

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Teori Kepemimpinan

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Seorang pemimpin memainkan peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. “peran tersebut dapat dikategorikan dalam bentuk yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam kancah pengambilan keputusan”. Saat ini, salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer adalah keterampilan insani (*human skill*). Keterampilan tersebut mutlak perlu karena dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia, bukan hanya para bawahan, melainkan juga dengan berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan *stakeholders* di dalam dan di luar organisasi.<sup>1</sup>

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis

---

<sup>1</sup> Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), 99.

penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai.<sup>2</sup>

Seorang Pemimpin ataupun eksekutif seyogianya memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yaitu : (1) Teknis: paham dan kompeten dalam kegiatan atau area tertentu yang menyangkut prosedur, teknik dan prosedur pengelolaannya, (2) Menguasai humor skills: mampu bekerjasama dengan orang lain sebagai bagian dari kelompoknya, (3) Keterampilan konseptual, sebagai organisasi sebagai suatu sistem dalam berbagai fungsi organisasi saling tergantung, (4) Komunikatif, terampil berkomunikasi dengan orang lain.<sup>3</sup>

Kepemimpinan merupakan penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan; Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak di luar organisasi; Komunikator yang efektif; Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam menangani situasi konflik; Integrator yang efektif, rasional, obyektif dan netral. Pemimpin adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari hal tersebut itulah kepemimpinan mengandung beberapa esensi diantaranya; pemimpin, yaitu seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan, pengikut, yaitu orang atau kelompok orang yang mengikuti, Situasi, yaitu keadaan yang mempengaruhi proses saling mempengaruhi.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakekatnya

<sup>2</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* vol. 16, no. 2 (2017): 461.

<sup>3</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 180.

<sup>4</sup> Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 52.

menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi dan manajemen. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses membujuk (*inducing*) orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama. Ada 3 elemen dari kepemimpinan yaitu kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi, dalam arti kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang-orang lain; kepemimpinan merupakan suatu proses; dan kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil suatu tindakan.

#### **b. Kriteria Kepemimpinan**

Agar seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan memimpin dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka setiap pemimpin bisnis perlu melengkapi dirinya dengan kriteria berikut:<sup>5</sup>

##### 1) Dikenal dan dicintai

Seorang pemimpin, tidak terkecuali pemimpin bisnis ia harus menempatkan dirinya sebagai orang yang dikenal oleh orang-orang yang dipimpinya dan juga oleh semua stakeholdernya. Bila ia sudah dikenal dan dapat menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisinya sebagai pemimpin maka ia akan dicintai oleh orang-orang yang dipimpinya.

##### 2) Melayani

Seorang pemimpin, tidak terkecuali pemimpin bisnis harus melayani dalam arti memudahkan semua pihak yang berurusan baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal, sehingga mereka merasa senang. Yang diperlukan bagi seorang pemimpin bisnis bukannya wibawa formal, karena ada surat keputusan sebagaimana layaknya pejabat instansi pemerintah, tetapi wibawa yang terbentuk karena sifatnya yang menyenangkan dalam melayani orang-orang yang berurusan dengannya.

---

<sup>5</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018), 61-62.

## 3) Aspiratif

Seorang pemimpin bisnis juga harus aspiratif, dalam arti mampu menampung aspirasi orang-orang yang dipimpinnya. Sikap pemimpin yang aspiratif ini bukan berarti menunjukkan ia lemah, tetapi sebaliknya menunjukkan ia menyadari kekurangan dan keterbatasannya sebagai manusia, dan menghargai partisipasi orang-orang yang dipimpinnya.

## 4) Bermusyawarah

Seorang pemimpin termasuk pemimpin bisnis syariah yang baik ia akan dan selalu bermusyawarah dengan anak buah (orang-orang yang dipimpinnya) dalam memutuskan persoalan-persoalan bisnis yang ditanganinya lebih-lebih kalau persoalan itu menyangkut nasib karyawan. Ia tidak sok tahu dan tidak sok kuasa dalam mengambil keputusan.

### c. Indikator Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Indikatornya sebagai berikut:<sup>6</sup>

- 1) Pemikir sistem, mampu melihat permasalahan secara menyeluruh.
- 2) Agen perubahan, mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan.
- 3) Kreator, selalu mencoba hal baru.
- 4) Pelayan dan pengurus, melayani dan berempati.
- 5) Koordinasi polikronik, mampu berkoordinasi banyak hal.
- 6) Instruksi dan pelatihan, menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas.
- 7) Visioner, mampu merumuskan visi bersama.

---

<sup>6</sup> Susi Adiawaty, "Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan", *Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 3 (2020): 354.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua; yaitu teori kepuasan dan teori proses. Yang termasuk dalam teori kepuasan yang sangat terkenal antara lain:<sup>7</sup>

- 1) Teori Motivasi Klasik oleh Frederick Winslow Taylor. Menurut teori ini para pegawai hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja yaitu kebutuhan untuk melangsungkan hidup.
- 2) Teori motivasi yang sangat terkenal adalah Abraham H. Maslow dengan lima hirarki kebutuhannya yaitu, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan 'esteem', Kebutuhan untuk aktualisasi diri.
- 3) *Hezberg's Two Factors Motivation Theory*. Atau lebih dikenal teori dua faktor atau teori Motivasi Higienis. Yaitu *Maintenance Factors* (hakikatnya manusia ingin memperoleh ketentraman badaniah) dan *Motivation Factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna melakukan pekerjaan.
- 4) *Mc. Clelland's Achievement Motivation* oleh Mc. Clelland. Teori ini mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, Kebutuhan akan prestasi (mengembangkan kreatifitas), Kebutuhan akan afiliasi (perasaan akan diterima pekerjaannya, dihormati dan perasaan maju dan tidak gagal) dan Kebutuhan akan kekuasaan.

*Aldreffer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory*. Dalam teori ada tiga kelompok kebutuhan yang utama yaitu, Kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan Afiliasi, dan kebutuhan akan kemajuan.

### b. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM.

---

<sup>7</sup> Ayi Nasrudin, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado", *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 57.



Berangkat dari sini sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.<sup>8</sup>

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Studi tentang motivasi cukup banyak dilakukan para ahli sehingga menghasilkan berbagai pendapat tentang motivasi. Masing-masing ahli memberikan pengertian tentang motivasi dengan titik berat yang berbeda-beda sesuai dengan hasil penelitian yang mereka peroleh dan ilmu pengetahuan yang mereka pelajari. Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi sendiri bukanlah sesuatu kekuatan yang netral dari faktor-faktor lain, seperti pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup, dan sebagainya, tetapi dipengaruhi motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.<sup>9</sup>

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

---

<sup>8</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 193.

<sup>9</sup> Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 55.

mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu.<sup>10</sup>

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.<sup>11</sup>

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan 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.<sup>12</sup>

### c. Motivasi Kerja Menurut Islam

Umat muslim dituntut untuk tidak hanya mementingkan akhirat, namun juga meraih kebahagiaan dunia. Sehingga perlu ada keseimbangan dan sinergi antara kehidupan dunia dan akhirat.<sup>13</sup> Allah SWT. berfirman dalam Q.S. Al-Qashas ayat 77 sebagai berikut:

<sup>10</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2018), 327.

<sup>11</sup> Ruri Anjayani, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Ady Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen”, *OIKONOMIA* vol. 6 no. 1 (2017): 95.

<sup>12</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 193.

<sup>13</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2018), 327.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (Q.S. Al-Qashas (28): 77).<sup>14</sup>

Hadis riwayat Thabrani mengungkapkan makna penting dibalik usaha dan motivasi.

Artinya: Sesungguhnya Allah telah mewajibkan kalian berusaha, maka oleh sebab itu hendaklah kalian berusaha. (HR. Thabrani).

Islam melarang umatnya menyia-nyiakan orang yang berada di bawah tanggungannya, dimana ia tidak memenuhi kebutuhan hidup anak istrinya sesuai dengan kemampuan usaha yang ia lakukan. Ajaran-ajaran ini akan menggugah seorang muslim, agar mau bekerja keras dalam segala bidang kehidupan, tidak hanya menyerah kepada nasib. Sebelum nasib tiba, kita harus berusaha lebih dulu dengan penuh tawakal kepada Allah SWT. Allah SWT. tidak akan mengubah nasib seseorang, apabila orang itu tidak berusaha, dan tidak mau mengubah nasibnya sendiri. Jadi intinya ialah inisiatif, motivasi, kreatif, dan akhirnya akan meningkatkan

<sup>14</sup> Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 301.



produktivitas guna perbaikan kehidupan.<sup>15</sup> Q.S. Al-Ahqaf ayat 35 menyatakan:

فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَلَا تَسْتَعْجِلْ  
لَهُمْ كَأَنَّهُمْ يَوْمَ يَرَوْنَ مَا يُوعَدُونَ لَمْ يَلْبَثُوا إِلَّا سَاعَةً  
مِّن نَّهَارٍ بَلَّغَ فَهَلْ يُهْلَكُ إِلَّا الْقَوْمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: “Maka bersabarlah kamu seperti orang-orang yang mempunyai keteguhan hati dari rasul-rasul telah bersabar dan janganlah kamu meminta disegerakan (azab) bagi mereka. Pada hari mereka melihat azab yang diancamkan kepada mereka (merasa) seolah-olah tidak tinggal (di dunia) melainkan sesaat pada siang hari. (Inilah) suatu pelajaran yang cukup, maka tidak dibinasakan melainkan kaum yang fasik”. (Q.S. Al-Ahqaf (46): 35).<sup>16</sup>

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Indikatornya sebagai berikut:<sup>17</sup>

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seseorang yang paling utama untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan.

<sup>15</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2018), 328.

<sup>16</sup> Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 478.

<sup>17</sup> Wiwik Widiyanti dan Dewi Fitriani, “Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok”, *Cakrawala XVII*, no. 2 (2017): 133.

- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan individu dalam komunikasi dan interaksi kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan, sehingga tercipta rasa kerja sama, rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang dalam suatu organisasi.
- 4) Kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja merupakan pengindonesiaan kata “*performance*” dalam bahasa Inggris; *to perform* (kata kerja) yang memiliki beberapa arti, antara lain melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedang kata *performance* (sebagai kata benda) berarti “*thing done*” (sesuatu yang telah dikerjakan). Dari uraian tersebut didefinisikan tentang *performance* atau kinerja sebagai berikut: kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>18</sup>

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

---

<sup>18</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2018), 329.

masing-masing dalam rangka upaya mencapai melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>19</sup>

Kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja digunakan sesuai dasar untuk mengalokasikan penghargaan, keputusan tentang siapa yang mendapatkan peningkatan pembayaran yang pantas dan penghargaan lainnya ditentukan dengan penilaian kinerja.<sup>20</sup>

#### **b. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja antara pegawai yang satu dengan lain berbeda, secara garis besar prestasi kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) hal yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Faktor individu misalnya karena adanya perbedaan kemampuan, fisik, motivasi dan faktor individu lainnya, sedangkan faktor situasi misalnya adanya kondisi ruangan yang terang, suasana kerja yang

---

<sup>19</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* vol. 16, no. 2 (2017): 460.

<sup>20</sup> I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 193.

sehat, gaya kepemimpinan yang positif, pengakuan atas dirinya juga sangat berpengaruh di dalam mendorong kinerja pegawai.<sup>21</sup>

### c. Kinerja Karyawan Menurut Islam

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam.<sup>22</sup> Allah SWT. berfirman dalam Q.S. Taubah Ayat 109:

أَفَمَنْ أَسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ  
 أَمْ مَنْ أَسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ شَفَا جُرُفٍ هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي  
 نَارِ جَهَنَّمَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

Artinya: “Maka apakah orang-orang yang mendirikan mesjidnya di atas dasar takwa kepada Allah dan keridhaan-(Nya) itu yang baik, ataukah orang-orang yang mendirikan bangunannya di tepi jurang yang runtuh, lalu bangunannya itu jatuh bersama-sama dengan dia ke dalam neraka Jahannam. Dan Allah tidak memberikan petunjuk kepada orang-orang yang zalim”. (Q.S. Taubah (9): 109).<sup>23</sup>

Dalam banyak ayatnya, Al-Qur’an meletakkan kualitas mujahadah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan

<sup>21</sup> Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 59.

<sup>22</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2018), 329.

<sup>23</sup> Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 99.

agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah.<sup>24</sup>  
Sebagaimana firman Allah ta'ala:

أَمْ حَسِبْتُمْ أَنْ تَدْخُلُوا الْجَنَّةَ وَلَمَّا يَعْلَمِ اللَّهُ الَّذِينَ  
جَاهَدُوا مِنْكُمْ وَيَعْلَمَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang berjihad diantaramu dan belum nyata orang-orang yang sabar.” (QS. Ali Imran (3):142).<sup>25</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ  
وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.” (QS. Al-Maaidah (5): 35).<sup>26</sup>

Ruhul jihad dalam bekerja mempersyaratkan mobilisasi dan optimalisasi pemberdayaan segenap potensi di jalan Allah untuk kebaikan setiap orang, Ruhul Mujahadah menuntut kesabaran dan kontinuitas kerja, bahkan menuntut tingkat kesabaran ekstra yang mampu mengungguli kesabaran para pesaing.<sup>27</sup> Semua itu

<sup>24</sup> Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017), 65.

<sup>25</sup> Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 45.

<sup>26</sup> Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 53.

<sup>27</sup> Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017), 63.



didukung dengan ketekunan untuk murabathah, yakni pantang meninggalkan pekerjaan sebelum selesai (QS. Ali Imran (3): 200):

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَصْبِرُوْا وَصَابِرُوْا وَرَابِطُوْا وَاَتَّقُوا  
اَللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.” (QS. Ali Imran (3): 200).<sup>28</sup>

#### d. Dimensi Kinerja Karyawan

Ada korelasi antara kinerja dan kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi yang tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam beberapa ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar. Ada enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi karyawan, yaitu :<sup>29</sup>

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan,

<sup>28</sup> Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 51.

<sup>29</sup> Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 59-60.

teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- 5) *Need of supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Impersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

#### e. Indikator Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikatornya sebagai berikut :<sup>30</sup>

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan besertahasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuankaryawan.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

---

<sup>30</sup> Wiwik Widiyanti dan Dewi Fitriani, “Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok”, *Cakrawala XVII*, no. 2 (2017): 134.

#### f. Syarat Penilaian Kinerja

Pentingnya penilaian kinerja menghendaki penilaian tersebut harus obyektif, yaitu mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya, yang disebut dengan *job related*. Artinya, pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan kinerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian sistem penilaian kinerja harus memiliki standar, memiliki ukuran yang dapat dipercaya dan mudah digunakan.<sup>31</sup>

Syarat-syarat penilaian kinerja harus meliputi :<sup>32</sup>

##### 1) *Relevance*

Suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan yang ada hubungannya antara hasil pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

##### 2) *Acceptability*

Hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

##### 3) *Reliability*

Hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil) disebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila dua penilaian atau lebih terhadap pegawai yang sama memperoleh hasil yang tingkatannya relatif sama.

#### B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi antara lain sebagai berikut :

---

<sup>31</sup> Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2019), 180.

<sup>32</sup> Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017), 63.

1. Hasil penelitian Rachmi Yulianti, (2017), jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dengan Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dengan Kinerja pegawai, dengan kata lain semakin baik kepemimpinan yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawai pada dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten.<sup>33</sup>
2. Hasil penelitian Meri Oposma, dkk, (2018), jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Artinya peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap kepemimpinan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Artinya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap kepemimpinan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fungsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Artinya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Terdapat pengaruh yang

---

<sup>33</sup> Rahmi Yulianti, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten", *Jurnal Administrasi Negara* vol. 3, no. 2 (2017): 67.

- positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.<sup>34</sup>
3. Hasil penelitian Ayi Nasrudin, (2020), jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kehadiran sosok pemimpin yang mampu memberikan penghargaan memadai atas prestasi mereka, dan hal itu menjadi motivasi penting untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.<sup>35</sup>
  4. Hasil penelitian Ruri Anjayani, (2017), jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Ady Jaya Konveksi Di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan baik secara individu maupun bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Home Industry Adi Jaya Konveksi. Hasil inimenunjukkan bahwa kondisi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi akan mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kinerja karyawan di Home Industry Adi Jaya Konveksi Gombang.<sup>36</sup>
  5. Hasil penelitian Jelita Caroline Inaray, dkk, (2017), jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

---

<sup>34</sup> Meri Oposma, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang “, *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* vol. 1, no. 2 (2018):112-113.

<sup>35</sup> Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 50.

<sup>36</sup> Ruri Anjayani, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Ady Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen”, *OIKONOMIA* vol. 6 no. 1 (2017): 100.



kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.<sup>37</sup>

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan pendapat atau teori yang dikemukakan oleh para ahli yang dipergunakan sebagai pedoman penelitian sehingga peneliti menjadi terarah dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Salah satu aspek dalam meningkatkan pekerjaan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka motivasi perlu mendapat perhatian yang khusus, pengaruh motivasi penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk di perbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.<sup>38</sup>

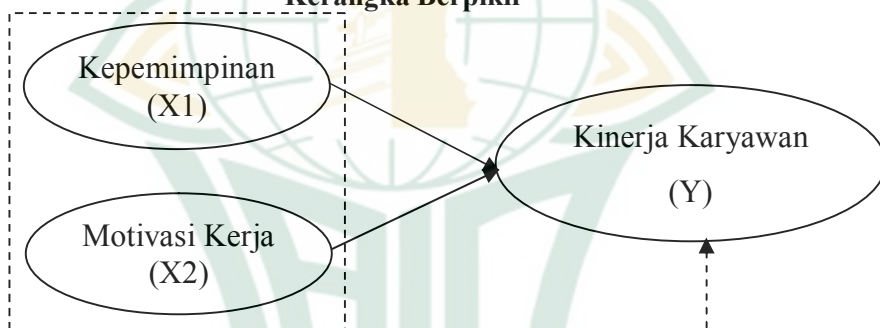
---

<sup>37</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* vol. 16, no. 2 (2017): 459.

<sup>38</sup> Inaray, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado", 460.

Berbagai kajian para ahli mengenai kepemimpinan, motivasi dan kinerja, telah memberikan dasardasar teoritis yang kuat untuk menerapkan praktik kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dicirikan dari efektivitas kepemimpinannya, kepribadian unggulnya, serta peran dan fungsinya dalam memimpin. Sedangkan motivasi pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan pegawai mau menggunakan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja; motivasi berhubungan dengan faktor fisiologis, psikologis, dan lingkungan.<sup>39</sup> Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, dapat dijelaskan dalam kerangka teoritis sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



**Keterangan :**

- ▶ : Uji parsial
- ▶ : Uji Simultan

**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>40</sup> Agar penelitian yang

<sup>39</sup> Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 62.

<sup>40</sup> Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 110.

menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain, menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam ekologi kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* vol. 16, no. 2 (2017): 468.

Hasil penelitian Inaray, dkk<sup>42</sup> menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerjasama akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang

---

<sup>42</sup> Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, 468.

agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saransaran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.<sup>43</sup>

Hasil penelitian Oposma, dkk<sup>44</sup>, Anjayani<sup>45</sup>, serta Inaray, dkk<sup>46</sup> menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin banyak dorongan motivasi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dan kemampuan merupakan dua hal yang saling bersinergi dalam menghasilkan kinerja orang yang bersangkutan. Motivasi adalah antusiasme yang mendasari

<sup>43</sup> Jelita Caroline Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* vol. 16, no. 2 (2017): 468-469.

<sup>44</sup> Meri Oposma, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang “, *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* vol. 1, no. 2 (2018):110.

<sup>45</sup> Ruri Anjayani, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Ady Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen”, *OIKONOMIA* vol. 6 no. 1 (2017): 95.

<sup>46</sup> Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, 468-469.



pelaksanaan tugas tertentu, sedangkan kemampuan adalah kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas tersebut. Motivasi tidak akan berarti tanpa adanya kemampuan, sebaliknya kemampuan tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya motivasi. Kemampuan yang relatif rendah tetapi dengan motivasi tinggi, mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi rendah. Apalagi jika kemampuan tinggi ditambah motivasi tinggi, maka dipastikan akan menghasilkan kinerja sangat tinggi.<sup>47</sup>

Hasil penelitian Oposma, dkk<sup>48</sup> serta Nasrudin<sup>49</sup> menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi.

---

<sup>47</sup> Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, Jurnal Diklat Keagamaan vol. XIV, no. 1 (2020): 61.

<sup>48</sup> Meri Oposma, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang”, *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* vol. 1, no. 2 (2018):111.

<sup>49</sup> Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, 61.