



Jurnal Akuntansi AKTIVA, Vol. 4, No. 1, 2023

Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perpektif Islam (Studi Kasus Pada Biro Pemerintahan Dan Otda Setdaprovsu Bagian Tata Usaha)

Fadiya Maysaroh Lubis

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

maysarohfadiya@gmail.com

ABSTRACT

This research uses a qualitative approach. In its research approach method, this research is more directed to case studies. The primary data taken by the researcher this time was by interviewing several employees/staff in the administration sub-section. The author uses descriptive data analysis techniques by analyzing all data obtained from various available sources. Researchers also perform data analysis techniques by reducing data, presenting data, and drawing conclusions on the issues raised. From this study, there are results which show that in the Office of the Governor of North Sumatra, the Government Bureau and Regional Autonomy Secretariat, the Administration section shows that in these agencies the leader applies a participatory leadership style model. It can be seen from the results of the interviews that have been conducted, that is, when one of the staff is facing a problem that could interfere with their performance, the leader immediately gives personal encouragement, the leader also has leadership standards, can protect employees and be friends with them, often coordinates with employees. Employees are also responsible for their actions. Compensation in the Office of the Governor of the Government Bureau and Otda Setdaprovsu administration section, there are various kinds of compensation here, namely in the form of direct and indirect compensation, such as: monthly salary/wages, TPP, study tour/out of town service, and Satya badges .

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif. Dalam metode pendekatan penelitiannya, penelitian ini lebih mengarah kepada studi kasus. Data primer yang diambil peneliti kali ini ialah dengan mewawancarai beberapa pegawai/staff yang ada di sub bagian tata usaha. Penulis memakai teknik analisis data deskriptif yaitu dengan menganalisa semua data yang didapat dari berbagai sumber yang tersedia. Peneliti juga melakukan teknik analisis data dengan mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan atas permasalahan yang diangkat. Dari penelitian ini, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa di Kantor Gubsu Biro Pemerintahan dan Otda Setdaprovsu bagian Tata Usaha menunjukkan bahwa pada instansi tersebut pemimpin menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif. Bisa terlihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan, yakni saat salah satu staff sedang menghadapi suatu masalah yang dapat mengganggu kerjanya pimpinan segera memberi dorongan secara pribadi, pimpinan juga telah memiliki standart

kepemimpinan, bisa mengayomi para pegawai dan berteman dengan mereka, sering melakukan koordinasi kepada para pegawai, juga bertanggung jawab atas perbuatannya. Pemberian kompensasi yang ada di Kantor Gubsu Biro Pemerintahan dan Otda Setdaprovsu bagian tata usaha, pemberian kompensasi disini ada berbagai macam, yakni berbentuk kompensasi langsung dan tidak langsung, seperti: gaji/upah bulanan, TPP, study tour/dinas keluar kota, dan Satya Lencana.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan pada sebuah perusahaan/instansi untuk mendapatkan tujuannya tentu tidak terlepas dari factor sumber daya manusia (SDM) nya sendiri. Jika faktor SDM telah dirasa sudah tidak kompeten untuk sebuah perusahaan maka bisa kita pastikan bahwa perusahaan itu akan merasakan turunya kinerja. Pengembangan pegawai yang terstruktur dan berlanjut menjadi keperluan yang absolut demi masa depan instansi tersebut. Saat situasi seperti itu, manajemen diminta agar menggunakan taktik yang baru demi melindungi karyawan agar produktifitas tetap tinggi dan meningkatkan keterampilannya untuk dapat memberi kontribusi yang optimal terhadap instansi.

Sistem yang ada pada sebuah instansi akan bekerja dengan baik jika individu yang ada didalamnya berkewajiban mengurusnya, yakni jika anggotanya atau orangnya masih senang dan melakukan tanggung jawabnya sebagaimana harusnya maka instansi itu pasti berdiri dengan kokoh. Suatu instansi sangat berpengaruh dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai bisa dimaknai hasil dari pekerjaan yang diraih pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan juga tanggung jawabnya dalam waktu tertentu (Noor, 2013. hlm. 272).

Adapun masalah yang biasanya muncul di instansi ialah masalah pegawai dan atasannya. Alasannya juga sangat bervariasi, yakni seperti pegawai yang tidak memberi kinerja seara optimal kepada instansi, pemimpin yang tidak memberi feedback secara baik ke pegawai, ada kesalahpahaman ketika berkomunikasi, dan tidak puasnya pegawai kepada instansi, salah satunya karena pemberian kompensasi yang tidak selayaknya.

Kompensasi bisa dimaknai sebagai bentuk hadiah atau pembayaran yang diberi kepada pegawai sebagai bentuk imbalan dari yang mereka kerjakan, dan memiliki dua cara, yakni pembayaran secara langsung (berbentuk gaji, komisi, upah, intensif, juga bonus) dan pembayaran secara tak langsung (berbentuk tunjangan pendapatan misalnya jaminan kesehatan juga uang untuk liburan yang diberi instansi) (Dessler, 2009. hlm. 82).

Selain dari kompensasi, kinerja pegawai juga berpengaruh dari kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi factor yang penting untuk sumber-sumber juga alat-alat pada sebuah instansi. Factor itu terdapat hubungannya dengan gaya, perilaku, juga sifat dari pemimpin yang bisa memberi pengaruh kepada pegawai yang dinaunginya dan akan berpengaruh kepada kinerja dari sebuah instansi. (Koesmono. 2007:30), menjelaskan adanya pemimpin dalam suatu instansi diperlukan agar dapat membawa instansi tersebut menuju tujuan yang sudah diputuskan.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah seluruh kegiatan yang bisa memberikan pengaruh kepada individu agar ikut berkontribusi demi mendapatkan sebuah tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama (Susilo Martoyo,1990). Menurut (Kartono. 1998:135) kepemimpinan ialah keahlian dalam memberi pengaruh

Copyright © 2020, Universitas Muhammadiyah Metro

efektif ke orang yang lain agar mengeluarkan suatu usaha yang suportif untuk mendapatkan tujuan yang telah direncanakan.

Thoha, 2010 berpendapat kepemimpinan ialah sebuah kegiatan memengaruhi orang lain agar dituntun menuju tujuan suatu instansi. Selanjutnya, menurut (Hasibuan, 2006) kepemimpinan ialah seseorang yang menggunakan kekuasaan dan kepemimpinannya, membimbing karyawan dan mengajarkan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Siagaan, 2003:6 berpendapat bahwa kepemimpinan ialah keahlian seseorang dalam memengaruhi orang lain, untuk hal tersebut semua karyawan maupun orang yang lain mau mengikuti kemauan dari pimpinan tersebut. Selanjutnya, menurut (Timple, 2008:80) berpendapat pimpinan merupakan seseorang yang mengimplementasikan teknik dan prinsip yang memastikan disiplin, motivasi, produktivitas dan kerja sama dengan seseorang, situasi dan tugas untuk bisa menggapai tujuan suatu instansi.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut pendapat (T.Hani Handoko,1992:41) ialah semua yang didapatkan pegawai sebagai bentuk balasan jasa dari hasil kerjanya. Lalu, kompensasi itu ialah suatu proses, pada bagian lainnya, ia mengungkapkan bahwa proses kompensasi ialah sebuah hubungan atau bagian proses yang kompleks, dengan tujuan memberi balasan jasa terhadap pegawai, atas terlaksananya kerjanya juga agar memotivasi pegawai untuk mendapat tingkat prestasi kinerja yang diinginkan.

Hadari Nawawi, 2011:87 berpendapat bahwa kompensasi dalam suatu instansi ialah imbalan atau penghargaan kepada para pegawai yang sudah memberi kontribusinya untuk memenuhi tujuannya, dengan cara bekerja. Dari penjelasan diatas, bisa dilihat terdapat 2 orang yang memiliki kewajiban juga tanggung jawab yang berbeda namun tetap berkaitan satu sama lain. Pihak pertama yakni pegawai yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab melakukan suatu aktifitas yang disebut dengan kerja. Pihak kedua yaitu instansi atau organisasi yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab memberi imbalan atau penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Adanya hal tersebut karena antara keduanya memiliki hubungan kerjasama pada suatu instansi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara, 2005:85 mengungkapkan kinerja berawal dari kata actual performance atau job performance (prestasi kerja yang sebenarnya diraih oleh seseorang) yakni hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang diraih karyawan ketika menjalankan tugas yang sudah disesuaikan dengan tanggung jawabnya.

Kinerja ialah hasil atau pencapaian seorang individu secara menyeluruh selama waktu tertentu ketika melaksanakan pekerjaan dibanding dengan berbagai kemungkinan misalnya standart hasil kerja, kriteria, target atau sasaran yang sudah ditetapkan dari awal dan sudah disepakati antar kedua belah pihak. Kinerja karyawan yang meningkat akan memberi kemajuan bagi suatu instansi untuk bisa berjuang dalam persaingan bisnis yang tak stabil. Maka dari itu, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan bagi manajemen yang cukup rumit karena keberhasilan demi menggapai tujuan keberlangsungan hidup suatu instansi bergantung kepada kualitas kinerja para karyawan yang terdapat di dalamnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian berikut ialah penelitian yang memakai jenis penelitian kualitatif. Menurut (Lexy J,2008) penelitian kualitatif yakni yang dilakukan lewat cara wawancara, pengamatan, dan membuat dokumen. Dalam metode pendekatan penelitiannya, penelitian ini lebih mengarah kepada studi kasus. Lebih mendalami mengenai semua yang berkaitan dengan subjek penelitian, yakni tentang gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Gubsu pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setdaprovsu yang tepatnya berada di Jl. Pangeran Diponegoro No 30, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20151. Ruang lingkup penelitian ini ialah agar mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang terdapat di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setdaprovsu bagian Tata Usaha.

Jenis dan Sumber Data

a. Primer

Menurut (Bungin, 2015: 129), data primer didapatkan secara langsung dari sumber utama ketika menghasilkan sebuah data, dan di dapat langsung dari lapangan. Data primer yang diambil peneliti kali ini ialah dengan mewawancarai beberapa pegawai/staff yang ada di sub bagian tata usaha yang dapat menilai bagaimana gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang ada disana, serta dari pengamatan secara langsung.

b. Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tak langsung. Data ini juga dapat disebut sebagai data penambah. Data ini bisa didapatkan dari studi-studi literatur lainnya seperti jurnal, skripsi, buku, majalah, tinjauan pustaka, dan juga internet. Dalam penelitian kali ini, peneliti mendapatkan data sekunder melalui internet dan mengambil data sekunder dari beberapa buku dan jurnal-jurnal literatur yang ada kaitannya dengan judul peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi yakni mengamati secara langsung dan mencatat segala kejadian-kejadian yang ada di Masjid Salman. Adapun kejadian-kejadian yang peneliti amati ialah kegiatan yang dilakukan pegawai/staff yang ada dibagian tata usaha seperti cara kerja, bagaimana cara bersosialisasi, waktu kehadiran, dll.

b. Wawancara

Pada penelitian ini, peneliti mewawancarai narasumber utama yakni Kepala subbagian tata usaha, juga mewawancarai beberapa pegawai lain yang bekerja di subbagian tata usaha.

c. Dokumentasi

Pada penelitian ini, peneliti berupaya mengumpulkan dan menganalisis arsip atau data-data dokumen yang berhubungan mengenai masalah yang diangkat peneliti di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setdaprovsu bagian Tata Usaha yakni bagaimana struktur organisasi perusahaan, dan laporan-laporan yang berhubungan dengan kegiatan kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kali ini, penulis memakai teknik analisis data deskriptif yakni menganalisa seluruh data yang didapat dari berbagai sumber yang tersedia. Peneliti melakukan teknik analisis data dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan atas permasalahan yang diangkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan di Kantor Gubsu Bagian Tata Usaha dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perspektif Islam

Dari hasil wawancara juga observasi di lapangan, dengan beberapa pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setdaprovsu bagian tata usaha, memperlihatkan bahwa pada instansi tersebut memakai model gaya kepemimpinan partisipatif. Bisa terlihat dari hasil wawancara, yakni saat salah satu karyawan sedang memiliki suatu masalah yang dapat mengganggu kinerjanya pimpinan segera memberi

dorongan secara pribadi, pimpinan juga telah memiliki standart kepemimpinan, bisa mengayomi para pegawai dan berteman dengan mereka, sering melakukan koordinasi kepada para pegawai, dan bertanggung jawab atas perbuatannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setdaprovsu bagian Tata Usaha selalu memberi nasihat, dan motivasi terhadap pegawai sehingga mereka bisa merasakan kehangatan pemimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga bisa mencapai tujuan instansi. Seorang manusia diutus kebumi agar jadi khalifah atau pemimpin. Dalam konsep Islam, semua individu merupakan pemimpin setidaknya dalam ruang lingkungannya sendiri atau untuk dirinya sendiri.

Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Gubsu Bagian Tata Usaha Ditinjau dari Perspektif Islam

Dapat dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan mengenai bagaimana pemberian kompensasi pada Kantor Gubsu Biro Pemerintahan dan Otda Setdaprovsu Bagian Tata Usaha, pemberian kompensasi disini ada berbagai bentuk, berbentuk kompensasi langsung dan tidak langsung, seperti: Gaji bulanan, TPP, study tour/dinas keluar kota, dan Satya Lencana.

a. Gaji bulanan.

Gaji bulanan, pemberian gaji sudah pasti ada di setiap bulan. Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah bagian Tata Usaha sudah terinclude dengan uang penambahan untuk lembur, jadi tidak secara tiba-tiba uang diberikan untuk pegawai.

b. TPP.

TPP merupakan singkatan dari Tunjangan Penambahan Penghasilan. Jumlah dari TPP yang didapatkan pegawai berbeda-beda dilihat dari keaktifan, jumlah kehadiran, dan kinerja pegawai. Tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Selain itu juga untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap instansi. Dengan adanya TPP tersebut diharapkan agar pegawai bekerja lebih baik lagi dan mencapai tujuan yang dikehendaki.

c. Study tour/dinas keluar kota.

Ini dilaksanakan ketika akan bertugas ke luar daerah, misalnya Parapat, Samosir, dll. Disela-sela kegiatan dinas tersebut, pegawai juga bisa sekalian berjalan-jalan keliling daerah tersebut. Sehingga tidak hanya bekerja, melainkan dapat bonus untuk jalan-jalan.

d. Satya Lencana.

Penghargaan Satya Lencana diberikan kepada PNS sebagai bentuk kehormatan ketika melaksanakan tugasnya kepada negara sudah memberi pengabdian, kesetiaan, kedisiplinan, kecakapan, kejujuran, juga sudah mengabdikan terus sekurang-kurangnya selama 10, 20, sampai 30 tahun lamanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Nawawi. 2008:361), Kompensasi langsung ialah ganjaran/imbalan yang biasa dimaknai dengan upah ataupun gaji, yang dibayar dengan tetap dengan masa waktu yang tetap juga. Rasulullah memberi contoh yang harusnya dilakukan umat muslim setelahnya yaitu, menentukan gaji untuk para karyawan sebelum mereka memulai kerjanya. Rasulullah SAW bersabda: "Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka haruslah disebut upahnya". Dalam hal itu, Rasulullah memberi penuntun bahwa dengan memberi info upah yang nantinya didapat, diharapkan dapat memberi dukungan semangat untuk para pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan memberi rasa tenang.

Mengenai tentang peningkatan kinerja, islam menetapkan selayaknya ketika meningkatkan kinerja seharusnya instansi memberi kompensasi yang sesuai. Kompensasi dalam islam ditentukan dilihat dari jasa kerja atau kegunaan tenaganya. Gaji tersebut bisa juga berbentuk uang (harta) maupun jasa. Karena, sesuatu yang dapat dinilai dengan harga, bisa menjadi kompensasi, baik itu berbentuk jasa ataupun materi, namun dengan syarat yang cukup jelas, maksudnya dalam islam diharuskan adanya kontrak/perjanjian kerja, seseorang wajib jelas saat transaksi diawal mengenai bentuk kerja (job description), batasan waktu, besaran gaji, dan berapa besar keterampilan yang harus dikeluarkannya.

KESIMPULAN

- a. Pertama, di Kantor Gubsu Biro Pemerintahan dan Otda Setdaprovsu bagian Tata Usaha menunjukkan bahwa pada instansi tersebut pemimpin menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif. Bisa terlihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan, yakni saat salah satu staff sedang menghadapi

suatu masalah yang dapat mengganggu kinerjanya pimpinan segera memberi dorongan secara pribadi, pimpinan juga telah memiliki standart kepemimpinan, bisa mengayomi para pegawai dan berteman dengan mereka, sering melakukan koordinasi kepada para pegawai, juga bertanggung jawab atas perbuatannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setdaprovsu bagian Tata Usaha selalu memberi nasihat, dan motivasi terhadap pegawai sehingga mereka bisa merasakan kehangatan pemimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

- b. Kedua, dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilaksanakan mengenai bagaimana pemberian kompensasi di Kantor Gubsu Biro Pemerintahan dan Otda Setdaprovsu Bagian Tata Usaha, pemberian kompensasi disini ada berbagai macam, yakni berbentuk kompensasi langsung dan tidak langsung, seperti: Gaji bulanan, TPP, study tour/dinas keluar kota, dan Satya Lencana.

DAFTAR LITERATUR

- Bungin, M. Burhan. 2015. Penelitian Kualitatif. (Jakarta: Prenada Media Group).
- Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Hamalik Oemar. 2005. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi aksara.
- Handoko T, Hani, 1992, Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia Edisi ke 2 BPFE Yogyakarta.
- Kartono, Kartini (1998). Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Koesmono, H. Teman. (2007) Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 9(1):30-40.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Lexy J. Moleong. 2007. Etodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Malayu SP hasibuan (2006) Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Edisi revisi bumi aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagaan 2003. Teori dan praktik Kepemimpinan. Jakarta: renika cipta.
- Sondang P. Siagian, 2001, Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 1996. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta, BPFE.
- Thoha, miftah (2010) Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zuriah, Nurul. Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi . Cetakan kedua . Jakarta: Bumi Aksara, 2007.