

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sistem yang terdiri dari subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Aktivitas ini bukanlah merupakan suatu kegiatan yang temporer atau sesaat saja, akan tetapi merupakan kegiatan yang memiliki pola atau urutan yang dilakukan secara relatif teratur dan berulang-ulang. Organisasi memperoleh sumber daya dan menggunakannya secara efisien dan efektif dalam suatu aturan yang telah disepakati bersama, oleh karena itu perlu adanya penataan pembagian kerja, struktur pola hubungan kerja antara sekelompok orang-orang yang memegang posisi untuk bekerja sama secara teratur guna mencapai tujuan tertentu.²

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang penting bagi kelangsungan hidup dan berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan dan sumber daya manusia menjadi pondasi yang kokoh, penggerak roda berjalannya organisasi dan investasi yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga menggali potensi, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut menjadi hal yang penting untuk meraih tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Keberadaan sumber

² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zitafama Publisher, 2010), hal. 101

daya manusia di dalam tubuh organisasi harus diperhatikan agar memiliki kualitas dan kreatif selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen agar dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi berjalan dengan baik. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih efisien dan efektif.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan.³

Menurut Wirawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (1) faktor internal karyawan (bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja); (2) faktor lingkungan internal organisasi (strategi organisasi,

³ Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar", *E-Jurnal Manajemen Unud*: Vol. 6 No. 7 2017, hal. 3541

dukungan sumber daya, sistem manajemen dan kompensasi); (3) faktor lingkungan eksternal organisasi.⁴ Selain itu menurut Kasmir, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) rancangan kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi kerja; (6) kepemimpinan; (7) (8) gaya kepemimpinan; (9) budaya organisasi; (10) kepuasan kerja; (11) lingkungan kerja (12) loyalitas dan komitmen (13) disiplin kerja.⁵

Kepemimpinan menurut Luthans, didefinisikan sebagai suatu interaksi antar anggota suatu kelompok, dimana pemimpin merupakan agen perubahan dan merupakan orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi dan kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok.⁶ Pemimpin merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.⁷ Setiap individu yang menjadi pemimpin, memiliki kemampuan dalam memimpin organisasi yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Perbedaan

⁴ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2016), hal. 101-102

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hal. 189

⁶ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 101-102

⁷ Istiqomah Qodriani dan Heru Susilo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*: Vol. 61 No. 4 2018, hal. 118

tersebut tentunya berpengaruh terhadap bagaimana cara mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi yang dipimpin. Sehingga gaya kepemimpinan yang berbeda-beda setiap individu yang memimpin suatu organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan kearah lebih baik atau tidak.

Menurut Arviyan, Kepemimpinan dalam pandangan islam saat ini mulai diperbincangkan dalam berbagai hal. Mulai dari sektor indutri, sektor perdagangan, sektor pertanian maupun sektor pemerintahan. Umumnya kepemimpinan Islam atau *islamic leadership* memiliki empat elemen pokok. Keempat elemen pokok tersebut berasal dari sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW, diantaranya: tabligh, siddiq, amanah dan fathonah. Seorang pemimpin organisasi yang mengimplementasikan keempat sifat-sifat kepemimpinan didalam perusahaannya, akan mempunyai dampak positif terhadap kemajuan perusahaan secara menyeluruh.⁸ Allah berfirman dalam Q.S Al-Baqarah 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”*.⁹

Dari penjelasan ayat diatas, bahwa setiap manusia merupakan khalifah atau pemimpin bagi dirinya sendiri. Berbeda dengan kepemimpinan konvensional yang menekankan pada gagasan untuk memperoleh penghargaan

⁸ Miftachul Jannah, Suwardi, dan Setia Iriyanto, “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)”, *Jurnal Majalah Ekonomi dan Bisnis*: Vol. 12 No. 1 2016, hal. 17

⁹ Jajasan Penyelenggara Penterdjemah/Pentafsir Al-Qoeraan (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an (2016-2019), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), hal. 7

atas kerja yang dihasilkan. Sedangkan kepemimpinan islam lebih menekankan tentang keadilan dan menghargai keputusan bersama secara mufakat.¹⁰

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.¹¹ Sedangkan gaya kepemimpinan dalam pandangan islam bisa disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin dengan mengimplementasikan sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan kebijaksanaannya.¹² Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menuju ke arah yang lebih baik.

Kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja pada suatu organisasi. Pemimpin dalam organisasi harus berupaya untuk memotivasi bawahannya untuk bisa meningkatkan motivasi dalam diri mereka agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Karena motivasi dapat menjadi dorongan bagi individu untuk mengerjakan sesuatu hal sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan. Terlebih lagi bagi karyawan dalam perusahaan yang mempunyai target dalam organisasi atau perusahaan sehingga bisa mencapai tujuan organisasi dengan baik.

¹⁰ *Ibid.*, hal. 17

¹¹ Astria Khairizah, Irwan Noor, dan Agung Suprpto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)", *Jurnal Administrasi Publik*: Vol. 3 No. 7 2015, hal. 1268

¹² Miftachul Jannah, Suwardi, dan Setia Iriyanto, "Analisis Kepemimpinan...", hal. 21

Menurut Munandar, motivasi merupakan proses yang didalamnya kebutuhan-kebutuhan mendorong individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan Nawawi menjelaskan bahwa motivasi merupakan motif yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berhubungan dengan kebutuhan, keinginan, dan dorongan pada individu untuk mencapai tujuan tertentu.¹³ Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi yang tinggi tentunya menjadi dorongan bagi sumber daya manusia atau karyawan sehingga bisa menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatnya kualitas ataupun kuantitas dari produk yang dihasilkan. Sebaliknya jika karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi kinerja sehingga bisa menurunkan kualitas atau kuantitas dari produk yang akan dihasilkan dalam organisasi.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau

¹³ Agung Gita Subakti, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor", *Jurnal Binus Business Review*: Vol. 4 No. 2, 2013, hal. 597

kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.¹⁴ Pemimpin sebuah organisasi perlu untuk mengatur dan memanfaatkan dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Tujuan tersebut juga akan lebih mudah tercapai jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Sehingga perusahaan perlu menetapkan aturan-aturan yang harus ditaati oleh sumber daya manusia dalam organisasi. Sehingga tercipta kesadaran untuk mentaati peraturan tersebut oleh karyawan. Dan seandainya karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik, maka tentunya juga mempengaruhi operasional yang dilakukan oleh karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Perusahaan Samchick adalah salah satu usaha yang bergerak dalam bidang *food and baverage*. Usaha ini didirikan pada tahun 2018 yang beralamat di Desa Ringinanom Kecamatan Udanawu. Usaha ini adalah usaha yang menyediakan makanan cepat saji yang meliputi ayam geprek, *chicken steak*, ayam *crispy*, mie goreng, nasi goreng dan sebagainya. Perusahaan Samchick Blitar dapat dikatakan bisa bersaing dengan bisnis yang sama dengan lainnya disekitar wilayah Karesidenan Kediri jika dilihat dari omzet yang bisa didapatkan yakni lebih kurang sebesar 1,5 miliar/bulan dari seluruh cabang

¹⁴ Jundah Ayu P., M. Al Musadidq dan Yuniadi Mayowan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan)", *Jurnal Administrasi Bisnis*: Vol. 25 No.1 2015, hal. 1-2

yang sudah ada sebanyak 15 cabang yang tersebar di Blitar, Kediri, Tulungagung dan Sidoarjo dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 170 orang.

Kinerja karyawan Perusahaan Samchick dalam prosesnya pasti ada kendala ataupun hambatan yang terjadi, berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan perlu diperhatikan. Saat ini Perusahaan Samchick yang sudah memiliki 15 cabang dalam penjualan produk terjadi kenaikan dan penurunan ditambah dalam beberapa bulan terakhir terdapat pandemi yang menurunkan daya beli masyarakat sehingga juga bisa berimbas pada penjualan produknya. Berdasarkan permasalahan tersebut dimana penjualan bersifat naik-turun/fluktuatif, perusahaan berusaha menjaga dan mengoptimalkan kinerja karyawan agar bertahan dengan kondisi dan persaingan pada saat ini.

Berdasarkan observasi awal pada Perusahaan Samchick Blitar, kondisi lapangan dimana gaya kepemimpinan islam yang dilakukan oleh pemilik usaha dirasa sudah dijalankan dengan baik, mulai dari bertanggung jawab terhadap karyawan, jujur dan adil, tegas kepada karyawannya. Dengan baiknya gaya kepemimpinan islam yang dijalankan pemilik diharapkan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga bisa menjadikan kinerja karyawan semakin baik. Namun pada beberapa kondisi, dengan tersebarnya beberapa cabang tersebut masih memungkinkan adanya terpecah perhatian antara cabang satu dengan yang lain dari pimpinan perusahaan sehingga dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi karyawan Perusahaan Samchick Blitar juga bermacam-macam, mulai dari internal karyawan sendiri maupun eksternal, pemilik usaha juga sudah mengupayakan untuk memotivasi karyawannya dengan gaji atau upah meskipun gaji atau upah yang diberikan saat awal masuk dibawah UMK Blitar sebesar Rp. 900.000. Pimpinan Perusahaan juga memberikan tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan serta dalam setahun dua kali melakukan rekreasi bersama agar meningkatkan motivasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, motivasi dari dalam diri karyawan diharapkan juga tinggi sehingga seimbang antara motivasi dalam diri karyawan dan juga motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan

Tabel 1.1 Bonus dan Tunjangan

No.	Bonus dan Tunjangan	Keterangan
1.	Bonus penjualan	Diberikan kepada seluruh karyawan jika penjualan bulanan melebihi target.
2.	Bonus <i>Delivery Order</i>	Diberikan kepada karyawan yang melayani <i>customer delivery order</i> Rp. 1000/KM.
3.	Tunjangan posisi/jabatan	Diberikan kepada karyawan yang menempati posisi manajemen, supervisor, asisten supervisor.
4.	Tunjangan loyalitas	Diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun kerja.
5.	Tunjangan makan	Diberikan kepada seluruh karyawan. Rp. 5000 untuk karyawan biasa, dan Rp. 6000 untuk karyawan yang memiliki jabatan.
6.	Tunjangan tempat tinggal	Diberikan kepada karyawan yang menempati kos yang disediakan.
7.	Tunjangan transportasi	Diberikan kepada karyawan yang jarak tempuh cabang dan rumah lebih dari 17KM.

Sumber: Perusahaan Samchick Blitar

Berdasarkan tabel 1.1, bonus dan tunjangan ada yang diberikan kepada seluruh karyawan dan juga ada yang diberikan kepada beberapa karyawan yang memiliki jabatan/posisi dalam perusahaan. Jadi selain besaran gaji/upah yang didapat yakni sebesar Rp. 900.000, juga terdapat tambahan. Sehingga jika ditotal selama 1 bulan masa kerja bisa di rata-rata karyawan Perusahaan Samchick yaitu gaji/upah serta bonus dan tunjangan yang didapat rata-rata mendapat sebanyak lebih kurang 1.2 juta dalam satu bulan kerja.

Disiplin kerja juga diterapkan pemilik kepada karyawan karena merupakan salah satu faktor penggerak yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memberikan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya, diharapkan karyawan disiplin dengan tanggung jawab yang diemban dengan baik serta penerapan aturan seperti jam masuk kerja, istirahat, pulang dan aturan-aturan lain demi menjaga kinerja karyawan agar tetap berjalan dengan baik. Dengan dijalankannya kedisiplinan kerja oleh karyawan, tentunya dalam pelaksanaan proses kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu, ada beberapa karyawan yang dalam pelaksanaannya kurang menaati beberapa peraturan seperti masih sedikit terlambat datang ke outlet.

Berdasarkan uraian diatas, maka menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian di Perusahaan Samchick Blitar yaitu terfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan islam, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti ingin menguji pengaruh dari ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Samchick Wonodadi Blitar. Oleh karena itu, peneliti memilih judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam,**

Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Samchick Blitar.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Penjualan Perusahaan Samchick Blitar masih berada bersifat fluktuatif atau naik turun.
2. Dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan islam oleh pemilik pada Perusahaan Samchick Blitar, dimungkinkan masih terdapat terpecahnya perhatian antar cabang.
3. Pemberian gaji/upah kepada karyawan oleh Perusahaan Samchick Blitar masih dibawah UMK, namun juga terdapat beberapa bonus dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan.
4. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang menaati beberapa aturan-aturan yang diberlakukan dalam Perusahaan Samchick Blitar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang dan agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan dikerucutkan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan islam, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan islam, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Wonodadi Blitar. Untuk memudahkan dicapainya tujuan utama tersebut, maka penulis mempunyai tujuan dan sub masalahnya, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar.
2. Untuk menguji pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar.
3. Untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar.

4. Untuk menguji pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan islam, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian, memberikan informasi dan pengembangan ilmu pengetahuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan islam, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan Samchick Blitar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi serta memberi masukan bagi Perusahaan Samchick Blitar sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang gaya kepemimpinan islam, motivasi dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Lingkungan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan islam, motivasi dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta

sebagai tambahan perbendaharaan kepustakaan di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pikiran atau dijadikan rujukan dan dasar pijakan untuk penelitian sejenis dengan faktor-faktor yang berbeda.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan-batasan dalam penelitian sebagai berikut.

1. Ruang Lingkup Penelitian

a. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek yang digunakan dalam penelitian ini agar terarah agar tidak menyimpang, variabel independen yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan islam (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Samchick Blitar.

c. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di Perusahaan Samchick Blitar.

2. Keterbatasan Penelitian

Dengan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang, guna memberikan arah yang jelas dan penelitian yang fokus, maka peneliti fokus dalam membatasi penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan islam, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Samchick Blitar.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman, memudahkan menalaah pokok permasalahan yang akan dibahas, maka terlebih dulu peneliti akan mengemukakan pengertian dari judul diatas.

1. Pengertian Konseptual

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹⁵

b. Gaya kepemimpinan islam

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.¹⁶ Dalam pemikiran islam, pemimpin teladan

¹⁵ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*, (Ljokseumawe: UNIMAL PRESS, 2016), hal. 93

¹⁶ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 42

haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi, dan melayani rakyatnya.¹⁷

c. Motivasi

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.¹⁸ George dan Jones menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.¹⁹

d. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.²⁰

2. Definisi Operasional

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan organisasi. Indikator

¹⁷ John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hal. 2

¹⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 312

¹⁹ J.M. George dan G Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. (New Jersey: Upper Saddle River, 2005), hal. 175

²⁰ Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019), hal. 93

pada variabel ini meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

b. Gaya Kepemimpinan Islam

Gaya kepemimpinan islam adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya dengan mengimplementasikan sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan kebijaksanaannya serta pada batasan-batasan yang sesuai dengan syariat islam. Indikator pada variabel ini meliputi *Amanah, fathonah, tabligh* dan *shiddiq*.

c. Motivasi

Motivasi penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku dengan unsur arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Indikator pada variabel ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Indikator pada variabel ini meliputi tanggung jawab, prakarsa, kerjasama dan ketaatan.