

c. Strategi Fungsional

Pada strategi tingkat fungsional, perusahaan mengoptimalkan produktivitas sumber daya untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Usaha ini dilakukan dengan memadukan kegiatan fungsional perusahaan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing kegiatan.

Kegiatan fungsional ini dapat dihubungkan dengan kerangka rantai nilai. Rantai nilai merupakan kerangka kerja yang digunakan untuk menciptakan nilai perusahaan kepada pelanggan. Nilai pelanggan dapat menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya, sedangkan untuk tingkat internasional dilakukan jika perusahaan memiliki bisnis di berbagai negara.<sup>10</sup>

#### 4. Fungsi Strategi

Fungsi dari strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Untuk itu, terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara stimulant yaitu:<sup>11</sup>

1. Mengkomunikasikan suatu maksud atau visi yang ingin dicapai kepada orang lain.
2. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya.
3. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
4. Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang.
5. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi kedepan.

---

<sup>9</sup> J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi non Profit*, 103.

<sup>10</sup> Rachmat, *Manajemen Strategik*, 147.

<sup>11</sup> Sofjan, *Strategic Management*, 7.

6. Menanggapi serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang waktu.

Mengenai hal tersebut maka fungsi strategi dapat mempermudah terealisasinya suatu strategi dalam organisasi. Namun dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh perilaku para individu organisasi itu sendiri.

## B. Kepemimpinan

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.<sup>12</sup>

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan menuju sukses. Ia meyakini bahwa dalam diri setiap orang terdapat potensi kepemimpinan, tetapi banyak orang yang tidak menyadari potensi tersebut.<sup>13</sup>

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Beberapa anggota akan memimpin, sedangkan sebagian besar akan mengikuti.

Dari definisi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk

---

<sup>12</sup>Rachmat, *ManajemenStrategik*, 6.

<sup>13</sup>J. Salusu, *Pengambilan keputusan Stratejik untuk organisasi Publik dan Organsasi Non Profit*, 190.



mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.<sup>14</sup>

## 2. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan berarti merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu untuk menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuhkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama kehidupannya di dunia dan akhirat kelak. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya.

Dalam terminologi Al-Qur'an terdapat empat istilah yang bermakna pemimpin, yaitu kholifah, imam, amir, dan wali. Menurut Al-Maraghi, kholifah atau pemimpin merupakan pelaksana wewenang Allah dalam merealisasikan berbagai perintah-Nya di dalam kehidupan sesama manusia sebagaimana Firman Allah:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

*Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi" (Q.S Al-Baqarah:30)<sup>15</sup>*

Selain kata kholifah dan berbagai derivasinya, kata lainnya yang digunakan Al-Qur'an untuk menggambarkan kepemimpinan ini adalah kata "imam". Kata Imam secara etimologi berasal dari bahasa Arab yang berarti setiap orang yang dijadikan teladan oleh suatu kaum, baik yang berada di jalan yang lurus maupun berada di jalan yang sesat. Di dalam surat Al-Qashas Allah berfirman:

<sup>14</sup>Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Sidoarjo: Zifattama Publisher, 2014) 45.

<sup>15</sup> Alquran, Al-Baqarah 30, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, Sabiq, 2010), 6.

وَنُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ  
 أَيْمَةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ ﴿٥﴾

*Artinya: Dan Kami hendak memberi karunia kepada orang-orang yang tertindas di bumi (Mesir) itu dan hendak menjadikan mereka pemimpin dan menjadikan mereka orang-orang yang mewarisi (bumi). (Al-Qashash: 5)<sup>16</sup>*

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwa imam adalah orang yang memimpin suatu kaum yang berada di jalan yang lurus dan juga di jalan kesesatan . meskipun kata imam berkonotasi kepada kebaikan dan kesesatan, tetapi kata ini lebih banyak dipakai untuk orang yang diberi petunjuk kepada kebaikan dan kemaslahatan.<sup>17</sup>

Dalam Islam secara proporsional kepemimpinan itu dimaknai sebagai suatu karakter yang akan membawa masyarakat sebagai suatu karakter yang akan membawa masyarakat sampai pada tujuan yang telah disepakati,yang dapat mengartikulasikan dan mengharmonisasikan sebagai kepentingan yang ada di dalam masyarakat. Kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya adalah prinsip kepercayaan.Seringkali merupakan sebuah kontrak social antara pemimpin dan yang dipimpin. Sebuah kontrak yang mengisyaratkan integritas dan keadilan, sebagaimana firman Allah:

سَمَاعُونَ لِلْكَذِبِ أَكَّالُونَ لِلسُّخْتِ فَإِنْ جَاءُوكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ  
 أَعْرَضْ عَنْهُمْ وَإِنْ تُعْرَضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ  
 فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

<sup>16</sup>Alquran, Al-Qashash 5, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, Sabiq, 2010), hlm. 358.

<sup>17</sup> Yusuf Al-Qardhawi Al-Asyl, *Kepemimpinan Islam Kebijakan-Kebijakan Sebagai Kepala Negara dan Kepala Pemerintahan*, (Banda Aceh:PeNa Aceh, 2016), 39-40.



*Artinya: Mereka itu adalah orang-orang yang suka mendengar berita bohong, banyak memakan yang haram. Jika mereka (orang Yahudi) datang kepadamu (untuk meminta putusan), maka putuskanlah (perkara itu) di antara mereka, atau berpalinglah dari mereka; jika kamu berpaling dari mereka maka mereka tidak akan memberi mudarat kepadamu sedikit pun. Dan jika kamu memutuskan perkara mereka, maka putuskanlah (perkara itu) di antara mereka dengan adil, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil.(Q.S. Al-Maidah:42)<sup>18</sup>*

Menurut Beekun dan, dalam melakukan fungsinya sebagai pemimpin suatu pengikut, seorang muslim akan melewati empat tahapan proses pembangunann spiritualnya. Keempat tahapan itu akan mempengaruhi perilaku pemimpin, yakni:<sup>19</sup>

- a. Iman  
Iman mengejawentahkan pada kepercayaan kepada ke-Esa-an Allah dan kenabian Rasulullah Muhammad SAW.
- b. Islam  
Islam berarti pncapaian kedamaian bersama Allah.
- c. Taqwa  
Seorang yang tunduk kepada memiliki kesadaran dalam hatinya untuk selalu melakukan apa yang diperintahkan dan menjauhi apa yang menjadi larangannya. Dari penjelasan tersebut bahwa esensinya taqwa terletak di dalam hati dan pikiran.

---

<sup>18</sup> Alquran, Al-Maidah 42, *Alquran dan Terjemahnya* (Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia, Sabiq, 2010), 115.

<sup>19</sup>Beekun dan Badawi, *The Leadership Process in Islam*, (Article Partly Based On The Book Leadership: An Islamic Perspective, 1999), dikutip dalam Rahman Rahim, *Manajemen Kepemimpinn Islam*, (Makasar:Lembaga erpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhamadiyah Makasar, 2017), 8-9.

d. Ikhsan

Taqwa adalah takut kepada Allah, dan selalu merasakan kehadiran-Nya. Sementara Ikhsan adalah kecintaan kepada Allah. Kecintaan ini memotivasi seseorang untuk berbuat hanya pada tindakan yang diridhoi Allah SWT.<sup>20</sup>

**3. Ciri-ciri Kepemimpinan**

Ciri adalah karakteristik pribadi dari seorang pemimpin untuk memimpin sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik dan mental, sedangkan keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang seorang miliki untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan seseorang pada umumnya stabil selama beberapa waktu sedang keterampilan berubah seiring dengan pengalaman. Kemampuan berikut ini telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang penting untuk membantu membedakan mana pemimpin yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah dari kemampuan mental, intelegensi emosi, pengetahuan.

Kemampuan mental yang dimiliki pemimpin tersebut umum disebut intelegensi, kemampuan mental dapat dibagi menjadi beberapa sub kategori, termasuk kelancaran dan pemahaman verbal, penalaran induktif dan deduktif, memori asosiatif, dan orientasi spesial. Intelegensi emosional merujuk kepada kemampuan seseorang pemimpin untuk melakukan hubungan dengan orang lain. Sedangkan tingkat pengetahuan merujuk pada pengetahuan praktis yang diperoleh seseorang pemimpin melalui pengamatan dan pengawasan langsung dengan memperoleh pengalaman langsung. Seorang pemimpin mampu mempelajari seluk beluk kepemimpinan merek, norma tim kerja, dan nilai dari budaya organisasi.

---

<sup>20</sup> Rahman, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, 10.

b. Sikap

Sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan dan motivasi. Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respon seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan dengan keadaan yang ada di dalam organisasi. Sikap ditentukan oleh kognisi, afeksi, dan perilaku.

Kognitif adalah keyakinan evaluatif yang dipegang oleh seseorang. Keyakinan evaluatif dimanifestasikan dalam bentuk kesan seseorang suka atau tidak pada suatu objek atau orang. Afeksi merupakan komponen emosional dari sikap afeksi seringkali dipelajari dari orang tua, guru, dan anggota kelompok. Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan perasaan tertentu pada orang. Komponen perilaku dari sikap merujuk pada kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

c. Kepribadian

Hubungan antara kepribadian dan perilaku mungkin merupakan salah satu hal terkompleks yang harus dipahami oleh pemimpin. Kepribadian merujuk pada serangkaian perasaan dan perilaku yang relatif stabil yang secara signifikan telah dibentuk oleh faktor genetik dan faktor lingkungan.<sup>21</sup>

**4. Nilai-nilai Kepemimpinan**

Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin yaitu:<sup>22</sup>

- a. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.

---

<sup>21</sup>Henki Idris dan Zahida Wiryawan, *Pengantar Manajemen Edisi 2*, (Jakarta: Penerbit In Media, 2014), 440-441.

<sup>22</sup>Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 78-79

- b. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupannya yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- c. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak memenningkan diri sendiri.
- d. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- e. Religius, selalu menghubungkann setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

Nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin dari kelima tersebut pada prinsipnya bisa bertambah lebih banyak lagi dari pada itu, namun secara umum dapat disebut hanya lima saja. Seperti dapat ditambahkan beberapa lagi yang bisa dijadi kann bahan renungan dalam melihat nilai-nilai pemimpin yaitu:

1. Sikap bijaksana.

Sikap bijaksana ini menyangkut dengan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tidak berat sebelah dan telah melakukan bannyak pertimbangan.

2. Kesetiakawanan yang tinggi.

Nilai kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan pemimpin tersbut memiliki loyalitas pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya.

**5. Fungsi Kepemimpinan**

Tugas seorang atasan adalah melakukan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri atas: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan dengan menggerakkan orang yang mengikutinnya. Seorang pemimpin harus kreatif dan inisiatif serta selalu memperhatikan interaksi manusiawi agar para bawahan mau bekerja dengan baik. Berikut tugas-tugas rinci seorang pemimpin organisai: pengambilan keputusan, menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkoordinasikan kegiatan baik secara vertical (antar bawahan dan atasan) maupun secara horizontal (antara

bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

Melaksanakan fungsi manajerial, yaitu berupa kegiatan pokok meliputi pelaksanaan:<sup>23</sup>

- a. Penyusunan rencana. Penyusunan organisasi pengarah organisasi pengendalian penilaian pelaporan.
- b. Mendorong (memotivasi) bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun.
- c. Membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab tugas masing-masing secara baik.
- d. Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- e. Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis.
- f. Menyusun fungsi manajemen secara baik.
- g. Menjadi penggerak yang baik dan menjadi sumber kreativitas.
- h. Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar.

Untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

- b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan

---

<sup>23</sup> Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 52-53.



keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin seorang diri.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.<sup>24</sup>

## 6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas

---

<sup>24</sup>Syamsu dan Novianty, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 52-55.

dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan terdapat pemimpin positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan.

Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau *reward* (baik ekonomis maupun non ekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau *punishment*, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi.

Selain gaya kepemimpinan diatas, ada 4 gaya kepemimpinan yang sering digunakan pemimpin:<sup>25</sup>

a. Gaya Otokratis

Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Kekuasaan sangat dominan digunakan. Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, dan menata situasi kerja yang rumit bagi pegawai sehingga mau melakukan apa saja yang diperintahkan. Kepemimpinan ini pada umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman dan hukuman. Meskipun demikian, ada juga beberapa manfaat dari gaya tersebut diantaranya memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat serta memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten.

b. Gaya Partisipatif

Lebih banyak mendesentralisasikan wewenang yang dimilikinya sehingga keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak.

---

<sup>25</sup> Priyatno Nur, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Relasi Inti Media, 2017), 5-6.

c. Gaya Demokratis

Ditandai adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan pemimpin yang demokratis cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

d. Gaya Kendali Bebas

Pemimpin memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif. Yaitu pemimpin menghindari kuasa dan tanggung jawab, kemudian menggantungkannya kepada kelompok baik dalam menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri.<sup>26</sup>

## 7. Faktor Pendukung

Faktor pendukung dalam strategi kepemimpinan yaitu:

a. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena ada rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.<sup>27</sup>

b. Komunikasi

Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam. Komunikasi secara

---

<sup>26</sup>Prayitno Nur, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta, Relasi Inti Media, 2017), 5-6.

<sup>27</sup>Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, Journal Acata Diurna Volume III. No.4. Tahun 2014, 6.

terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi komunikasi adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.<sup>28</sup>

c. Interaksi

Interaksi adalah suatu hubungan antara dua individu atau lebih, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu yang lain atau sebaliknya. Interaksi sosial merupakan kunci semua kehidupan sosial. Dengan tidak adanya komunikasi ataupun interaksi antara satu sama lain maka tidak mungkin ada kehidupan bersama.<sup>29</sup>

d. Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.<sup>30</sup>

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja mengandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kinerja dan perilaku kinerja seseorang dalam suatu periode

<sup>28</sup>Gracia Febriana Lumentut, Julia T.Pantow, Grace J. Walelang, *Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di Lpm (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat*, E-Journal Acta Diurna Volume VI. NO. 1. Tahun 2017, 4.

<sup>29</sup>Nuraini indriyani, syaifuddin latif, ranni rahmayanthi, *meningkatkan interaksi sosial siswa dengan menggunakan assertive training*, kip universitas lampung, lampung, tahun 2014.

<sup>30</sup>Istianah Ni'mah, Khifni Nasif, *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karya Pt Spirit Krida Indonesia*, Jurnal Equilibrium Volume IV Nomer 2, Stain Kudus, Kudus, 2016, 1.

biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kemampuan seseorang merupakan kemampuan pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.<sup>31</sup>

Allah SWT berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. ( Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)*<sup>32</sup>

Dari ayat tersebut bahwa sanya Allah pastikan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasar kanapa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya.

---

<sup>31</sup> Kasmir, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016, 182.

<sup>32</sup> *Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf, ayat 19*, Semarang: PT Karya Toha Putra, 504



Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja

## 2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.<sup>33</sup>

### a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan yang ditetapkan.

### b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

---

<sup>33</sup> Kasmir, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2016, 180-193.

- d. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun ikut buruk.
- e. Motivasi kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintah oleh atasannya.
- g. Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.
- h. Budaya organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara

umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Displin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dpat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

### 3. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Para manajer kini dapat melaukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab kekurangan yang teridentifikasi kecuali kemampuan. Jika tidak adanya

kemampuan merupakan sebab maka diperlukan pelatihan. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a. Dorongan positif  
Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka (2) dengan memberikan penghargaan yang semestinya.
- b. Program disiplin positif  
Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak mendukung program ini memberi tanggung jawab perilaku karyawan ditangan karyawan sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap mempekerjakan karyawan selama is berkomitmen untuk bekerja dengan baik.
- c. Program bantuan karyawan  
Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka ditempaty kerja.
- d. Manajemen pribadi  
Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidak sesuaian kineja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahanya sendiri dan menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik dalam kaitanya dengan permasalahan.

---

<sup>34</sup> Randal Schuler And Susan E. Jackson, *Managemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke21*, Jakarta, Erlangga, 1999, 64-70.

e. Hukuman

Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat inter personal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk non-verbal, seperti kerut didahi dan bahasa tubuh agresif.

**D. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sejauh pengetahuan dari literature yang penulis baca, ada beberapa penelitian yang relevan dengan judul. Hasil penelitian terdahulu akan memaparkan penelitian-penelitian yang senada dilakukan oleh peneliti diantaranya:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Nurhadija, mahasiswi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikas Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul <i>“Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya</i>	Strategi pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas sumber daya manusia pada lembaga amal zakat Abdurrahman Bin Auf.	-memiliki tema yang hampir sama yaitu strategi pemimpin atau kepemimpinan sebagai variabel x.	-Peneliti Nurhadija pada variabel Y membahas tentang loyalitas sumber daya manusia pada lembaga amal zakat Abdurrahman Bin Auf. Sedangkan penelitian kali ini akan membahas peningkatan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi



	<i>Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf</i> ".			Pandurenan Gebog Kudus.
2	Abdul Aziz Al-Barqy, mahasiswa Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulan Malik Ibrahim Malang dengan judul "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang".	Strategi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Malang	-memiliki kesamaan dalam variabel X dan Y yaitu strategi kepemimpinan (variabel X) dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan (variabel Y).	-lokasi penelitian, Abdul Aziz melakukan penelitian di Kementerian Agama Kota Malang.
3	Armanu Thoyib, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Uni	Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Ko	-memiliki kesamaan dalam pembahasan tentang	- penelitian yang dilakukan oleh Armanu Thoyib

	<p>versitas Brajaya Malang. Dengan jurnal yang berjudul “<i>Hubungan Kepeimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja : Pendekatan Konsep</i>”.</p>	<p>nsep memiliki hubungan yang signifikan dan saling keterkaitan.</p>	<p>strategi, kepemimpinan</p>	<p>melebarkan membahasnya pada budaya, kinerja dalam pendekatan konsep. Sedangkan peneliti kali ini akan fokus pada strategi kepeimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi.</p>
4	<p>Friska, civitas akademi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara dengan jurnal yang berjudul “<i>Kepemimpinan dalam Organisasi</i>”</p>	<p>Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan dalam organisasinya.</p>	<p>-memiliki tema yang hampir sama yaitu tentang kepemimpinan .</p>	<p>-Penelitian yang dilakukan oleh Friska fokus dalam organisasi. Sedangkan dalam penelitian kali ini peneliti akan fokus pada strategi kepeimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal</p>

				Konveksi Pandurenan Gebog Kudus.
5	Jatmiko, civitas akademi Fakultas Ekonomi Esa Ungu dengan jurnal yang berjudul <i>“Pemimpin dan Kepemimpinan Organisasi”</i>	Pemimpin dan Kepemimpinan Organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan.	-memiliki bahasan yang hampir sama yaitu tentang kepemimpinan seorang pemimpin.	-Pemimpin dan kepemimpinan yang diteliti oleh jatmiko terfokus pada organisasi. Sedangkan peneliti kali ini akan terfokus pada strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Pandurenan Gebog Kudus.

**E. Kerangka Berfikir**

Strategi kepemimpinan merupakan langkah atau upaya pemimpin perusahaan untuk merencanakan dan menetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi dilingkungan mana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.

Bagi organisasi bisnis, strategi dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis perusahaan

dibandingkan para pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan konsumen dengan melihat prospek jangka panjang yang akan dihadapi perusahaan ketika sudah menetapkan strategi yang telah dibuat.

Dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan suatu tujuan yang mengarahkan bagaimana masing-masing individu dapat bekerja sama dalam suatu organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tersebut. Dengan penekanan upaya kerja sama itu, maka strategi haruslah dapat menggambarkan arah keputusan yang tepat atau cocok, dan hal ini penting sebagai dasar arah pencapaian suatu maksud dan tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok.

Beberapa anggota akan memimpin, sedangkan sebagian besar akan mengikuti. Kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.

Karyawan merupakan aset terbesar dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan demikian para atasan atau pemimpin perusahaan selalu khawatir apabila kehilangan karyawan terutama karyawan yang berkualitas. Para pemimpin perusahaan atau organisasi selalu berupaya agar karyawan menjadi termotivasi dan betah untuk tinggal lama di organisasi atau perusahaan tersebut.

Strategi peningkatan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan demikian di dalam perusahaan sangatlah penting bagi pemimpin perusahaan untuk membuat dan menyusun strategi kepemimpinan yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat kondisi dan segala sudut pandang yang ada didalamnya. Sebuah strategi kepemimpinan akan berhasil jika tepat sasaran dan didukung oleh semua pihak yang ada di dalamnya. Ketika strategi itu berhasil dan mampu mempertahankan kinerja karyawan, perusahaanlah yang akan untung dengan adanya karyawan yang terampil maka tujuan perusahaan juga dapat dicapai dengan baik.

Skema kerangka berpikir adalah sebagai berikut :

Skema kerangka berpikir

**Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir**

