BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang *Usaha Mikro, Kecil dan Menengah* (UMKM), dunia usaha di Indonesia dibagi menjadi usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah dan usaha besar. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, oleh karena selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Ketika krisis ekonomi tahun 1997-1998 yang terjadi di negara kita sejak beberapa waktu yang lalu, dimana banyak usaha berskala besar yang mengalami stagnasi bahkan berhenti aktifitasnya, sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis tersebut. Salah satu penyebab UKM dapat bertahan adalah karena UKM menyediakan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat atau konsumen, seperti industri makanan, kerajinan tangan, pertanian, perkebunan dan lainnya.[1]

Usaha Industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada

[1] Thamrin Abduh, *Strategi Internasionalisasi UMKM,* (Makasar:CV Sah Media,2017), hal.12.

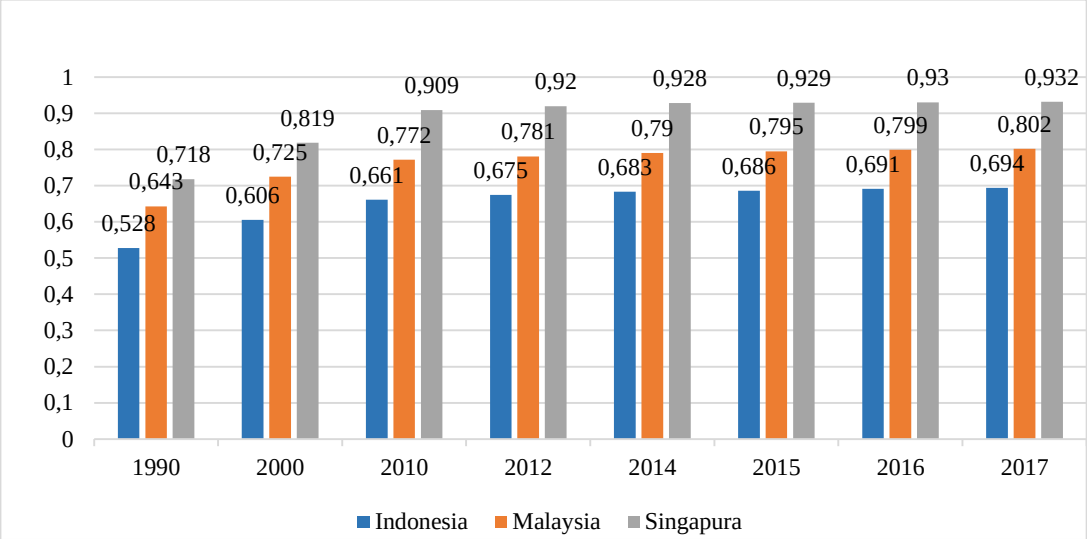
suatu bangunan atau lokasi tertentu, dan mempunyai catatan administrasi tersendiri mengenai produksi dan struktur biaya serta ada seorang atau lebih yang beranggung jawab atas usaha tersebut. Badan Pusat Statistik (BPS), menggolongkan usaha industri menjadi empat berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dimiliki. Yang pertama adalah industri besar apabila banyaknya tenaga kerja 100 orang atau lebih, kedua adalah industri sedang dengan banyak tenaga kerja 20 sampai 99 orang, ketiga adalah industri kecil apabila banyaknya tenaga kerja 5 sampai 19 orang, terakhir adalah industri rumah tangga apabila banyaknya tenaga kerja 1 sampai 4 orang.[2]

Salah satu permasalahan yang terdapat ketika meningkatkan UMKM adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), kualitas SDM di Indonesia masih dibawah negara tetangga hal ini dapat dilihat dari IPM *(Indeks Pembangunan Manusia)*. Menurut UNDP *(United Nations Development Program)*, IPM *(Indeks Pembangunan Manusia)* adalah indeks komposit yang mengukur pencapaian rata-rata dalam tiga dimensi dasar pembangunan manusia yaitu harapan hidup, kesehatan dan pengetahuan.

Adapun data yang terkait perbedaan perkembangan IPM/HDI di Indonesia, Malaysia dan Singapura[3] :

[2] Badan Pusat Statistik (BPS)
[3] United Nations Development Program (UNDP)

Tabel 1.1
HDI *(Human Development Index)*
Indonesia, Malaysia dan Singapura



Sumber : United Nations Development Program (UNDP)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, Indonesia memiliki IPM *(Indeks Pembangunan Manusia)* yang cenderung medium atau menengah sedangkan Singapura berada pada kelas *high* atau tinggi walaupun luas wilayah negaranya tidak seluas Indonesia. Hal ini disebabkan oleh luas wilayahnya yamg tidak begitu luas sehingga pemerintah dapat mudah mengontrol komponen-komponen dasar dalam IPM. Malaysia juga tergolong memiliki nilai IPM yang tinggi, perbedaan nilai IPM pada setiap negara juga tergantung pada kondisi/karakteristik geografis tiap negara. Perbedaan karakteristik tersebut juga menimbulkan perbedaan SDA (Sumberdaya Alam) yang dimiliki oleh tiap negara . SDA juga sangat memengaruhi tingkat IPM suatu negara walaupun tidak secara langsung. Efektivias dan efisiensi negara dalam mengolah SDA agar dapat

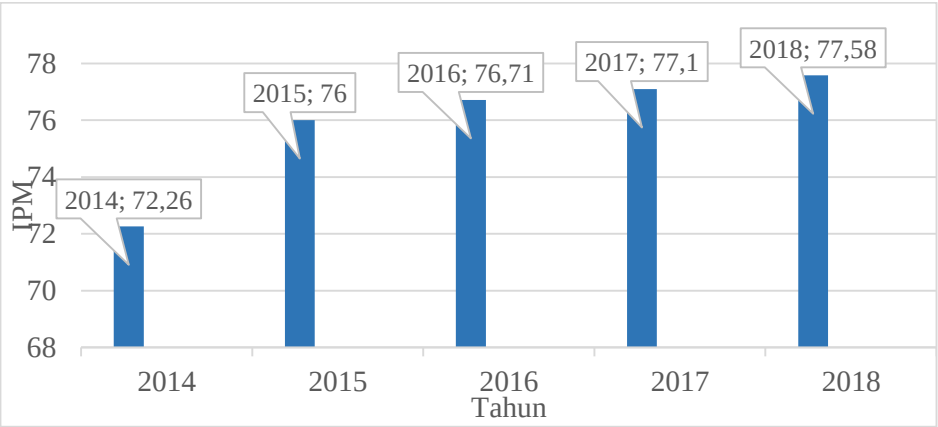
dimafaatkan secara utuh umtuk warga negaranya lah yang sangat menentukan nilai atau tingkat IPM pada tiap negara.

Nilai IPM *(Indeks Pembangunan Manusia)* ketiga negara diatas naik pada tiap tahunnya, hal ini menandakan bahwa tiap negara sudah berupaya serius dalam meningkatkan IPM pada tiap negaranya. Di Indonesia sejak tahun 1990 sampai 2017 selalu mengalami peningkatan secara bertahap, peningkatan IPM paling pesat terjadi pada tahun 1990 ke tahun 2000. Sedangkan perkembangan IPM di Kota Blitar sendiri adalah sebagai berikut:[4]

Tabel 1.2

IPM *(Indeks Pembangunan Manusia)*

Kota Blitar 2014-2018



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Blitar, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Blitar selalu mengalami

[4] Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Blitar, 2019

peningkatan disetiap tahunnya dari tahun 2014-2018. Berarti indikator dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yaitu indeks harapan hidup, indeks kesehatan dan indeks pengetahuan dalam pembangunan manusia dan kesejahteraan di Kota Blitar meningkat. Tetapi meskipun meningkat bukan berarti pemerintah Kota Blitar berdiam diri saja tetapi pemerintah Kota Blitar tetap terus meningkatkan SDM dengan mengadakan pelatihan dan pembekalan kerja. Hal ini menjadikan IPM akan terus mengalami peningkatan dan SDM di Kota Blitar semakin berkualitas, karena sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan dalam sebuah pekerjaan. Bahkan, akibat penggunaan sumber daya yang kurang tepat bisa mengakibatkan sebuah kerugian yang besar pada perusahaan.

Di agama Islam juga diperintahkan untuk bekerja. Sesuai dengan surat Al Jumu'ah ayat 10:[5]

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

[5] Kementrian Agama RI, *Az-Zikru Al-Qur'an dan Terjemahan untuk Wanita,* (Jakarta : Wali, 2010), hal. 554

Terjemahan:

Maka apabila shalat jumat telah selesai dikerjakan maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah rizki atau karunia dari Allah swt, semoga kamu menjadi orang yang beruntung.

Berdasarkan ayat di atas terdapat dua perintah, yaitu perintah beribadah dan perintah bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut sangat penting dan kedua-duanya harus dikerjakan umat Islam agar memperoleh keberuntungan. Ayat di atas juga menjadi motivasi bagi umat Islam bahwa setelah melaksanakan ibadah tidak harus istirahat, tidur, santai tetapi harus tetap bekerja mencari karuni Allah swt. Ayat di atas juga dapat dijadikan dasar bahwa dalam Islam tidak dikenal istilah hari jumat adalah hari libur bekerja, justru yang harus dikedepankan adalah mencari karunia Allah itu tanpa batasi oleh tempat , waktu dan jenis usaha. Kata *"fantasyiruu fil ardli"* menunjukkan perintah mencari dan bekerja dimana saja dan kapan saja, sedangkan kata *"wabtaghuu min fadlilah"* menunjukkan berbagai jenis dan macam pekerjaan yang menghasilkan uang sebagai karunia Allah swt. Kalau hal ini menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Apabila kita membicarakan macam dan jenis pekerjaan maka akan kita temukan lebih dari seratus macam dan jenis pekerjaan dan dari sekian banyak pekerjaan tersebut yang paling mulia adalah pekerjaan yang mampu mengembangkan potensi diri semaksimal mungkin dan memanfaatkan

waktu sebaik-baiknya disamping dapat menghasilkan *finacial*.[6] SDM mengandung dua pengertian. *Pertama,* Sumber Daya Manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. *Kedua,* menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Untuk mendorong agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan maksimal maka diperlukan pembentukan modal manusia yaitu proses peningkatan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seluruh penduduk negara/wilayah yang bersangkutan.[7]

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan *(ablity)* dan faktor motivasi *(motivation)*. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis sebagaimana dikutip dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, yang merumuskan bahwa: *Human Performance* terdiri dari *ability dan motivation, motivation* terdiri dari *attitude dan situation, ablity* terdiri dari *knowledge* dan *skill.* Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.[8] Sedangkan kemampuan kerja menurut gibson sebagaimana dikutip dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara,

---

[6]Cholil Uman dan Taudlikhul Afkar, *Modul Kewirausahaan untuk mahasiswa dan umum*,(Surabaya:IAIN Sunan Ampel Press, 2011), hal.47

[7] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: CV Budi Utami, 2012), hal. 8

[8]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013) hal. 67

kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yanag dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Sebagai sumber daya manusia yang telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka. Kompensasi ini dimaksud sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikam mereka pada perusahaan.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, baik jumlah atau waktunya, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Apalagi para karyawan yang tergolong potensional (mempunyai bakat dan keterampillan lebih), akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu. Bila hal demikian dapat terjadi, maka tidak boleh tidak bahwa perusahaan akan dapat lebih cepat mencapai tujuannya, yaitu memberikan hasil terbaik kepada para pelanggannya.[9]

Demikian pula dengan kepemimpinan menurut pendapat Gary Yulk sebagaimana dikutip dalam buku Yohanes Susanto bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain atau bawahan untuk memahami dan

---

[9] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Pendekatan Mikro,* (Jakarta : Djambatan,2000), hal.232-244

setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dikerjakan secara efektif dan proses memfasilitasi usaha individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama dan kepemimpinan mampu menerapkan daya pikir dan keahliannya untuk menyakinkan bawahannya[10]

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi sub sistem dalam organisasi agar dapat tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.[11]

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan sebuah perusahaan yang dalam hal ini telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah bilamana segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, dalam hal ini adalah masalah disiplin kerja yang telah menjadi budaya dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya budaya organisasi yang baik, maka sangat sulit untuk mewujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan atau organisasi.

---

[10] Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal. 60

[11] Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal 302.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor kemampuan yang mana karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, faktor lingkungan kerja, tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan, faktor gaya kepemimpinan, serta faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan.[12]

Menurut Busro terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal yaitu meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.[13] Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti hanya memfokuskan pada kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan yang menjadi faktor kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam

---

[12] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*... hal. 67-68

[13] Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamrdia Group, 2018), hal. 89

mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasikan, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.[14]

Adapun salah satu UMKM yang ada di Blitar adalah pabrik tahu Lumintu Jaya, produk yang dihasilkan pabrik tahu Lumintu Jaya Blitar sudah memiliki tempat dihati masyarakat itu dikarenakan dukungan kinerja tenaga kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu melayani kegiatan produksi. Pabrik tahu Lumintu Jaya merupakan usaha rumah tangga dalam bidang makanan dengan memproduksi olahan sendiri yaitu tahu. Pabrik Tahu Lumintu Jaya bertempat di Jalan Bogowonto No. 28 Rt.01 Rw.03 Pakunden Kota Blitar.

[14] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*... hal. 1

Tabel 1.3
Data Tenaga Kerja Pabrik Tahu Lumintu Jaya
Pakunden Kota Blitar

Jenis tenaga kerja	Jumlah pekerja
Kuli	4
Seketaris	1
Tukang giling	2
Pemasak	26
Loper	50
Total Pegawai Pabrik Tahu	**83**

Sumber : Hasil wawancara pemilik pabrik tahu Lumintu Jaya Kota Blitar

Berdasarkan tabel 1.3 di atas adalah data dari sebuah industri makanan yang diketahui jumlah tenaga kerjanya 83 pegawai, industri ini dirintis sudah 53 tahun ini dimulai dari awal tahun 1965 dengan penghasilan dan pekerja yang sedikit dengan memproduki yang masih alat tradisional menggunakan batu besar yang diputar oleh manusia namun lambat laun pabrik semakin berkembang yang sekarang sudah mempunyai puluhan pekerja, omsetnya mencapai puluhan juta, memproduksi dengan mesin dan tahu ini dijual di Blitar dan Tulungagung.

Sebagaian besar usaha kecil tumbuh secara tradisonal dan merupakan usaha keluarga yang turun menurun seperti pabrik industri rumah tangga makanan tahu lumintu jaya. Perkembangan industri tahu di blitar terutama di Pakunden mengalami banyak kemajuan dari segi kuantitas. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya berdirinya pabrik tahu di

Blitar di daerah Pakunden yang sekarang terkenal menjadi wisata tahu atau edukasi tahu.

Usaha ini sudah berkembang cukup lama, terdapat banyak indutri tahu di Kota Blitar tetapi Pabrik Lumintu Jaya ini adalah salah satu pabrik yang masih tetap eksis meskipun sudah berdiri 53 tahun sejak tahun 1965 dan juga jumlah tenaga kerjanya yang setiap tahun justru semakin ada peningkatan padahal pesaing yang banyak. Disini pemilik pabrik memberikan uang jamu atau uang lelah untuk setiap minggunya dan hampir semua karyawan mempunyai tanggungan atau hutang yang membuat karyawan tersebut terikat secara tidak langsung. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Industri Tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar Menurut Perspektif Ekonomi Islam".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat di identifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas SDM di Indonesia relatif rendah.
2. Pengembangan kinerja karyawan harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha tetapi juga para pekerjanya.

3. Perlu adanya kemampuan bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
4. Perlu adanya motivasi bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
5. Perlu adanya kompensasi bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia
6. Perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar?
4. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar?
5. Apakah ada pengaruh antara kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar.
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar.
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar.
4. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar.
5. Untuk menguji apakah ada pengaruh antara kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pekerja di Lumintu Jaya Kota Blitar.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas,, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sesuai dengan fenomena yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi akademis pada bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya.

2. Secara Praktis

   a. Bagi Pemilik Usaha Industri Tahu Lumintu Jaya

      Pemilik usaha atau perusahaan menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan.

   b. Bagi Pemerintah dan Daerah

      Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih berkualitas. Karena dengan banyaknya SDM berkualitas di Indonesia bisa meningkatkan nilai IPM.

   c. Bagi Akademik

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau literatur di perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.

   d. Bagi Penelitian Selanjutnya

      Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan

pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Agar penelitian lebih terarah, dan tidak terjadi penyimpangan pada penyusunan, maka peneliti membatasi dalam penelitian ini :

1. Dalam penelitian ini, mengingat luasnya ruang lingkup masalah MSDM maka dalam penelitian ini dibatasi pada masalah kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia industri tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar perspektif ekonomi Islam.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari para responden yaitu pekerja di industri tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar kemudian data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.
3.

G. Penegasan Istilah

Dalam karya ilmiah ini penelitian perlu memberi penegasan istilah dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar tidak terjadi keracuan atau ketidaksamaan pemahaman dalam membaca dalam skripsi ini, yaitu:

1. Definisi Konseptual

a. Kemampuan

Kemampuan *(ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality *(knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *(the right man in the right place, the right man on the right job)*[15]

b. Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengarui individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapian perusahaan.[16]

c. Kompensasi

Sebagai sumber daya manusia yang telah memberikan segala kemampuan kerjanya pada perusahaan, maka perusahaan

---

[15] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*....hal.67

[16] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 455-456

sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka. Kompensasi ini dimaksud sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikam mereka pada perusahaan.[17]

d. Gaya Kepemimpinan

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi sub sistem dalam organisasi agar dapat tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.[18]

e. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah titik akhir orang, sumbr daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil

---

[17] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber*...hal.232

[18] Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal 302.

dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja yang memuaskan, baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.[19]

f. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia *(human resources)* mengandung dua kata pengertian. *Pertama,* sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. *Kedua,* menyangkut manuia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja terebut. Sumber daya manusia yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.[20]

2. Definisi Operasional

Dari definisi secara konseptual sebagaimana dijelaskan di atas maka operasional dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan

---

[19] Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta:Elmatersa, 2017), hal.8-9

[20] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi...*, hal. 8-9

terhadap kinerja sumber daya manusia pada industri tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar. Adapun variabel dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel bebas yaitu kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja sumber daya manusia di industri tahu Lumintu Jaya Pakunden Kota Blitar. Dalam penelitian ini peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada subyek berupa kuesioner. Berdasarkan pengisisan kuesioner tersebut, peneliti bisa mengukur seberapa besar pengaruh kemampuan, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia di industri ini.

H. Sistematika Skripsi

Dalam sistematika penulisan skripsi ini disusun dengan enam bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub atau bagian dan sebelum memakai bab pertama, lebih dahulu penulis sajikan beberapa bagian awal yang meliputi: halaman sampul, halaman judul halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, tansliterasi dan abstrak. Kemudian bagian isi yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang pendahuluan yang meliputi (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) manfaat penelitian, (f) ruang lingkup

dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka, terdiri dari (a) landasan teoritis, (b) penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang (a) pendekatan dan jenis penilitian, (b) lokasi penelitian, (c) kehadiran peneliti, (d) data dan sumber data, (e) teknik pengumpulan data, (f) teknik analisis data, (g) pengecekan keabsahan temuan, (h) tahap-tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian meliputi paparan data dan temuan penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN

Pembahasan tentang hasil penelitian yang terkait dengan temuan penelitian. Dengan artian pada bab ini dilakukan pembahasan dengan cara analisis hasil temuan melalui teori, penelitian terdahulu dan teori yang ada.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil

penelitian yang telah dilaksanakan serta saran atau rekomendasi.