

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KAJIAN TEORITIS

1. Kepemimpinan Islam

a. Pengertian Kepemimpinan Islam

Istilah kepemimpinan secara etimologi (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata “pimpin”. Dengan mendapat awalan me- menjadi “memimpin” maka mempunyai arti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Kata memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakannya disebut pemimpin. Berkembang pula kata kepemimpinan, berupa penambahan awalan ke- dan akhiran -an pada kata pemimpin. Kata kepemimpinan berarti cara memimpin.¹⁰

Kepemimpinan diartikan sebagai sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas kerja sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu, tingkat produktivitas kerja yang ingin direalisasikan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya

¹⁰ Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus...*, hal., 535

belum tentu sama. Namun demikian, tidak mustahil terdapat kesamaan. Hal ini banyak bergantung pada kompleksitas organisasi.

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan *amir* atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Selain kata *khalifah* disebutkan juga *Ulil Amri*.¹¹ Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa' (4) ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ط فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

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”.¹² (An-Nisa'(4);59)

Berdasarkan ayat Al-Qur'an tersebut dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.

¹¹Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2003), hal., 6

¹²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan*, hal., 195-196

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 dituntut untuk bertanggung jawab. Makna tanggung jawab adalah substansi utama yang harus dipahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak sia-sia.

Pemimpin bekerja dengan orang lain. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, salah satunya dengan atasannya, staf, teman sekerja atau atasan lain dalam organisasi.

Pemimpin adalah tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan (akuntabilitas). Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas, menjalankan tugas, mengadakan evaluasi, untuk mencapai tujuan yang terbaik. Pemimpin bertanggung jawab untuk kesuksesan stafnya tanpa kegagalan.

Dalam sebuah hadis yang disampaikan oleh Ibnu Umar, Rasulullah SAW bersabda:

“Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan bertanggungjawab terhadap apa yang dipimpinnya.” (Riwayat Bukhari dan Muslim)

Jadi, seorang manajer atau pemimpin harus menjalankan prinsip ini untuk memberikan pertanggungjawabannya, baik itu bertanggungjawab (memberi laporan) kepada atasannya maupun bertanggungjawab terhadap bawahan, masyarakat, pemerintah (*stakeholder*), dan kepada Allah, Tuhan pencipta alam semesta.

b) Prinsip etika tauhid

Kepemimpinan Islam dikembangkan di atas prinsip-prinsip etika tauhid.¹³ Persyaratan utama seorang pemimpin yang telah digariskan oleh Allah SWT pada firmanNya dalam surat Ali Imran (3) ayat 118:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَتَّخِذُوْا بٰطٰنَةً مِّنْ دُوْنِكُمْ لَا يٰۤاَلُوْنَكُمْ حَبٰلًا وَّ دُوًّا مَّا
عِنْتُمْ قَدْ بَدَتِ الْبَغْضَاءُ مِنْ اَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِيْ صُدُوْرُهُمْ اَكْبَرُ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمْ
الْآيٰتِۃَ اِنْ كُنْتُمْ تَعْقِلُوْنَ ﴿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”.¹⁴ (Ali Imron(3):118)

¹³Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.....*, hal., 15-16

¹⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan....*, hal. 28

c) Prinsip Keadilan

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

Dalam Al-Quran konsep keadilan diungkapkan dengan kata *al-adl*, *al-qisth*, *al-mizan*. Dalam al-Quran kata *al-adl* dalam berbagai bentuknya terulang dua puluh delapan kali. Terdapat empat makna keadilan yang dikemukakan oleh ulama:

1. Adil dalam arti sama, tidak membeda-bedakan satu sama lain.

Persamaan yang dimaksud adalah persamaan hak, ini dilakukan dalam memutuskan hukum. Sebagaimana dalam Al-Quran surat An-Nisa' ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾



Artinya: “Apabila kamu memutuskan suatu perkara diantara manusia maka hendaklah engkau memutuskan dengan adil”.¹⁵ (An-Nisa’: 58)

2. Adil dalam arti seimbang. Keadilan identik dengan kesesuaian, dalam hal ini kesesuaian dan keseimbangan tidak mengharuskan persamaan kadar yang besar dan kecilnya ditentukan oleh fungsi yang diharapkan darinya. Sebagaimana dalam Al-Quran Surat Al-Mulk ayat 3:

¹⁵*Ibid*, hal. 192

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَوَاتٍ طِبَاقًا ط مَا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِنْ تَفَوتٍ ط
فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ ﴿٣﴾

Artinya: “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”.¹⁶ (Al-Mulk: 3)

3. Adil dalam arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak itu kepada pemiliknya. Keadilan yang dinisbatkan kepada Allah SWT. Adil disini berarti memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi. Dalam hal ini Allah memiliki hak atas semuanya yang ada sedangkan semua yang ada tidak memiliki sesuatu disisinya.

d) Prinsip kesederhanaan

Rasulullah SAW menegaskan bahwa seorang pemimpin itu harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani.

Prinsip kesederhanaan merupakan suatu unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menempatkan posisinya ditengah-tengah orang yang ia pimpin. Maksudnya seorang pemimpin tidak sewajarnya hanya dekat dengan orang-orang yang berada pada level atas saja, tapi juga bisa mendengar dan melihat dari dekat problema-problema yang terjadi pada orang-orang yang ada pada

¹⁶*Ibid*, hal. 562

level bawah. Dengan menempatkan diri secara tepat, berarti seorang pemimpin telah menunjukkan sikap kesederhanaan.

Dalam islam, umatnya dianjurkan untuk selalu bersikap sederhana dalam setiap kali bertindak, karena hanya dengan kesederhanaan seorang pemimpin bisa menjadi penengah yang netral, yang tidak merugikan orang lain saat mengambil keputusan.

Dalam Al-Quran dikatakan:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا.....

“Dan kami jadikan kamu umat yang menengah (yang adil dan pilihan), agar menjadi saksi atas manusia, agar Rasul menjadi saksi atas (perbuatan) kamu”.¹⁷ (QS. Al-Baqarah (2): 143)

Pemimpin yang menengah dalam arti sederhana baik dalam tindakan maupun perilakunya, maka akan lebih fleksibel dalam mengelola organisasi. Pemimpin yang sederhana bisa menerima pendapat dari kalangan atau sekaligus dapat mengakomodasi keinginan-keinginan orang-orang bawah.

2) Pendekatan Historis

Al-Qur'an begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan renungan bagi umat yang akan datang.

Dengan pendekatan historis ini diharapkan akan lahir pemimpin-

¹⁷*Ibid*, hal. 87

pemimpin Islam yang memiliki sifat *sidiq*, amanah, fathanah dan *tabliq* sebagai syarat keberhasilannya dalam memimpin.¹⁸

Sidiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW artinya benar dan jujur. 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. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintah orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *sidiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *sidiq*. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 119:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kepada Allah dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar”.¹⁹ (Q.S At- Taubah (9):119)

Kemudian tentang amanah artinya dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Amanah dapat ditampilkan dalam

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

¹⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan...*, hal. 224

keterbukaan, kejujuran dan pelayanan yang optimal kepada pegawai.

Allah berfirman dalam surat An-Nisa' ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

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. sesungguhnya Alloh maha mendengar lagi maha melihat”.²⁰ (QS. Al-Nisa'(4);58)

Sedangkan fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fathanah artinya pemimpin yang memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim, 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).²¹

Yang terakhir adalah tablig artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat tablig, maka akan menyampaikannya dengan benar dan dengan tutur kata yang tepat. Jika merupakan seorang pemimpin dalam dunia bisnis, ia harus mampu menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan

²⁰ *Ibid*, hal., 195

²¹ Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung : PT Mizan Pustaka, 2006), hal.128

misinya dengan benar kepada pegawai.²² Allah berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 70-71:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَقُولُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿٧٠﴾ يُصْلِحْ لَكُمْ اَعْمَالَكُمْ
وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوْبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيْمًا ﴿٧١﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar, niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amalmu dan mengampuni dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Allah dan Rosul-Nya, maka sungguh dia menang dengan kemenangan yang agung”.²³ (QS. Al-Ahzab(33);70-71)

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 Rasulullah.

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.²⁴

²² *Ibid*, hal. 132

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Tafsirnya Edisi yang disempurnakan...*, hal. 46

²⁴ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...*, hal. 18

c. Nilai-nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas, kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Tanguiri, yaitu:

1. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
2. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
3. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
4. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
5. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

d. Pemimpin 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 dipercaya 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
- 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 kesetiaan yang tinggi
- 9) Kreatif dan penuh inisiatif
- 10) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan
- 11) Disiplin dan bijaksana.²⁵

e. Tipe Kepemimpinan dalam Organisasi

G.R Terry sebagai salah seorang pengembang ilmu manajemen mengemukakan tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Seorang pemimpin dalam melaksanakannya tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi disampaikan secara langsung oleh pemimpin yang bersangkutan.

Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya senganlah kecil. Akibatnya, pelaksanaannya selain mudah juga sangat efektif dan memang biasa dilakukan tanpa mengalami prosedural yang berbelit.

²⁵ *Ibid*, hal. 33

2. Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal Leadership*)

Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, instruksi, maupun program penyaliaannya. Pada tipe ini, program pendelegasian kekuasaan sangatlah berperan dan harus diaplikasikan.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara bersungguh-sungguh, teliti, dan cermat. Pemimpin bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun agak kaku dan segala instruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan, para bawahan tidak berhak mengomentarnya. Karena pemimpin beranggapan bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggungjawab atas segala kompleksitas organisasi.

4. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pada kepemimpinan yang demokratis, pemimpin beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggungjawab terhadap perusahaan. Oleh karena itu, agar seluruh bawahan merasa turut bertanggungjawab maka mereka harus berpartisipasi dalam setiap aktivitas perencanaan, evaluasi, dan penyaliaan. Setiap individu bawahan merupakan potensi yang berharga dalam usaha merealisasikan tujuan.

5. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*)

Kepemimpinan yang paternalistik dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat seorang bapak kepada anaknya.

6. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*)

Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya akan muncul pemimpin yang memiliki kelemahan diantara mereka yang ada dalam kelompok tersebut menurut keahliannya dimana ia terlibat didalamnya. Pada situasi ini, peran bakat sangat menonjol sebagai dampak pembawaan sejak lahir dan mungkin disebabkan adanya faktor keturunan.²⁶

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu

²⁶ *Ibid*, hal., 158

wilayah. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁷

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 pegawai.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

a) Tata ruang kerja yang tepat

²⁷Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen SDM*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hal., 182

- b) Cahaya dalam ruangan yang tepat
- c) Suhu dan kelembapan udara yang tepat
- d) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern:

1) Faktor Intern, meliputi:

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah pewarnaan, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding

saja, tetapi dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja yang Bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab selain mempengaruhi kesehatan seseorang, lingkungan yang bersih juga akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang Cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya apabila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

d. Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan

kelelahan pada karyawan. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.²⁸

2) Faktor Ekstern, meliputi:

a. Jaminan terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

²⁸ *Ibid*, hal., 185

b. Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja diukur melalui:

1) Suasana Kerja

Di dunia kerja, membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali muncul karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuannya bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan

biasanya dapat menolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya Fasilitas Bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup).²⁹

²⁹ *Ibid*, hal., 195

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³⁰

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan menurut pendapat para ahli, adalah sebagai berikut:

1. Stolovitch dan Keeps, kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

³⁰ *Ibid*, hal., 176

2. Griffin, kinerja merupakan merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
3. Mondy dan Premeaux, kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
4. Hersey dan Blanchard, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
5. Casio, kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.
6. Scermerhorn, Hunt, dan Osborn, kinerja sebagai sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.³¹

Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

³¹ Lijan Poltak Sinambela, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal., 481

b. Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja yaitu:

1. Kemampuan (*ability*)

Yaitu suatu kemampuan dari pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*)

2. Motivasi (*motivation*)

Yaitu motivasi yang terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerjaan. Yang merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. 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).³² Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, serta syarat yang lain yang 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.

³² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), Hal. 365

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 atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang kepegawaian.³³

³³ *Ibid*, hal., 368

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

1. *Quality*: merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*: jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*: tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
4. *Cost Effectiveness*: tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi di maksimalkan untuk mendapat hasil yang tinggi.
5. *Interpersonal impact*: tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.³⁴

B. HASIL-HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Skripsi Rodi Ahmad Ginanjar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten*”

³⁴ 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/jtpt iain--sitimaghfi-6916-1-sitimag-h.pdf>, diakses 29 Mei 2017

*Sleman*³⁵. Dilakukan pada tahun 2013. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Skripsi Mayya Puji Febriana, Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul, "*Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*"³⁶. Dilakukan pada tahun 2009. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Variabel etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 72,5% dan sisanya yang tidak mempengaruhi sebesar 25,5%. 2). Secara koefisien determinan variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati, sebesar 28,947%.

Tesis Muhammad Zulham, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara Medan yang berjudul, "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan*"³⁷. Dilakukan pada tahun 2008. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara simultan maupun

³⁵ Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2013).

³⁶ Mayya Puji Febriana, *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009).

³⁷ Muhammad Zulham, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan*, (Medan: Tesis Tidak Diterbitkan, 2008).

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi USU Medan.

Skripsi Randi Putra, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul, “*Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Pelayaran Mataram Yogyakarta*”³⁸. Dilakukan pada tahun 2015. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Skripsi Febri Furqon Artadi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*”³⁹. dilakukan pada tahun 2015. Dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Skripsi Catherine Nathania, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung yang berjudul, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*”⁴⁰. Dilakukan pada tahun 2016. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

³⁸ Randi Putra, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Pelayaran Mataram Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

³⁹ Febri Furqon Artadi, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

⁴⁰ Catherine Nathania, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

Skripsi Frans Farlen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” yang berjudul, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*”⁴¹. Dilakukan pada tahun 2011. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara parsial maupun serempak.

Skripsi Mar’atus Sholichah, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang berjudul, “*Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*”⁴². Dilakukan pada tahun 2012. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terciptanya iklim komunikasi yang kondusif dalam suatu instansi dapat memotivasi kinerja yang lebih baik.

Skripsi Jauhariah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang berjudul, “*Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu*”⁴³. Dilakukan pada tahun 2014. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Skripsi Novitasari, Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang berjudul, “*Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun*

⁴¹ Frans Farlen, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011)

⁴² Mar’atus Sholichah, *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012)

⁴³ Jauhariah, *Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014).

*Pengisian Bahan bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta*⁴⁴. Dilakukan pada tahun 2015. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SPBU Pamella Yogyakarta.

Nama	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Rodi Ahmad Ginanjar	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman	2013	Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga di Kabupaten Sleman	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja	Pada penelitian Rodi menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan penelitian saya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat
Mayya Puji Febriana	Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati	2009	Variabel etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara koefisien determinan variabel etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati	Menggunakan variabel kinerja	Menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, lokasi penelitian juga berbeda yaitu di BPR syari'ah, sedangkan lokasi penelitian saya di UPT Pelatihan Kerja

⁴⁴ Novitasari, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015)

Muhammad Zulham	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan	2008	Variabel budaya organisasi dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi USU Medan	Menggunakan variabel kinerja pegawai	Lokasi penelitian berada di Universitas Sumatera Utara, sedangkan penelitian saya di UPT Pelatihan Kerja
Randi Putra	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pengkajian Teknologi Dan Informasi Pelataran Mataram Yogyakarta	2015	Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel Y kinerja pegawai dan variabel X Gaya Kepemimpinan	Dalam penelitian ini, dalam metode penelitiannya terdapat Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.
Febri Furqon Artadi	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari	2015	Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari	Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan	Berbeda tempat penelitiannya, dalam analisis data hanya menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji delta koefisien determinasi.

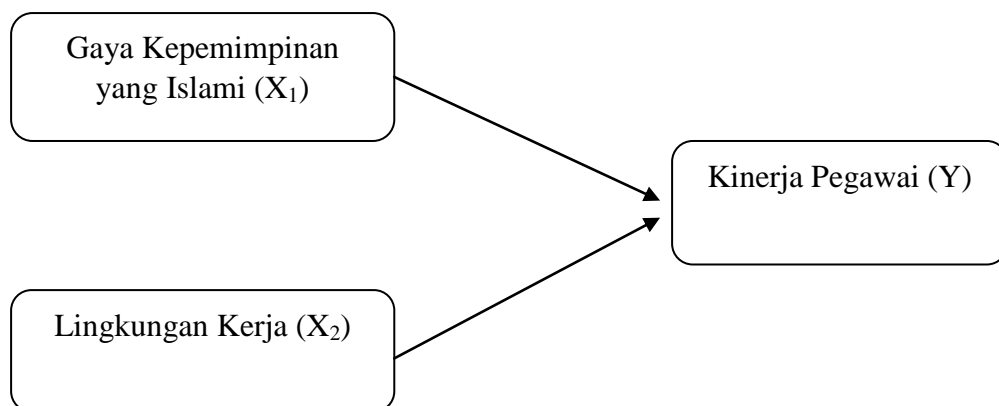
Catherine Nathania	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung	2016	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel Y kinerja pegawai	Menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat
Frans Farlen	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)	2011	Adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara parsial maupun serempak.	Menggunakan variabel Y kinerja karyawan, menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	Jenis penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> , yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara 2 variabel atau lebih
Mar'atus Sholichah	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	2012	Terciptanya iklim komunikasi yang kondusif dalam suatu instansi dapat memotivasi kinerja yang lebih baik	Menggunakan variabel Y kinerja karyawan, menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	Tidak menggunakan Uji Asumsi Klasik, berbeda lokasi penelitiannya.

Jauhariah	Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu	2014	Penempatan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Menggunakan <i>Total Sampling</i> , menggunakan variabel Y kinerja pegawai	Menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat
Novitasari	Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta	2015	Motivasi Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SPBU Pamella Yogyakarta	Menggunakan variabel Y kinerja pegawai	Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode <i>Non Probability Sampling</i>

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, peneliti selanjutnya berupaya meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Persamaan penelitian ini dengan 10 penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel Y kinerja pegawai. Perbedaannya adalah metode yang digunakan maupun tempat penelitiannya.

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel (X) atau lebih terhadap variabel (Y).



1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang Islami (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus memperhatikan para pegawainya, karena perhatian seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja para pegawai yang akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena 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 pegawai akan meningkat.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan yang Islami (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pemimpin yang mengarahkan para pegawainya dan lingkungan kerja yang harus diperhatikan yang dilihat dari nyaman tidaknya ketika bekerja

akan bisa meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga dapat tercapai.

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan suatu dugaan yang sifatnya masih sementara atau pernyataan berdasarkan pengetahuan tertentu yang masih lemah dan harus dibuktikan kebenarannya.

Dari latar belakang, rumusan masalah, dan landasan teori dapat dirumuskan dalam hipotesis dalam penelitian ini, yang selanjutnya akan diuji :

Ho : Ada kesesuaian (pengaruh) antara gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Ha : Tidak ada kesesuaian (pengaruh) antara gaya kepemimpinan yang Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Jika Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika Nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.