BAB II

LANDASAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Kepemimpinan Islam.

   a. Pengertian Kepemimpinan Islam.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela/sukacita. Kepemimpinan juga di katakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

3) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.[11]

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rosulullah Saw wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan *amir* atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa indonesia di sebut pemimpin formal.[12] Selain kata *khalifah* disebutkan juga *Ulil Amri*.[13] Sebagaimana firman Alloh dalam surat An-Nisa' (4) ayat 59 :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman ! taatilah Allah dan taatilah Rosul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rosul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".[14] (An-Nisa'(4);59)

---

[11] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi…*, hal. 3
[12] *Ibid*, hal. 6
[13] *Ibid*, hal. 7
[14] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan*…, hal. 195-196

Berdasarkan ayat Al-Qur'an dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di ridhai Alloh Swt.[15]

b. Dasar Konseptual Kepemimpinan Perspektif Islam

Untuk memahami dasar konseptual dalam perspektif Islam paling tidak harus digunakan tiga pendekatan, yaitu:

1) Pendekatan Normatif

Dasar konseptual kepemimpinan Islam secara normatif bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits yang terbagi atas empat prinsip pokok, yaitu:

a) Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Di dalam Islam telah digariskan setiap pemimpin ia dituntut untuk bertanggung jawab. Untuk memahami makna tanggung jawab adalah subtansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak sia-siakan.

b) Prinsip etika tauhid

Kepemimpinan Islam dikembangkan di atas prinsip-prinsip etika tauhid.[16] Persyaratan utama seorang pemimpin yang telah digariskan oleh Alloh Swt pada firmannya dalam surat Ali Imran (3) ayat 118:

---

[15] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*…, hal. 9
[16] *Ibid*, hal. 15-16

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَتَّخِذُواْ بِطَانَةً مِّن دُونِكُمۡ لَا يَأۡلُونَكُمۡ خَبَالاً وَدُّواْ مَا عَنِتُّمۡ قَدۡ بَدَتِ ٱلۡبَغۡضَآءُ مِنۡ أَفۡوَٰهِهِمۡ وَمَا تُخۡفِي صُدُورُهُمۡ أَكۡبَرُۚ قَدۡ بَيَّنَّا لَكُمُ ٱلۡأٓيَٰتِۖ إِن كُنتُمۡ تَعۡقِلُونَ ١١٨

Artinya:"Wahai orang-orang yang beriman! janganlah kamu menjadikan teman orang-orang di luar kalanganmu (seagama) sebagai teman kepercayaanmu, (karena) mereka tidak henti-hentinya menyusahkan kamu. Mereka mengharapkan kehancuranmu. Sungguh, telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang di sembunyikan oleh hati mereka lebih jahat. Sungguh telah Kami terangkan kepadamu ayat-ayat (Kami), jika kamu mengerti".[17] (Ali Imron(3):118)

c) Prinsip keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar dijaga agar tidak muncul stigma-stigma ketidakadilan.

d) Prinsip kesederhanaan

Rosululloh Saw menegaskan bahwa seorang pemimpin itu harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani.

2) Pendekatan Historis

Al-quran begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang. Dengan pendekatan historis ini diharapkan akan lahir pemimpin-pemimpin Islam yang memiliki sifat sidiq, amanah, fathonah dan tabliq sebagai syarat keberhasilannya dalam

[17] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan*…, hal. 28

memimpin.[18] Sidiq adalah sifat Nabi Muhammad Saw artinya benar dan jujur. Jika seorang pemimpin, ia senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya.

Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi dan misi dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan.[19] Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang di sengaja antar ucapan dan perbuatan. Oleh karena itulah, Alloh memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat sidiq dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang sidiq.[20] Sebagai firman Alloh Swt dalam surat At-Taubah ayat 119 :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَكُونُوا۟ مَعَ ٱلصَّـٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

Artinya:“Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kepada Alloh dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar”.[21] (Q.S At- Taubah (9):119)

Kemudian tentang amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. Amanah bisa juga bermakna

---

[18] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*…,hal. 16-18

[19] Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung : Pt Mizan Pustaka, 2006), hal. 121

[20] *Ibid*, hal. 123

[21] Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan*…, hal. 224

keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Diantara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya amanah. Ia juga merupakan salah satu moral keimanan. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.[22]

Amanah dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran dan pelayanan yang optimal kepada pegawai.[23] Alloh berfirman dalam surat An-Nisa' ayat 58:

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

Artinya: "Sungguh, Alloh menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkan dengan adil. Sungguh Alloh sebaik-baik memberi pengajaran kepadamu. sesunguhnya Alloh maha mendengar lagi maha melihat".[24] (QS. Al-Nisa'(4);58)

Sedangkan fathonah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fathonah artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathonah dapat di pandang sebagai strategi hidup setiap muslim,

---

[22] Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing…,* hal.125
[23] *Ibid*, hal. 126
[24] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan*…, hal.195

karena untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh-Nya. Potensi yang paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas).[25]

Yang terakhir adalah tablig artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat tablig, akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat. Jika merupakan seorang pemimpin dalam dunia bisnis, ia haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada pegawai.[26] Alloh berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 70-71 :

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ ٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ وَقُولُوا۟ قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٧٠﴾ يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَـٰلَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَمَن يُطِعِ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا ﴿٧١﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kamu kepada Alloh dan ucapkanlah perkataan yang benar, niscaya Alloh memperbaiki bagimu amal-amalmu dan mengampuni dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Alloh dan Rosul-Nya, maka sungguh dia menang dengan kemenangan yang agung”.[27](QS. Al-Ahzab(33);70-71)

---

[25] Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing…,* hal.128
[26] *Ibid*, hal. 132
[27] Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan*…, hal. 46

3) Pendekatan Teoritis

Ideologi Islam adalah ideologi yang terbuka. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada di dalam bangunan ideologi Islam sendiri sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan mengkomunikasikan ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar Islam selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan Sunnah Rosululloh.

Pengembangan ilmu pengetahuan, kerangka manajemen Islam selama berada dalam koridor ilmiah tentunya sangat dianjurkan mengingat kompleksitas permasalahan dari zaman ke zaman akan selalu bertambah dan sejarah Islam pun mencatat dalam setiap zaman akan lahir pembaru-pembaru pemikiran Islam yang membangun dasar-dasar konseptual yang relevan dengan zamannya.[28]

c. Pemimipin yang Efektif

Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1) Mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan yang Maha Esa
2) Dapat di percaya dan mampu mempercayai orang lain
3) Mampu bekerja sama dengan orang lain
4) Ahli dibidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai.

[28] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*…, hal. 18

5) Senang bergaul, ramah tamah dan suka menolong
6) Memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain
7) Memiliki semangat untuk maju
8) Penuh pengabdian dan memiliki kesetian yang tinggi
9) Kreatif dan penuh inisiatif
10) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan
11) Berdisiplin dan bijaksana.[29]

2. Etos Kerja.

a. Pengertian Etos Kerja

Mengenai tentang etos kerja dapat di artikan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.[30] Bagaimana umat Islam dapat berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan di akhirat. Bekerja di dunia bagi umat Islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga di akhirat kelak merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat Islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak lepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalan sebagaimana diajarkan dan mengharap ridho dari Alloh Swt.

Islam adalah akidah, syariah dan amal. Jadi umat Islam tidak cukup hanya melakukan ibadah kepada Alloh dan Rosul saja, tetapi juga dituntut untuk melakukan amal perbuatan berupa bekerja. Iman kepada

---

[29] *Ibid*, hal. 33

[30] Toto Tasmoro, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 15

Alloh tidak hanya yakin di dalam hati dan mengucap dalam perkataan, tetapi juga melaksanakan dalam perbuatan atau pekerjaan. Islam tidak menghendaki para pemeluknya menjadi orang yang malas dan memandang bahwa bekerja, usaha untuk mencari rejeki dan mencari kemakmuran merupakan perbuatan jelek dan mendatangkan siksa.[31] Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Alloh dalam surat Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya; "Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu di bumi: carilah karunia Alloh dan ingatlah Alloh banyak-banyak agar kamu beruntung".[32] (QS. Al-jumuah:10)

Dari ayat tersebut terlihat jelas bahwa Alloh menghendaki umat Islam untuk bekerja keras dalam mencari karunia atau rejeki dari Alloh.[33]

b. Ciri-ciri Etos Kerja

Ada beberapa ciri umum yang bisa dijadikan ukuran apakah memiliki etos kerja tinggi atau rendah, diantaranya:

1) Orientasi ke masa depan

Seseorang yang beretos kerja bukan hanya yang bermodal semangat, tetapi harus memiliki orientasi ke masa depan. Ia harus

[31] Srijanti, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 139

[32] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan*…, hal.134

[33] Srijanti, *Etika, Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi 2*…, hal. 139

memiliki rencana dan perhitungan yang matang demi terciptanya masa depan yang lebih baik. Untuk itu hendaklah selalu menghitung dirinya demi mempersiapkan hari esuk. Artinya, sebagai seorang muslim, semestinya orientasinya tidak hanya terbatas pada kehidupan di dunia ini, akan tetapi demi membangun kehidupan akhirat. Keseluruhan aktivitasnya di dunia harus didasari sebagai perjalanan awal menuju kehidupan akhirat.[34]

2) Kerja keras

Al-Qur'an selalu memotivasi setiap pemeluknya untuk senantiasa berkreasi dan berinovasi. Bahkan, Islam memberi nilai yang lebih esensial, yaitu sebuah kerja keras seharusnya dilandasi atas niat yang benar, serta sadar bahwa prestasi kerjanya akan dinilai oleh Alloh, Rosul dan umat mukmin.[35] Rosululloh mengajarkan kepada umatnya untuk tidak tergesa-gesa dalam mencapai apa yang diinginkan. Sebab nilai sebuah pekerjaan bukan dilihat dari hasilnya semata, namun kemudian tidak ada berkelanjutannya, akan tetapi yang bisa berjalan secara kontinu meski hasilnya tidak terlalu besar. Disinilah perlunya sebuah perencanaan yang matang, di samping bekerja keras. Karena itu, kerja santai, tanpa rencana, malas, pemborosan tenaga dan waktu adalah bertentangan dengan nilai Islam.[36] Bekerja dengan bersungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur,

[34] Kerja dan Ketenagakerjaan, *Tafsir Al-Qur'an Tematik*…, hal. 132-133
[35] *Ibid*, hal. 134
[36] *Ibid*, hal. 136

dan mencari rezeki yang halal dengan cara-cara yang halal pula dikategorikan sebagai perbuatan ibadah.[37]

3) Menghargai waktu

Islam mengajarkan kepada umatnya agar setiap detik dari waktunya harus di isi dengan hal-hal yang bermanfaat. Seseorang yang beretos kerja akan selalu mampu mengisi waktunya dengan hal-hal yang lebih esensial, yakni meningkatkan keimanan, beramal saleh, dan membina komunikasi sosial.[38] Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya.[39]

4) Bertanggung jawab

Berani bertanggung jawab merupakan ciri dasar manusia, yang memang sejak awal telah dikonstruk sebagai makluk yang diberi kebebasan untuk memilih. Seseorang yang beretos kerja harus berani menanggung resiko apa pun atas apa yang telah diperbuat setelah melalui perhitungan dan pemikiran yang mendalam. Ia harus berani menghadapi kemungkinan-kemungkinan buruk yang akan terjadi.[40]

c. Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Kemudian fungsi etos kerja adalah:

1) Pendorong timbulnya perbuatan.
2) Penggairah dalam aktivitas .

---

[37] Thoir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 40
[38] Kerja dan Ketenagakerjaan, *Tafsir Al-Qur'an Tematik…*, hal. 137
[39] Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 31
[40] *Ibid*, hal. 138-139

3) Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.[41]

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.[42] Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.[43]

b. Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan

---

[41] *Ibid*, hal. 131

[42] Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA" dalam *ft.unimal.ac.id>index.php>volume-1*, diakses 15 Februari 2016

[43] Nela Pima Rahmawanti Dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara" dalam *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*, diakses 15 Februari 2015

lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:

1) Tata ruang kerja yang tepat.
2) Cahaya dalam ruangan yang tepat
3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat
4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dan mempunyai kekuatan serta mempunyai pengaruh terhadap jiwa karyawan, meliputi:

a) Suasana kerja dalam perusahaan

Suasana dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

b) Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah

menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.[44]

4. Kinerja Pegawai.
   a. Pengertian Kinerja

      Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

   b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

      Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

      1) Faktor kemampuan

         Secara fsikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) 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,

[44] Nicko Permana Putra, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang*. (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2013), Hal. 3-4

pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attiude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.[45] Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.[46]

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan,

---

[45]Answar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2004), Hal. 67-68

[46] Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariat*, (Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2003), hal. 167

maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Tanpa indikator kinerja sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan /ketidakberhasilan) kebijakan/progam/kegiatan dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit kerja pelaksananya. Secara umum, indikator kinerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh beberapa pihak yang terkait untuk menghindari kesalahan interprestasi selama pelaksanaan kebijakan/progam/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.[47]

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).[48] Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, serta syarat yang lain yang

[47] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* (Bandung: Pt Refika Aditama, 2010), Hal. 35

[48] *Ibid*, hal. 365

perlu dipertimbangkan dalam seleksi. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebuah produk akhir.[49]

Sedangkan tujuan penilaian kinerja:

1) Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang akan menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan /karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang kepegawaian.[50]

---

[49] *Ibid*, hal. 367
[50] *Ibid*, hal. 368

Ada beberapa kriteria untuk menilai karyawan yang bemanfaat dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu

a) *Quality*: merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
b) *Quantity*: jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
c) *Timelinnes*: tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
d) *Cost Effectivennes*: tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi di maksimalkan untuk mendapat hasil yang tinggi.
e) *Interpersonal impact*: tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik,dan bekerja sama diantara rekan kerja.[51]

[51] Siti Magfiroh, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)" dalam *http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/139/jtptiain--sitimaghfi-6916-1-sitimag-h.pdf*, diakses 15 Februari 2016

B. Penelitian Terdahulu

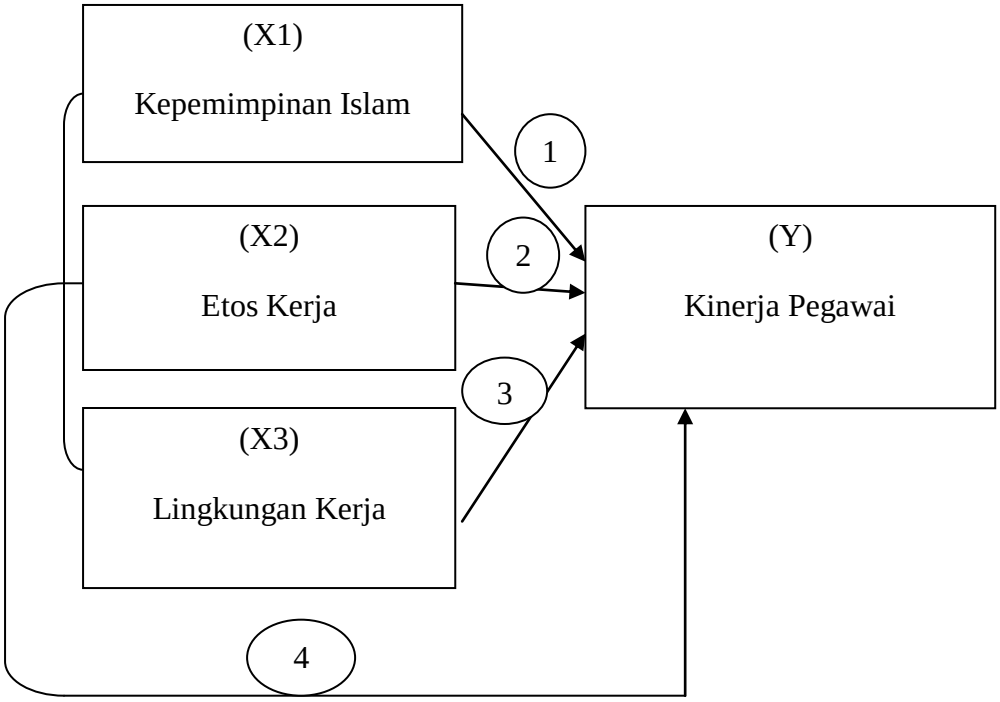
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Tahun	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Siti	Pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)	2012	Variabel kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri	Menggunakan variabel kepemimpinan Islami dan variabel kinerja	Pada penelitian Siti menggunakan dua variabel bebas dan satu terikat sedangan penelitian saya menggunakan tiga variabel bebas dan satu terikat, kemudian pada lokasi penelitian saya bukan lembaga keuangan tetapi UPT pelatihan kerja
Zahra	Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta	2015	Etos kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta	Menggunakan variabel etos kerja dan variabel kinerja	Lokasi penelitian Zahra di CV sedangkan penelitian saya di UPT pelatihan kemudian indikator yang digunakan juga berbeda

Nama	Judul	Tahun	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Zainul dan Taufiq	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi merja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten Lumajang	2012	Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PDAM Kabupaten Lumajang	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja	Pada penelitian Zainul dan Taufiq lokasinya di PDAM sedangkan penelitian saya di UPT Pelatihan kerja
Nela, dkk	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara)	2014	Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja	Dalam penelitian Nela, dkk hanya satu variabel bebas yang di gunakan sedangkan dalam penelitian saya menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja Selain itu lokasi penelitian Nela, dkk di kantor pajak sedangkan penelitian saya di UPT Pelatihan kerja

Nama	Judul	Tahun	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Nicko	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang	2013	Variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indonesia Power Semarang	Menggunakan variabel lingkungan kerja, variabel kinerja	Lokasi penelitian Nicko di PT.Indonesia sedangan penelitian saya di UPT Pelatihan kerja

B. Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai

   Kepemimpinan Islam dapat mendorong peran para pegawainya untuk kearah posisi yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Karena setiap pekerjaan akan dipertanggungjawabkan di dunia serta di akhirat kelak. Selain itu pemimpin juga harus memperhatikan kepada pegawainya agar menjadi lebih semangat dan termotivasi sehingga bisa meningkatkan kinerja yang maksimal.

2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

   Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Ketika para pegawainya memiliki semangat yang tinggi, berorientasi ke depan serta diimbangi dengan kerja keras pasti akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai

   Suatu kondisi lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja, dikarenakan bahwa ketika lingkungan kerja yang buruk para pegawai sangat terganggu saat beraktivitas. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja menyenangkan akan membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja akan meningkat.

4. Pengaruh kepemimpinan Islam, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

   Ketika seorang pemimpin mengarahkan para pegawainya dengan cara yang di anjurkan syariat Islam dan mendorong untuk bertanggung jawab serta menganjurkannya untuk bersemangat dan berkerja keras kemudian harus memperhatikan lingkungan kerjanya yang di lihat dari

nyaman tidaknya ketika bekerja akan bisa meningkatkan kinerja yang maksimal sehingga tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik.