REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpina adalah kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok karyawan untuk menuju pada pencapaian tujuan. Kepemimpinan sebagai proses dimana karyawan mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan atau organisasi yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap karyawan dan orang lain.[1]

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi karyawan agar ingin bekerjasama mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi kepemimpinan terdapat 3 hal yaitu:[2]

1) *Top Management,* bertujuan pada pelaksanaan administrasi dalam menyusun rencana, *policy* dan laporan pada direksi.
2) *Midlle Management,* eksekutif pelaksanaan rencana dan *policy* organisasi pemimpin.
3) *Operating Management,* eksekutif dan pengawasan di lapangan.

Kepemimpinan adalah tindakan yang berpengaruh pada karyawan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara memengaruhi karyawan dengan memberikan pekerjaan, tindakan yang menyebabkan perubahan positif pada karyawan, kekuatan yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, untuk meciptakan rasa percaya diri dan mendapat

---

[1] Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, *Perilaku Dalam Organisasi,* (. RajaGrafindo; Jakarta; 2016). 280

[2] Komang Ardana Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Graha Ilmu; Yogyakarta; 2012. 179

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dukungan dari karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.[3]

Seorang pemimpin mempunyai keterampilan manajemen (*managerial skill*) maupun keterampilan teknis (*thechnicial skill*), semakin rendah kedudukan seseorang pemimpin dalam organisasi, maka keterampilan teknis lebih menonjol dibandingkan dengan keterampilan manajemen dan aktivitas yang dijalankan adalah aktivitas bersifat konsepsional. Dengan perkataan lain, semakin tinggi kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi, maka semakin tinggi kemampuan berpikir secara konsepsional strategis. Di samping itu, bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, akan semakin *generalist* atau secara umum, sedangkan semakin rendah kedudukan seseorang dalam organisasi akan menjadi *specialist* atau khusus.[4]

Kepemimpinan merupakan pengaruh sosial di mana manajer berpengaruh pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpina seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi agar dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi organisasi.[5]

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaan melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.[6]

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan

---

[3] Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, (Vol. 10, No. 2, 2008). 126

[4] Prof. Dr. Moheriono, M.Si., Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (. RajagrafindoPersada;2014)., 411

[5] Dr. Kasmir, S.E., M.M., MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Depok;(. RajaGrafindo Persada; 2016)., 191

[6] Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, Perilaku Dalam Organisasi,(RajaGrafindo; Jakarta; 2016). 281

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

karyawannya sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.[7]

Gaya kepemimpinan juga merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau karyawan. Hubungan pimpinan dan karyawan dapat diukur melalui penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada pemimpin, dan mengajarkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan yaitu, unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi, unsur yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi, unsur kegiatan usaha dan proses mempengaruhi, unsur tujuan yang ingin dicapai dalam proses mempengaruhi, unsur perilaku yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.[8]

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi gaya kepemimpinan terhadap situasi sosial dalam hubungan kelompok atau organisasi yang menjelaskan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:[9]

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi atau keputusan satu arah. Pemimpin yang menentukan bagaimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi sebagai konsultasi untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

---

[7] Dr. Kasmir, S.E., M.M., Manajemen Sumber Daya Manusia, Depok;(Raja Grafindo Persada; 2016)., 1

[8] Sarita Dewi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta, Jurnal Nominal, (Vol. 2, No. 2, 2013). 3

[9] Sarita Dewi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta, Jurnal Nominal, (Vol. 4, No. 4, 2014). 8

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha menjadikan karyawan yang dipimpinnya, dan mengambil keputusan dalam melaksanakan.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi yang dilaksanakan dengan memberikan wewenang untuk menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa peretujuan dari pemimpin.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian yaitu kepemimpinan yang sukses atau mampu mengatur aktivitas karyawannya secara benar dan dalam koordinasi yang efektif sehingga dapat tercapai tujuan bersama secara maksimal.

d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Evanes menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori gaya kepemimpinan dibagi empat gaya kepemimpinan, yaitu:[10]

1) Kepemimpinan Direktif

Model kepemimpinan otokratis bahwa karyawan tahu dengan pasti apa yang diharapkan dan tujuan yang khususnya diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari karyawan.

2) Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan suportif untuk memahami diri sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipasi yaitu seorang pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari karyawannya. Penentu pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

[10] Kennneth, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Jakarta;(Asdi Mahasatya; 2005). 21-24

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

4) Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator dalam gaya kepemimpinan antara lain:[11]

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang baik, dilihat dari segi kepribadian pemimpin. Kemampuan pribadi yang di maksud adalah kualitas seseoranng dengan sifat baik buruknya dan etika.

2) Kebiasaan

Kebiasaan gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan berbagai tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya pemimpin dalam memberi tanggapan juga dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin dapat menentukan keberhasilan dalam memimpin. Keberhasilan tersebut ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimiliki.

---

[11] Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, Bandung;(Raja Grafindo Persada;2008). 38

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

f. Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif adalah pemimpin yang berhasil bukan untuk mencari kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama. Melalui kejelasan wewenang, tanggung jawab, serta diimbangi sikap disiplin mereka mengatasi masalah bersama karyawan secara efektif dan efesien. Hal ini juga dilihat dari interaksi yang positif, yaitu keterampilan utama dalam mengelola sember daya manusia.[12]

1) Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Definisi pemimpin adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas keputusan yang diambil secara bermusyawarah bersama dengan karyawan, sehingga pemimpin bisa memotivasi karyawan untuk melakukan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan.[13]

Pemimpin adalah seseorang yang memotivasi karyawan dan kepemimpinannya untuk mengarahkan karyawan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah caras eorang pemimpin memotivasi perilaku karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka perusahaan yang dipimpinnya pun akan melemah. Umumnya hal ini juga menetukan bagaimana perusahaan itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam perusahaan sebagai besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin perusahaan.[14]

Menurut Safaria kepemimpinan transformatif dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju

---

[12] Azizil Bana, *Kepemimpinan dalam Manajemen Bisnis,*hlm.3

[13] Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta:(Raja Grafindo Persada, 1994).33

[14] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia EDISI revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), .42

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

perubahan yang lebih baik di masa depan. Pemimpin transformatif merupakan perusahaan yang berusaha keras melakukan transformatif ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya.[15]

Menurut Robbins pemimpin transformatif memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dann persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggariahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.[16]

Menurut Hasibuan kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.[17]

Kepemimpinan setiap orang pasti berbeda sesuai dengan pengalaman kegiatan yang sudah dilakukannya, background keluarga, lingkungan tempat tinggal dan seterusnya. Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin atau pengikut mengambil tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan bersama.[18]

Menurut woky tingkat seorang pemimpin disebut transformatif terutama diukur dalam hubungan efek kepemimpinan terhadap para pengikut. Para pengikut seorang kepemimpina transformatif merasa adanya kepercayaan kekaguman, kestiaan dan hormat terhadap pemimpin dan para pengikut termotivasi

---

[15] Safaria, *Kepemimpinan Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).62.

[16] Safaria, *Kepemimpinan Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).62.

[17] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, .198.

[18] Safaria, *Kepemimpinn Edisi Pertama*, .4

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

untuk melakukan lebih dari pada awalnya diharapkan.[19]

Menurut Harsiwi kepemimpinan transformatif sebagai pemimpin akan melakukan simulasi intelektual. Adapun kerangka perilakunya antara lain:

a) Inovatif
b) Self assessment
c) Profesionalisme
d) Mengembangkan ide baru
e) Kepemimpinan kolektif
f) Kreatif.[20]

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan dapat merubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

g. Dimensi Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif merupakan aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mereka yang berusaha mencapai tujuan kelompok, dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.[21]

Menurut Bass dan Avolio dalam Luthans, gaya kepemimpinan transformatif memiliki empat dimensi yang membentuknya, yaitu:

1) *Idealized influence charisma* (karisma), charisma mengarah kepada perilaku kepemimpinan transformatif untuk pengikut berusaha kerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya. Mereka mengidentifikasikan kepemimpinan sebagai seorang pemimpin yang akan lebih baik.

---

[19] Woky, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: PT.Indeks, (2008), hlm.305

[20] A Harsiwi, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, (2003), hlm.214

[21] Setiawan, *Transformational Leadeship*, *Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: .Raja Grafindo Prasada, 2016)159.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

2) *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual), pemimpin yang mendorong dan memotivasi karyawan untuk lebih kreatif, dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru dengan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata. Adapun indikator stimulasi intelektual sebagai berikut:
   a) Menciptakan iklim yang kondusif
   b) Memunculkaan ide baru
   c) Menyelesaikan masalah
3) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), perilaku pimpinan mengarti kulasikan visi yang mendorong dan memberi inspirasi pengikutnya. Pemimpin memberi tantangan kepada pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, mengkomunikasikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan dan member tugas yang berarti.
4) *Individual consideration* (memperhatikan individu), dapat menumbuhkan kepercayaan pada bawahan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakuan pegawai secara individu, melatih serta menasehati.[22]

h. Kepemimpinan Islami

Dalam ajaran islam, konsep (*manhaj*) islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental atau disebut *"imam"*, dan menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat islam. Pada kehidupan berjamaah, pemimpin ibarat kepala dari seluruh anggota tubuhnya, ia memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (*minhaj*) dan gerakan (*harakah*). Kecakapan dalam memimpin akan mengarahkan umatnya kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu kejayaan dan kesejahteraan umat dengan iringan ridho Allah Swt.

[22] Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2006)655.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

وَمِنَ ٱلنَّاسِ مَن يَشۡرِي نَفۡسَهُ ٱبۡتِغَآءَ مَرۡضَاتِ ٱللَّهِۗ وَٱللَّهُ رَءُوفُۢ بِٱلۡعِبَادِ ٢٠٧

Artinya : *dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya.* (QS AI-Baqarah [2];207).[23]

Dalam bangunan masyarakat islami, pimimpin berada pada posisi yang menentukan terhadap perjalanan umatnya, apabila semua jamaah memiliki seorang pemimpin yang prima, produktif dan cakap dalam mengembangkan dan membangkitkan daya juang dan kreatifitas amaliah, maka dapat dipastikan perjalanan umatnya akan mencapai titik keberhasilan. Sebaliknya, manakala suatu jamaah dipimpin oleh orang yang memiliki banyak kelemahan, baik dalam keilmuan, manajerial, maupun dalam hal pemahaman dan nilai tanggung jawab, serta lebih mengutamakan bahwa nafsunya dalam pengambilan keputusan dan tindakan, maka dapat dipastikan, bangunan jamaah akan mengalami kemunduran, dan bahkan mengalami kehancuran,

وَإِذَآ أَرَدۡنَآ أَن نُّهۡلِكَ قَرۡيَةً أَمَرۡنَا مُتۡرَفِيهَا فَفَسَقُواْ فِيهَا فَحَقَّ عَلَيۡهَا ٱلۡقَوۡلُ فَدَمَّرۡنَٰهَا تَدۡمِيرًا ١٦

Artinya : *dan jika Kami hendak membinasakan suatu Negeri, Maka Kami perintahkan kepada orang-orang yang hidup mewah di negeri itu (supaya mentaati Allah) tetapi mereka melakukan kedurhakaan dalam Negeri itu,*

[23] Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah,* (Jakarta: Departemen agama RI,2002),hlm,53.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Maka sudah sepantasnya berlaku terhadapnya perkataan (ketentuan kami), kemudian Kami hancurkan Negeri itu sehancur-hancurnya. (QS AI-Isra [17];16).[24]

Kepemimpinan dalam islam adalah yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW, di mana gaya kepemimpinannya, sesuai dengan ayat-ayat al-quran, seperti yang diriwayatkan dari aisya RA. Bahwa akhlaq rosulallah SAW itu adalah al-qur'an, artinya setiap tindakan nabi SAW adalah sesuai dengan petunjuk al-qur'an atau tindakan nabi itu adalah manifestasi dari al-qur'an.

Bagaimanakah al-qur'an menjadi pedoman dalam memimpin, dalam firman allah SWT yang ada dalam surat Q.S As-Sadjah

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya : *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami*. (Q.S As-Sadjah [32]; 24).[25]

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Ivancevich yang telah dikutip oleh Kadarisman mengemukakan bahwa kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas

[24] Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah,* (Jakarta: Departemen agama RI,2002),373.

[25] Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah,* (Jakarta: Departemen agama RI,2002),416.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

organisasi. Pegawai menukar tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial.[26]

b. Pengertian Gaji dan Upah

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk dalam kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaanya saja. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaanya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji biasanya disebut sebagai gaji pokok, besarnya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan.

Gaji adalah salah satu hal penting bagi setiap karyawan yang berkerja dalam suatu perusahaan, Karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang diberikan kepada karyawan atas jasa apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan antara gaji dengan kinerja, gaji yang diberikan pada karyawan tergantung seberapa besar kinerja yang diberikan kepada perusahaan, ini sebabnya gaji antara karyawan yang satu dengan yang lainnya berbedabeda.

Di samping gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, perusahaan di Indonesia kebanyakan memiliki system dalam pemberian upah tersendiri berbeda dengan yang lain, yaitu sebagai berikut:

---

[26] Dr. M. Kadarisman, *MANAJEMEN KOMPENSASI*, (Jakarta; Rajagrafindo Persada; 2012) 6.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

1) Upah menurut waktu, upah yang diberikan berdasarkan lama waktu berkerja. Satuan waktu di hitung per jam, per hari, per mimggu atau per bulan.
2) Upah menurut satuan, upah yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan, satuan hasil dihitung perpotong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.
3) Upah borongan, upah yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara pemberi dan penerima kerja.
4) System bonus, tambahan diluat upah atau gaji yang diberikan kepada pekerja sesuai kinerja yang diberikan.

System mitra usaha, upah yang diberikan dalam bentuk saham perusahaan organisasi pekerja di perusahaan tersebut.[27]

c. Manfaat dan Pentingnya Gaji dan Upah

Aktivitas di dalam kerja itu mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang telah berkerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya itu akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Sebenarnya pada dasarnya ada alasan mengapa sesorang itu ingi bekerja, ternyata mereka ingin menapatkan sesuatu imbalan atau balas jasa (kompensasi) yang sesuai, yaitu upah atau gaji. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawannya, karena karyawan merupkan unsur dan elemen terpenting dalam suatu perusahan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan.

Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan: *ceteris praribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi, akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Jika pekerjaan dikelola dengan baik, kompensasi dapat

[27] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* . 252-254

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan tidak ada lagi mengekspresikan diri mereka dalam bentuk proses keras dan mogok kerja melainkan jika sangat mungkin meninggalkan perusahaan.

Pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting didalam organisasi dan biasanya merupakan tanggung jawab deprtemen sumber daya manusia, salah satuharapan paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan, adalah tingkat bayarannya. Bayaran (*pay*) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat terhdap pekerjaan dinilai dari organisasi dan masyarakat, kompensasi meliputi kembali finansial, jasa terwujud dan tunjangan-tunjanganyang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Bagaimanapun juga, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas, pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Ada beberapa terminologi dalam kompensasi, yaitu; *upah* dan *gaji*; upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam, per hari, (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Sementara gaji (*salary*), umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). Sedangkan *insentif* adalah tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan utama program insentif adalah mendorong dan memberi imbalan atas produktivitas karyawan dan infektivitas biaya.[28]

[28] Mohariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi,* . 249-250.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

d. Tujuan Kompensasi

Kompensasi adalah sebagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, maka pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk:

1) *Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan qualified*, salah satu caraorganisasi untuk memperoleh karyawan untuk memenuhi persyaratan qualified tersebut, dapat dilakukan pemberian sistem kompensasi. System kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknyakaryawan qualified. Sebaliknya, system kompensasi yang buruk dapt mengakibatkan keluarnya karyawan yang qualified dari suatu organisasi.
2) *Mempertahankan karyawan yang ada*, apabil eksodus besar-besaran karyawanperusahaan lain juga menunjukkan betapa besarnya peranan kompensasi untuk mempertahankan karyawan yang qualified. System kompensasi yang kurang baikdengan iklim usaha yang kompetitif dapat menyulitkan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang qualified.
3) *Manajemen keadilan*, pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untukmenjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.
4) *Menghargai perilaku yang diinginkan,* besar kecilnya pemberian kompensasi jugamenunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yangbaik diringi dengan pemberian kompensasi yang baik, dapat meningkatkan kesadaran karyawanbahwa perilaku dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu *berusaha memperbaiki perilakunya.*
5) *Mengendalikan biaya-biaya dalam jangka pendek*, pemberian kompensasi padakaryawan yang berprestasi akan memperbesar biaya, namun secara

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

jangka panjang, kerja karyawan bias lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biayayang tidak perlu.

6) *Memenuhi peraturan-peraturan legal*, kompensasi juga bertujuan untukmemenuhi peraturan legal seperti Upah Minimum Rata-rata (UMR), ketentuan lembur, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), asuransi tenaga kerja (Aspek),dan fasilitas lainnya.[29]

e. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya sering kali berbeda, baik dlam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan. Kompensasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu: Kompensasi langsung (gaji pokok dan gaji variable), dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).[30]

1) Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catureulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menaarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

[29] Mohariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi,* .249-250

[30] Dr. Kasmir, S.E., M.M., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,* (Depok;. RajaGrafindo Persada; 2016)., 240-241

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

2) Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variable, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk esksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan dari kompensasi yang diberikan dalam rangka menumbuhkan kepuasan dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas merupakan perlengkapan yang disediakan pihak perusahaan untuk memudahkan karyawan melakukan pekerjaanya. Pada umumnya fasilitas yang sering disediakan oleh pihak perusahaan antara lain fasilitas lingkungan kerja, fasilitas kesehatan, fasilitas transportasi, fasilitas makan siang, fasilitas perumahan, fasilitas computer dan fasilitas lainnnya.[31]

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi bersarnya kompensasi, antara lain:[32] a. Penawaran dan permintaan tenaga kerjaJika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil.

1) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membyar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

2) Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kaut dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

3) Produktifitas kerja karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi semakinbesar.

---

[31] Dr. Kasmir, S.E., M.M., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,* (Depok;. RajaGrafindo Persada; 2016)., 242

[32] Dr. Kasmir, S.E., M.M., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,* (Depok;. RajaGrafindo Persada; 2016)., 250-253

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

4) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

5) Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakinbesar.

6) Posisi jabatan karyawan

Karywan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih tinggi. Hal ini wajar karena karywan yang mendapat wewenng dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

7) Pendidikan dan Pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

8) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi juga semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

9) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau sifat dan jenis pekerjaan yang sulit dan mempunyai tingkat resiko yang besar maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

g. Indikator-indikator Kompensasi

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi, yaitu:[33]

1) Puas terhadap gaji

Hak yang diterima karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

[33] Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; STIE YKPN; 2004) 442

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

2) Puas terhadap fasilitas

Kompensasi yang diberikan karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

3) Puas terhadap tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

h. Kompensasi Upah Secara Islami

Islam tidak hanya menegaskan bahwa pekerja hendaknya diberi upah yang layak namun juga menekankan naturalitas kerja dan tingkat upah hendaknya ditentukan oleh majikan di muka, sehingga kesempatan untuk melakukan eksploitasi dan saling salah paham terminimalisir. Nabi SAW mengarahkan dengan jelas bersabda:

"*Barang siapa menyuruh pekerja bekerja maka hendaknya menyebutkan upah di depan*".

Nabi Muhammad SAW melarang menyuruh seorang bekerja, jika upahnya tidak disebutkan secara spesifik sebelumnya.

Islam sangat menekankan pembayaran upah yang cepat dan segera kepada para pekerja. Nabi SAW bersabda:

"*Berilah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*. (H. R. Ibn Majah)".

Sabda Nabi SAW memiliki implikasi luar biasa bagi motivasi kerja. Riset muktahir menyatakan bahwa sangat penting waktu tepat pemberian "imbalan" dan hukuman yang digunakan dalam organisasi. Beberapa kajian riset menemukan bahwa jadwal penguatan terus menerus sebenarnya menghasilkan kinerja lebih baik. Setelah membuat satu alasan menyeluruh atas temuan riset mengenai skedul kompensasi, Fred Luthans menyimpulkan bahwa "imbalan" hendaknya diberikan sesegera mungkin setelah respon yang diharapkan bukan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dua minggu dan sebulan selanjutnya, sebagaimana dalam kasus pembayaran pekerja saat ini.[34]

3. Kinerja Karyawan

a. Pengetian Kinerja karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Sebenarnya, karyawan biasa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penelitian formal dan terstruktur. Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena dengan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Sedangkan pengukuran kinerja mempunyai pengertian atau proses penilaian atau tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan informasi.

Kinerja dalam menjalankan fungsinyatidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan,

[34] Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK Group, 2005).149

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut *partner-lawyer* kinerja pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Harapan mengenai imbalan
2) Dorongan
3) Kemampuan
4) Kebutuhan
5) Persepsi terhadap tugas
6) Imbalan internal
7) Eksternal
8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.[35]

b. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja dari suatu organisasi berbagai macam diantaranya adalah sebagian berikut.

1) Menerjemahkan visi dan misi ke dalam tujuan dan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
2) Menyediakan informasi untuk menilai, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
3) Mengubah paradigma dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan strategi yang berkelanjutan kepada keberhasilan organisasi.
4) Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan ukuran-ukuran kualitas, biaya, ketetapan, waktu, kepuasan, dan peningkatan keahlian pegawai.[36]

c. Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus yang harus diperhatikan oleh penilai, karena syarat tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalahsebagai berikut:

[35] Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, . 95-96.
[36] Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* .137

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

1) Potensi

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisas, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2) Pelaksanaan

Proses komunikasi dan informasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari system penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan engan praktik.

3) Hasil

Perlunya ada kejelasa hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian.[37]

d. Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Faktor-faktor penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian kinerja tersebut dibagi menjadi empat aspek, yaitu:

1) Hasil kerja

Yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya. Misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset.

2) Perilaku

Aspek tindak tunduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilaku baik terhadap sesame karyawan maupun kepada pelanggan.

[37] Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, .106-108.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

3) Atribut dan kompetensi

Yaitu kemahiran dan penguasaan dan tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmet.

4) Komperatif

Yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan lainnya yang sederajat dengan yang bersangkutan, misalnya sesame sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.[38]

e. Indikator kinerja

Indikator dapat terdiri dari angka dan satuannya secara lengkap apabila dikendaki, angka-angka tersebut menjelaskan mengenai nilai dan satuan memberikan arti dan nilai tersebut. Angka-angka yang dipergunakan sebagai indikator kinerja ini menghasilkan beberapa jenis indikator kinerja.

1) Indikator kualitatif

Indikator ini menggantikan angka dengan menggunakan bentuk kualitatif. Nilai yang diberikan berupa suatu kelompok derajat kualitatif yang berurutan dalam bentuk rentang skala.

2) Indikator kuantitas absolute

Indikator ini menggunakan angka absolut adalah angka bilangan positif nol, dan negative, termasuk dalam bentuk pecahan decimal.

3) Indikator presentase

Indikator ini menggunakan perbandingan atau proporsi angka absolute dari suatu yang akan diukur dengan total populasinya. Presentase umumnya berupa angka positif.

4) Indikator zasio

Indikator ini menggunakan perbandingan absolute dan suatu yang akan diukur dengan angka absolud lainnya yang terkait.

5) Indikator rata-rata

Indikator ini biasanya menggunakan bentuk rata-rata angka dari sejumlah kejadian atau populasi. Angka rata-rata ini berarti membagi total angka

[38] Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,*.139-140

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

sejumlah kejadian atau suatu populasi kemudian, dibagi dengan jumlah kejadiannya atau jumlah populasinya.

6) Indikator indeks

Indikator ini menggunakan gabungan angka-angka indikator lainnya yang dihimpun melalui suatu formula maupun pembobotan pada m asing-masing variabelnya.[39]

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian yang lebih mendetail seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis berusaha untuk melakukan kajian awal terhadap pustaka atupun karya-karya yang mempunyai revelasi terhadap topic yang ingin diteliti. Berikut ini disajikan beberapa ringkasan yang dilakukan sebelumnya, antara lain:

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mansyur Rajab (2017)[40]	Analisis Model Tindakan Rasional pada Proses Transformasi Komunitas Petani Rumput Laut di Kelurahan Pabiringa Kabupaten Jeneponto	Menganalisis tentang model tindakan rasional pada proses transformasi pada petani rumput laut.	Sama-sama Membahas penelitian tentang kinerja Karyawanyang baik atau poses transformasi komunitas dalam sebuah organisasi.	Dalam jurnal ini Membahas bagaimana model tindakan rasioanl.
2	Daswati	Implementasi	Kepemimpinan dangan	Sama-sama Membahas	Dalam jurnal ini

[39] Moheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, .112-113.

[40] Serat Acitya, *Kepemimpinan dan Perubahan Manajemen Memimpin Perubahan Manajemen* (*Leading To Change Manajament*), skripsi IAIN Kudus

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

	(2018)[41]	Peran Kepemimpinandengan Gaya Kepemimpinandengan Menuju Kesuksesan Organisasi	gaya Kepemimpinan untuk menuju kesuksesan organisasi yang dimana Seorang pemimpin harus bisa Memempin sebuah perusahaan atau organisasi yang lebih maju dan bisa mencapai kesuksessan.	perankepemimpinan untuk mencapai kesuksesan yang maksimal.	Tidak begitu banyak membahas bagaimana peran kepemimpinan yang seharusnya bisa memimpin sebuah perusahaan atau organisasi yang lebih maksimal.
3	Serat Acitya (2018)[42]	Kepemimpinan dan Perubahan Manajemen Memimpin Perubahan Manajemen	Perubahan manajemen terhadap kepemimpinan manajemenpemimpin harus bersikap positif dalam perencanaan perubahan manajemen.	Sama-sama membaha kepemimpinan dan bagaimana memimpin karyawan dengan baik	Dalam jurnal ini kebanyakan memang hampirsama.Namun dalam jurnal ini lebih menekankanpada Memimpin perubahan Manajeme

[41] Daswati, *Im plementasi Peran Kepemimpinandengan Gaya Kepemimpinan dengan Menuju Kesuksesan Organisasi,*skripsi IAIN Kudus.

[42] Mansyur Rajab, *Analisis Model Tindakan Rasional pada Proses Transformasi Komunitas Petani Rumput Laut di Kelurahan Pabiringa Kabupaten Jeneponto.* Skripsi IAIN Gorontalo.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

					nLoading To Change Manajemen
4	Ashar Arstad (2019)[43]	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahteradi Manado.	Mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktifitas dan, motivasi kinerja karyawan yang lebih signifikan	Sama-ama membahas kepemimpinan transformatif dan kinerja karyawan	Jurnal ini membahas pengaruhnyadan membahas yang lebih signifikan.
5	Nor va dewi (2019)[44]	Bisnis dalam Prespektif Islam.	Meneliti sebuah bisnis dalam prinsip dan landasan normatif dalam prespektif islam.	Sama-sama membahas tentang bagaimanabisnis dalam Prespektif islam.	Dalam jurnal ini lebih tepatnya dalam prinsip dan landasan normative.

[43] Ashar Arstad, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahteradi Manado*. Skripsi IAIN Manado.

[44] Nova Dewi, *Meneliti sebuah bisnis dalam prinsip dan landasan normatif dalam prespektif islam*. Skripsi IAIN Salatiga.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

C. Kerangka Berfikir

Kerangaka berfikir merupakan model konseptual merupakan bagaimana teori hubungan dalam berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

KJKS Manunggal Sejahtera Abadi Desa Ngeling Jepara adalah perusahaan yang bergerak di bidang simpan pinjam. Persaingan dalam bidang simpan pinjam sangatlah perlu kepercayaan yang lebih terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan perlu menerapkan bagaimana proses kepemimpinan yang baik, yaitu dengan menggunakan kepemimpinan transformatif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh juga pada kompensasi upah yang adil pada kinerja karyawan dalam mencapai kepuasan pelanggan dan mencapai sebuah kepemimpinan yang lebih baik dalam penelitian.

REPOSITORI IAIN KUDUS