

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kepemimpinan Transformasional

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam pengertian umum, kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang memimpin (*direct*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah-laku orang lain. Kepemimpinan adalah proses interaksi. Tidak ada pemimpin tanpa pengikut. Tidak ada *leader* tanpa *follower*. Tidak ada *leadership* tanpa *followership*. Jika dalam kepemimpinan dilakukan suatu percobaan, maka percobaan itu harus ditanggapi dengan rasa senang oleh orang lain sebelum dijadikan suatu kegiatan. Pengikut harus bergerak, meskipun hanya sedikit saja, kearah yang dituju oleh pemimpin.<sup>1</sup>

Menurut *George R. Terry* kepemimpinan adalah “*leadership is the relationship in which one person, the leader influences other to work together willingly on related task to attain that which the leader desires*”. Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga

---

<sup>1</sup>Onong Uchjana Effendy, *Human Relation dan Public Relations*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 1993), hal. 194

kemampuannya dalam menggerakkan orang lain untuk berkerja. Sehingga, pemimpin mampu menjadi penggerak untuk bawahannya.<sup>2</sup>

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Mc. Farlan dalam buku Sudarwan Danim mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana pimpinan digambarkan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup> Menurut Danim terdapat enam karakteristik kepemimpinan yang baik, yaitu: Pemahaman otentisitas sejarah keberadaan organisasi, Memahami otentisitas sumber-sumber organisasi, Memahami otentisitas struktur organisasi, Memahami otentisitas kekuatan organisasi, Memahami otentisitas misi organisasi, Memahami otentisitas makna organisasi.<sup>4</sup>

Salah satu dari beberapa gaya kepemimpinan dalam pola perubahan di organisasi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Definisi dari kepemimpinan sudah dijelaskan di atas. Transformasional berasal dari kata *to transform*, yang

---

<sup>2</sup>Fatkur Rohman Albanjari, *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, (Tulungagung: IAIN Tulungagung, Skripsi tidak diterbitkan, 2016), diakses pada tanggal 5 Februari 2017

<sup>3</sup>Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 53-54

<sup>4</sup> Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 19-20

artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain.<sup>5</sup>

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah setiap bawahan akan mengikuti pemimpin yang dapat memberi mereka inspirasi dengan visi yang jelas dengan cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang besar. Bekerja sama dengan seorang pemimpin transformasional ini akan mampu memberikan suatu bentuk pengalaman yang berharga.

Dalam praktik riilnya, pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan ke depan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James McGregor Burns yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah sketsa yang di dalamnya mengandung suatu proses di mana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.<sup>6</sup>

Kepemimpinan transformasional didasarkan pada ide dari Burns, tetapi telah ada lebih banyak penelitian empiris mengenai versi dari teori yang diformulasikan oleh Bass dari pada versi lainnya. Inti dari teori itu

---

<sup>5</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran.....*, hal. 54

<sup>6</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi, .....*, hal. 29

adalah jenis kepemimpinan dalam hal perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi para pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut. Bagi Bass kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut.

Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass, pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas; (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan; (3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Dalam model kepemimpinan ini, antara pemimpin dan yang dipimpinnya termotivasi oleh kesadaran kolektif untuk meningkatkan kinerja melampaui kepentingan pribadi.<sup>7</sup> Walaupun masih banyak hal yang harus dipelajari mengenai kepemimpinan transformasional, terdapat cukup banyak pemusatan pandangan dalam temuan-temuan dari jenis penelitian berbeda untuk menyatakan beberapa pedoman tentative bagi para pemimpin yang berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut. Pedoman untuk kepemimpinan transformasional meliputi:

- Menyatakan visi yang jelas dan menarik
- Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai

---

<sup>7</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Konsumen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal. 296

- Bertindak secara rahasia dan optimis
- Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut
- Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting
- Memimpin dengan memberikan contoh
- Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

Para pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Para pemimpin mengembangkan keterampilan dan keyakinan pengikut untuk menyiapkan mereka mendapatkan tanggung jawab yang lebih banyak dalam sebuah organisasi yang memberika wewenang.

Para pemimpin memberika dukungan dan dorongan saat diperlukan untuk mempertahankan antusiasme dan upaya di hadapan halangan, kesulitan dan kelelahan. Hasil dari pengaruh ini, para pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan sebelumnya.<sup>8</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh James McGregor Burns yang di adopsi ke dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass. Formulasi asli teori Bass meliputi tiga jenis perilaku transformasional: pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu.

---

<sup>8</sup> Gary Yukl, *kepemimpinan dalam oraganisasi edidi kelima*, (Jakarta: Indeks, 2005), hal. 316-320

Pengaruh ideal adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin. Stimulasi intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Pertimbangan individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.

Sebuah revisi dari teori itu telah menambahkan perilaku transformasional lainnya yang disebut “motivasi inspirasional” yang meliputi penyampain visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan membuat model perilaku yang tepat.

Menurut Bass, kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi atau budaya apapun. Teori itu tidak menyebutkan suatu kondisi di mana kepemimpinan transformasional autentik tidak relevan atau tidak efektif. Untuk mendukung posisi ini, hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan efektivitas telah ditiru oleh banyak pemimpin yang berada pada tingkatan otoritas yang berbeda, dalam jenis organisasi berbeda dan dalam beberapa Negara berbeda.<sup>9</sup>

Kepemimpinan transformasional penting dan bermakna karena mengubah orang dan organisasi menjadi lebih baik, bukan hanya untuk mendapatkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Tujuannya bukan untuk memotivasi melainkan untuk memicu motivasi diri. Tiga puluh

---

<sup>9</sup> Gary Yukl, *kepemimpinan dalam oraganisasi edidi kelim.....* , hal. 304-305

tahun yang lalu, Frederick Herzberg berargumentasi bahwa rancangan pekerjaan yang tepat dapat melakukan hal ini. Herzberg mengemukakan bahwa pekerjaan seharusnya dirancang untuk memotivasi secara inheren dan intrinsik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan-kesempatan untuk menyelesaikan suatu tugas dan mencapai suatu tujuan.

Pekerjaan itu seharusnya juga mengizinkan para pekerja untuk banyak mengontrol apa yang mereka kerjakan, untuk menjadi manajer bagi diri mereka sendiri. Prinsip-prinsip dari rancangan pekerjaan yang baik ini masih dipertahankan. Tetapi di abad baru ini, akhirnya kita mengakui bahwa kepemimpinan lebih dari itu. Hubungan pemimpin merupakan pusat utama bagi setiap teori kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional mengonstruksikan suatu budaya untuk memberdayakan orang didalam kelompok dan dalam tim diseluruh organisasi. Para pemimpin transformasional membangun budaya organisasi yang tidak hanya mendorong kinerja tinggi tetapi mereka menyokong kinerja yang tinggi dan juga menyokong orang lain. Para pemimpin melakukan hal ini dengan memberikan berbagai kesempatan dan kemampuan pada orang lain untuk memaknai diri mereka sendiri.<sup>10</sup>

### 3. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Secara umum, konsep kepemimpinan dalam islam memiliki dasar-dasar hukum yang kuat dan kukuh. Ia tidak dibangun hanya dengan nilai-nilai transedental, namun telah dipraktekkan sejak dahulu oleh Nabi

---

<sup>10</sup>Marshall Sashkin & Molly G. Sashkin, *Prinsip-prinsip kepemimpinan* (Jakarta: Erlangga, 2011), hal. 189-190

Muhammad SAW, para sahabat dan Al-Khulafa' al-Rasyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan dalam Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional. Islam di dalam Al-Qur'an mengerahkan kepemimpinan pada prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, yaitu:<sup>11</sup>

#### 1. Kejujuran (*Amanah*)

Kata *amanah* dalam bahasa Arab berarti kejujuran dan kepercayaan hal yang dapat dipercaya). *Amanah* merupakan salah satu sifat wajib bagi Rasul dan merupakan sumber dari keberhasilan.

Dalam firman Allah yang tertuang Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 72

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا

وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memilku amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan pikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu umat amat zalim dan amat bodoh.*” (QS Al-Ahzab [33];72)

<sup>11</sup> Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* ..... hal. 84

Ayat tersebut menggambarkan bahwa hanya manusia yang mampu mengemban *amanah* karena manusia diberikan kemampuan itu oleh Allah, walaupun kemudian mereka berbuat zalim, terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain serta bertindak bodoh, dengan mengkhianati *amanah* itu.

Manusia dalam mengemban *amanah* dalam organisasi pada riilnya mampu untuk mencapai tujuan berlandaskan pada aturan main yang ada. Ini membuktikan bahwa kemampuan yang diberikan oleh Allah kepada manusia akan mampu mendorong terciptanya tatanan keserasian dalam organisasi dengan tetap pada tugasnya masing-masing tugas atau pendistribusian wewenang.

## 2. Adil (*'Adl*)

*Al-'Adl* merupakan salah satu dari Asmaul Husna, yang merupakan dari bahasa Arab yang berarti adil. Salah satu contoh ayat yang berbicara mengenai keadilan adalah QS Al-A'raf (7) : 29

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ ۗ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ

مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ﴿٢٩﴾

Artinya: *Katakanlah, "Tuhanku menyuruhku menjalankan keadilan."*  
*Dan (katakanlah), "Luruskanlah muka (diri)mu disetiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya."*

*Sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepada-Nya).”*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menyuruh orang untuk berlaku adil. Allah mewajibkan manusia agar setiap memutuskan perkara harus secara adil dan transparan dengan tidak mempertimbangkan aspek apa pun seperti saudara maupun hal-hal lainnya.

### 3. Musyawarah (Syura)

Selain dua prinsip diatas, Nevin Abd. Khaliq Musthafa menyatakan bahwa musyawarah merupakan salah satu prinsip dalam berorganisasi yang harus dibangun antara pemimpin dan bawahannya. Kata musyawarah diadopsi dari bahasa Arab *syura*. Segala sesuatu yang diambil harus atas kesepakatan musyawarah, sebagaimana dianjurkan dalam QS Al-Syura (42):38

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ

يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: *“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”*.

Dalam ayat tersebut pemimpin harus mampu untuk memilih situasi dan kondisi kapan ia harus mendengarkan bawahannya dan kapan pula ia harus memutuskan secara mandiri.

#### 4. Etika Tauhid dan *Amr Ma'ruf Nahi Munkar*

Kepemimpinan Islam dikembangkan diatas prinsip etika tauhid yang akhirnya akan memunculkan perilaku (prinsip) *amr ma'ruf nahi munkar*. Dalam Ensiklopedia Islam Indonesia, kata *amr ma'ruf nahi munkar* diartikan sebagai seruan untuk berbuat baik serta mencegah untuk berbuat jahat.

Kuntowojoyo memberikan penjelasan bahwa yang dimaksud dengan konsep humanisasi merupakan perilaku yang menganjurkan atau menegakkan kebaikan. *amr ma'ruf* dimaksudkan untuk mengangkat dimensi dan potensi (*ma'ruf*) manusia, untuk mengemansipasi manusia kepada nur atau cahaya petunjuk Ilahi dalam rangka mencapai keadaan fitrah. Sedangkan *nahi munkar*, diterjemahkan sebagai kebebasan dari kebodohan, kemiskinan, atau penindasan.

## B. Etika Kerja Islam

### 1. Pengertian etika kerja

Etika berasal dari bahasa Latin *ethica*. Berbagai penulis berpendapat bahwa etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang mempunyai pengertian sebagai berikut: Pertama, kebiasaan, kelaziman, adat-istiadat. Kedua, tabiat dan watak seseorang.

Dengan menerimanya etika berasal dari kata ethos, maka kita dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: pertama hal-hal yang bersangkutan dengan manusia antara lain tabiat, watak, kesusilaan, dan tingkah laku. Kedua, hidup pribadi yang berhubungan dengan kepercayaan ber-Iman dan hidup antara pribadi yang berhubungan dengan pergaulan dan kedamaian antara manusia.

Dengan penjelasan tersebut ditinjau dari segi asal-usulnya arti etika sangat luas. Etika didefinisikan sebagai ajaran tentang yang baik dan yang buruk dalam pikiran, perkataan dan perbuatan manusia dan masyarakat. Secara singkat etika ialah suatu ilmu tentang yang baik dan yang buruk atau yang buruk dan lebih buruk.<sup>12</sup>

Dari berbagai pengertian di atas, definisi etika adalah aturan tentang baik buruk perilaku manusia berdasarkan akal pikiran dan moralitas. Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Quran dan Hadits. Sehingga tindakan yang dinilai etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaransyariat Islam.

Dari beberapa pengertian di atas, definisi operasional etika adalah sebagai alat yang digunakan untuk menilai (mengukur) baik atau buruk suatu tindakan yang dilakukan seseorang, berdasarkan akal pikiran (rasional). Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits.

---

<sup>12</sup> Drs. O.P. Simorangkir, *Etika Perbankan* (Jakarta: Aksara Persada Indonesia, 1990), hal. 6

Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam adalah berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam. Istilah lain yang terkait dengan Etika adalah Etos. Kata etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.<sup>13</sup>

Pengertian kerja dalam Islam dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh penerahan potensi yang dimiliki oleh manusia.

Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun dimata Allah SWT. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan

---

<sup>13</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 15

professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau Syariat Islam (Al-Quran dan Hadits).<sup>14</sup>

Pekerjaan merupakan sebuah tugas yang menyerupai kewajiban yang dilakukan oleh individu saat dibutuhkan. Di sisi lain makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah).<sup>15</sup> Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.<sup>16</sup>

Dalam Lembaga Keuangan yang berbasis Syari'ah acuan yang digunakan dalam menerapkan etika kerjanya adalah berdasarkan Al Qur'an dan Hadits. Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram.<sup>17</sup> Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak

---

<sup>14</sup> Abi Ummu Salmiyah, *Etika Kerja dalam Islam*, diambil dari : <http://spesialistorch.com>

<sup>15</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 15

<sup>16</sup> Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis & Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), hal, 6.

<sup>17</sup> Muhammad dan Alimin, *Etika & Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: BPF, 2004), hal, 57

perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.<sup>18</sup>

## 2. Konsep etika kerja islam

Menurut Ali, ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu:

- Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerjakarena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial danekonomi.
- Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqulkoirat* (berlomba untuk mencapai kebajikan).
- Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatanyang ada dalam organisasi.
- Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusankeduniaan dan agama.<sup>19</sup>

## 3. Tujuan bekerja

Kerangka berpikir secara filosofis yang islami tentang bekerja sebagaimana telah diuraikan adalah ibadah. Oleh karena itu tujuan bekerja harus jelas, untuk apa bekerja, dan apa yang harus dilakukan setelah

---

<sup>18</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 171

<sup>19</sup> Eka Sulistyowati, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi*, .....hal. 12

menyelesaikan pekerjaan. Jika kita bertanya untuk apa bekerja, jawaban orang bisa berbeda-beda tergantung niatnya. Bisa jadi sebagian orang mengatakan bekerja adalah untuk bertahan hidup.

Al-Qur'an menandakan bahwa yang perlu dicari adalah keutamaan dalam keridhaan. Dengan demikian tujuan bekerja adalah sebagai berikut:

- Mencari keridhaan Allah SWT.

Islam mengajarkan kepada kita untuk meraih keridhaan Allah melalui pintu bakti kepada orang tua. Jadi kita berbakti kepada orang tua sebagai upaya meraih keridhaan Allah SWT. Oleh karena itu, bekerja tanpa keridhaan Allah hanya akan memperoleh kesenangan yang membawa penderitaan bagi diri sendiri dan keluarga.

- Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal tersebut menjadi landasan sekaligus visi dalam bekerja, maka diperlukan beberapa aktivitas kerja yang positif.<sup>20</sup>

#### 4. Membangun etika kerja islam

Ada perbedaan yang sangat mencolok antara pekerja yang beragama dengan yang tidak beragama, atau beragama hanya sekedar simbol. Pekerja yang beragama menjadikan agamanya sebagai bimbingan dan pedoman dalam bekerja sehingga dia terbebaskan dari apa yang disebut "*al-ghadyah tubarruiru al-washilah*" (tujuan menghalalkan segala cara). Baginya, agama adalah *conditiosine quo non* 'persyaratan yang tidak bisa dipisahkan sama sekali' dari pekerjaan yang ditekuni. *Agama adalah*

---

<sup>20</sup> Thohir Luth, *Antara Perut Dan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 21-26

*guiding principle* ‘prinsip yang membimbing’ setiap perilaku dalam bekerja.

Lain halnya dengan orang-orang yang tidak beragama atau beragama sekedar hiasan bibir. Mereka memperlakukan prinsip Karl Marx, yaitu mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara (*the aim justify the ways*). Mereka membabi buta mengejar keuntungan dengan jalan menipu, membunuh, dan memeras sesama. Mereka tega mengeksploitir para pekerja untuk kepentingan mereka, tanpa mengenal sedikit pun rasa perikemanusiaan. Mereka ingin bersenang-senang diatas penderitaan orang lain.

Keadaan tersebut merupakan akibat hilangnya “moral agama” yang disebut sebagai *fundamental values* (nilai yang teramat mendasar). Moralitas atau etika bekerja sangat perlu dibangun kembali agar kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan dapat memberikan kesejahteraan bagi dirinya dan sesama.

Ada beberapa pertimbangan, mengapa kita perlu membangun etika bekerja. Di antaranya sebagai berikut:

- Kita sangat mendambakan produk ekonomi yang sehat melalui tangan-tangan pekerja (*worker*) yang baik
- Memasuki era persaingan pasar global, bukan saja keterampilan (*skill*) yang menjadi andalanutama, tetapi juga sikap (*attitude*) untuk meraih keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).

- Gaya hidup manusia dalam era globalisasi sangat ditentukan oleh seberapa besar penghasilan seseorang dalam bekerja. Kebaikan semu dalam memperoleh penghasilan yang membentuk mentalitas manusia sombong perlu dikendalikan.
- Batas antara halal dan haram semakin menipis, sehingga bukan mustahil orang akan menghalalkan segala cara untuk memperoleh penghasilan.
- Penghasilan yang kita peroleh bukan hanya dinikmati di dunia saja, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan kepada tuhan di alam baqa' (akhirat). Sebagaimana disebutkan dalam potongan hadis “wa’an malihi min ainak tasabahu wa fi ma anfaqahu” (tentang harta penghasilan dari mana kamu mendapatkannya dan kemana kamu membelanjakannya). Bahkan dalam Al-Qur’an secara tegas mengatakan,

ثُمَّ لَتُسْأَلُنَّ يَوْمَئِذٍ عَنِ النَّعِيمِ ﴿٨﴾

Artinya: “kemudian kamu pasti akan ditanya pada hari itu tentang kenikmatan yang kamu megah-megahkan didunia itu” (at-Takatsur:8).

#### 5. Menumbuhkan etika kerja islam

Setiap pekerja, terutama yang beragama islam, harus dapat menumbuhkan etika kerja secara Islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaan-pekerjaannya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya

menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu, seleksi memilih pekerjaan dan menumbuhkan etika kerja yang islami menjadi satu keharusan bagi semua pekerja.

Tanpa itu, para pekerja hanya bisa mendapat nilai materi yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal, nilai sepiritual yang berkualitas berubah “berkah” sangat penting untuk kehidupan, bahkan lebih penting dari segala-galanya.<sup>21</sup>

Karena budaya kerja islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah, ilallah* (dari Allah, di jalan Allah, dan untuk Allah).

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghargai etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus-menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*). Berikut ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghargai etika kerja Islam:

- Menghargai waktu

Salah satu esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu.

---

<sup>21</sup> Thohir Luth, *Antara Perut Dan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 29-38

Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap manusia.

Bagi mereka waktu adalah kekuatan. Mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan.

Sebagai mana Firman Allah SWT

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

*“Wal-ashri, sesungguhnya manusia pasti dalam kerugian, kecuali mereka yang beriman dan beramal saleh, saling berwasiat dalam kebaikan dan dalam kesabaran.” (Al-ashr:1-3).*

#### - Ikhlas

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Kalau dibaratkan ikhlas itu seperti perasaan disaat kita membuang hajat besar. Kita melepaskannya dan kita tidak pernah mengingat-mengingat apa yang telah kita lepaskan itu.

Ikhlas itu merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor (rizsun).

Allah berfirman

وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ ﴿٥﴾

Artinya:

“Dan tinggalkanlah segala bentuk yang kotor”. (Al-muddatstsir: 5)

- Kejujuran

Pribadi muslim adalah tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran dalam keadaan apapun, dia merasa tergantung pada kejujuran. Dia pun tergantung pada amal saleh. Dirinya seperti terkena sugesti yang kuat untuk selalu berbuat amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal saleh prestatif dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulangi dan mengulanginya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang ia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

- Istiqomah, kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya

- Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Disiplin adalah masalah

kebiasaan. Disiplin tidak dibentuk dalam waktu satu-dua tahun, tapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya diwaktu dewasa dan dipetik hasilnya.

- **Percaya diri**

Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan lampu yang benderang. Memancarkan raut wajah yang cerah dan berkharisma. Orang yang berada disekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tenteram, dan muthma'innah. Orang yang percaya dirinya umumnya memiliki sikap berani untuk menyatakan pendapat, mampu menguasai emosinya dan mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.

- **Komitmen**

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Daniel Goldmen menjelaskan “orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan. Ia menyebutkan ada tiga ciri orang-orang yang berkomitmen.

- Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting
- Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar

- Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

Satu catatan yang harus kita pahami betul bahwa dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

- Bertanggung jawab.

Senafas dengan kata amanah adalah iman yang terambil dari kata amnun yang berarti keamanan atau ketenteraman, sebagai lawan kata “khawatir, cemas dan takut. Tanggung jawab sama dengan menanggung dan memberi jawaban. Dengan demikian pengertian tindakan bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.<sup>22</sup>

## 6. Landasan moral bekerja

Adapun landasan moral bekerja yang dimaksud adalah nilai-nilai dasar agama yang menjadi tempat berpijak dalam membangun dan memulai bekerja. Demi mengokohkan kerja tersebut, ia harus diberi tempat pijak yang kuat pula. Tempat pijak yang kuat akan member motivasi dan semangat bekerja yang tinggi untuk memajukan perusahaan tempat kita bekerja.

---

<sup>22</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 73-95

Dengan demikian, bekerja mempunyai makna yang signifikan terhadap upaya membentuk rumah tangga bahagia. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut adalah sebagai berikut:

- Merasa terpantau

Merasa terpantau artinya menyadari sesungguhnya bahwa segala apa saja yang kita kerjakan tidak pernah lepas dalam rekaman dan penglihatan Yang Mahakuasa.

- Jujur

Jujur adalah kesucian nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spiritual karena kebenaran berbuat, ketepatan bekerja, bisa dipercaya dan tidak mau berbuat dusta.

- Amanah (dapat dipercaya karena jujur)

Seseorang memberi kepercayaan kepada orang lain, karena orang dipandang jujur. Dengan demikian, kepercayaan yang diterimanya itu adalah satu penghargaan moral yang teramat mahal. Kepercayaan merupakan reward (penghargaan) secara tulus dan tak ternilai harganya pada orang yang jujur.

Kepercayaan yang diberikan biasanya diawali dengan pengamatan dan penilaian atas perilaku orang yang hendak diberinya amanah. Penerima amanah sebenarnya telah memiliki landasan moral yang teramat mulia, yaitu dipercaya orang karena kejujurannya. Kepercayaan ini hendaknya menjadi landasan dalam bekerja. Landasan

moral ini bila disadari secara sungguh-sungguh akan membentuk perilaku jujur dalam pribadinya.

- Takwa

Takwa sering dikenal sebagai “*imtisali bi awamirih wajtinabi nawahihi* (melakukan apa yang diperintahkan dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama).” Takwa melahirkan manusia yang memiliki kepribadian terpuji. Di antaranya adalah: 1) pribadi yang taat beragama, 2) pribadi yang gemar berbuat kebajikan, dan 3) pribadi yang tidak mau dikotori oleh perbuatan tercela.

Akan sangat terpuji kiranya bila takwa benar-benar mendapat tempat sebagai landasan moral untuk setiap manusia, baik selaku pekerja maupun majikan. Dengan demikian, keselamatan perusahaan, kesejahteraan pekerja dan kemakmuran sosial akan tercipta dengan baik sehingga perusahaan berhak menyandang predikat “ramah lingkungan”.

Predikat ini sangat penting untuk diraih oleh setiap perusahaan dalam rangka investasi spiritual. Terlebih para pekerja, apakah sebagai pegawai atau pimpinan, investasi spiritual termasuk bagian dari mencari bekal untuk kampung akhirat dengan tidak melupakan nasib di dunia.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Thohir Luth, *Antara Perut Dan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 42-46

## C. Kinerja karyawan

### 1. Pengertian

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Menurut Veithzal & Ella, kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu.

Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>24</sup>

Menurut Suyadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

---

<sup>24</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ...hal. 67

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 2. Penilaian Kerja

Menurut Suyadi, penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk member informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Menurut Veithzal & Ella penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Untuk melakukan penilaian kinerja diperlukan adanya suatu kriteria yang digunakan sebagai ukuran atas kemajuan atau keberhasilan organisasi atau perusahaan. Menurut Soekidjo kriteria yang diperlukan tersebut yakni:

- Kriteria Manfaat (*benefit criteria*)

Untuk kriteria ini digunakan untuk pengukuran produktivitas dan kualitas kerja. Indikator produktivitas meliputi peningkatan prestasi kerja, penurunan absensi karyawan, dan penurunan rotasi tenaga kerja. Sedangkan indikator kualitas kerja antara lain peningkatan partisipasi kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja, dan penurunan jumlah karyawan sakit.

- Kriteria Biaya (*cost criteria*)

Digunakan berbagai indikator untuk membiayai suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Kriteria

biaya lebih spesifik untk setiap kegiatan misalnya keamanan dan kesehatan dalam bentuk biaya pelatihan, supervisi, pembelian peralatan penanganan, pemindahan sumber daya, dan sebagainya.

### 3. Tujuan Penilaian Kinerja

Veithzal & Ella mengemukakan bahwa pada dasarnya tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan meliputi:

- Mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- Pemberian gaji yang serasi, misalnya kenaikan gaji, insentif, dll.
- Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- Pembeda antara karyawan satu dengan yang lain.
- Pengembangan SDM
- Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja.
- Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier.
- Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/ efektivitas.
- Salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik.
- Sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, dan imbalan lainnya.

- Penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- Alat untuk menjaga tingkat kinerja dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
- Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah.

#### 4. Kegunaan Penilaian Kinerja

Dari tujuan penilaian kinerja yang telah dikemukakan diatas, maka penilaian kinerja dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan kebijakan suatu organisasi perusahaan, kegunaan dari penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- Acuan kebijakan dalam penyesuaian kompensasi dan umpan balik ke SDM.
- Penentuan keputusan untuk perbaikan kinerja dan merancang pekerjaan.
- Penyelenggaraan kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier.

- Pengambilan keputusan dalam hal kesempatan kerja yang adil, penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

## 5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas dasar perilaku yang dapat diamati dengan lebih mengutamakan menggunakan sudut pandang harapan kedepan daripada melihat kearah belakang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perlu untuk diobservasi. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Simamora adalah:<sup>25</sup>

1. Kuantitas kerja, yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja, adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standart output yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, yaitu keaktifan menyampaikan pendapat di dalam rapat.

---

<sup>25</sup> Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hal. 338

5. Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melaksanakan aktifitas pekerjaannya.

#### **D. Kajian Penelitian terdahulu**

Adapun penelitian yang pernah diteliti sebelumnya yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan proposal ini adalah Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Fitri Astuti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pamela Supermarket 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,317 (\*\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ).

Kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,088; maka hipotesis pertama diterima. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Yuyun Fitri Astuti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamela Supermarket 7*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2015), diakses pada tanggal 7 April 2017

Muhammad Faris Wiedyono dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh jawaban bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Hasil analisis deskriptif presentasi penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada karyawan PDAM Kabupaten Brebes tergolong dalam kriteria baik yaitu sebesar 71%.<sup>27</sup>

Anikmah dengan judul skripsi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,223$  diterima pada taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan, maka kinerja karyawan juga akan semakin berkurang.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin

---

<sup>27</sup> Muhammad Faris Wiedyono, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2013), diakses pada tanggal 7 April 2017

secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru. Kepemimpinan transformasional melibatkan perubahan dalam organisasi yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.<sup>28</sup>

Martha Andy Pradana dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,319, nilai tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu bila gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,319 satuan.

Dari hasil uji t menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan *p-value* lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu  $4,435 > 1,995$  dan  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut mendukung teori dari Yukl yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional membuat karyawan termotivasi melakukan lebih dari pada yang diharapkan sebelumnya sehingga mendorong kinerja lebih baik.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Anikmah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Surakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2008), diakses pada tanggal 23 April 2017

<sup>29</sup> Martha Andy Pradana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang: Skripsi tidak diterbitkan), diakses pada tanggal 23 April 2017

Yolla aditya ananto dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) (tabel 4.23) untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh t hitung sebesar 7,638 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan “ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan” diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan bahwasannya motivasi mempunyai nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di terima. Sedangkan hasil analisis deskriptif persentase penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang ada pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah sebesar 79,89%. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang telah dijalankan, terlaksana dengan baik. Bahwa pimpinan telah memberikan efek yang positif terhadap karyawannya didalam bekerja.<sup>30</sup>

Moh. Nur Faqih dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Kjkks Bmt Fastabiq Pati. Variable Etika Kerja Islam (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan

---

<sup>30</sup> Yolla aditya ananto, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*, (Semarang,: Skripsi tidak diterbitkan, 2013), diakses pada tanggal 15 April 2017

kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Terlihat thitung (4,010) < ttabel (2.002) yang berarti indikator Etika Kerja Islam mempunyai andil dalam peningkatan kinerja karyawan melalui sikap ramah dan sopan santun yang berpengaruh sebesar 60% dalam peningkatan kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 60 responden yang bekerja di KJKS BMT Fastabiq Pati adanya bukti untuk menolak H0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika kerja Islam terhadap Kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati. Dan menerima H1 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Etika kerja Islam terhadap Kinerja karyawan di KJKS BMT Fastabiq Pati.<sup>31</sup>

Annidjatuz Zahra dengan judul penelitian pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Etos kerja islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Etos kerja islami memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta sebesar 53,9% sedangkan 46,1% pengaruh dari factor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, monitoring dan evaluasi.<sup>32</sup>

Ernawati dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Pelatihan

---

<sup>31</sup> Moh. Nur Faqih, *Pengaruh Komunikasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Pati*, (Semarang, Skripsi tidak diterbitkan, 2011), diakses pada tanggal 7 April 2017

<sup>32</sup> Annidjatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2015), diakses pada tanggal 7 April 2017

Kerja Tulungagung. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Hasil penelitian ini relevan dengan teori yang menyatakan bahwa etos kerja mempunyai fungsi pendorong timbulnya perbuatan, pengairah dalam aktivitas dan sebagai alat penggerak.<sup>33</sup>

Revita Avitriani Rizalina dengan judul penelitian Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di “Pt Asuransi Takaful Keluarga” *Representative Office* Sidoarjo. Hasil perhitungan untuk  $F_{\text{tabel}}$  adalah 95%,  $\alpha = 5\%$ , df 1 (3-1=2) dan df 2 (n-k-1) yaitu 30-2-1=27, dapat diperoleh  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,354. Dengan  $F_{\text{hitung}}$  yang dihasilkan sebesar 9,662 yang berarti  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Sehingga dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari etika kerja Islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Takaful Keluarga (RO) Sidoarjo.

Hasil perhitungan dari  $t_{\text{tabel}}$  sebagai berikut 5%: 2 = 2,5%, df (n-1) 30-1=29 didapat  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,045. Dengan  $t_{\text{hitung}}$  etika kerja Islam sebesar 3,201 dan komunikasi sebesar 3,817 menunjukkan  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Sehingga dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari etika kerja

---

<sup>33</sup> Ernawati, *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Pelatihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2016), diakses pada tanggal 7 April 2017

Islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Takaful Keluarga (RO) Sidoarjo.<sup>34</sup>

Faizal nurmatias, S.Si, ME dengan judul penelitian Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Hasil pengujian pada variabel etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai, berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Dimana, jika etika kerja Islam karyawan meningkat 1persen maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,516 %.<sup>35</sup>

M. Nur Ghufron yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian antara pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F, diperoleh hasil  $H_a$  diterima, dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,752 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikansi) karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa etika kerja islam, religiusitas dan kepemimpinan

---

<sup>34</sup> Revita Avitriani Rizalina, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di “Pt Asuransi Takaful Keluarga” Representative Office Sidoarjo*, (Surabaya: skripsi tidak diterbitkan, 2014), diakses pada tanggal 15 April 2017

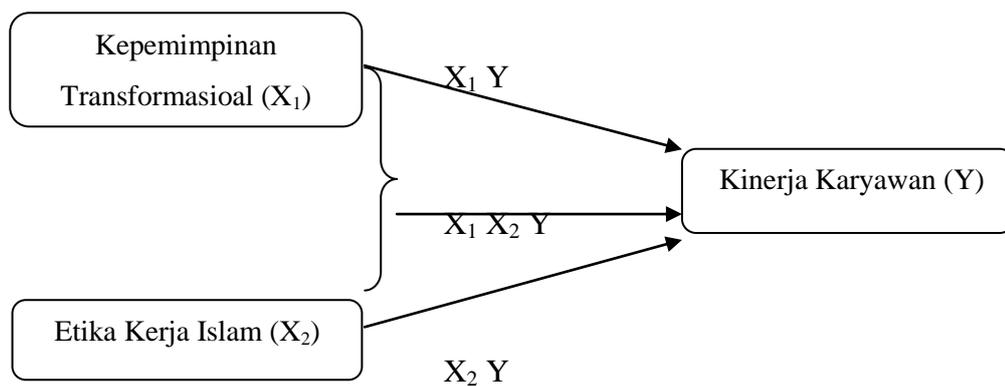
<sup>35</sup> Faizal nurmatias, S.Si, ME, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*, (jurnal tidak diterbitkan, 2015), diakses pada tanggal 23 April 2017

transformatioanal secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>36</sup>

### E. Kerangka konseptual

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan judul dengan variabel Independent Kepemimpinan Transformasioanal ( $X_1$ ), Etika kerja islam( $X_2$ ) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan BMT (Y). penelitian ini dilakukan pada BMT Pahlawan di Tulungagung.

Dari pemaparan judul diatas dapat digambarkan, sebagai berikut:



Pengaruh dalam kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasioanal ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y).
2. Etika Kerja Islam ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y).
3. Kepemimpinan Transformasioanal ( $X_1$ ) dan Etika Kerja Islam ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kinerja Karyawan (Y).

<sup>36</sup>M. Nur Ghufro, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasioanal Terhadap Kinerja Karyawan*, (Kudus: STAIN Kudus, Skripsi tidak diterbitkan, 2015), diakses pada tanggal 6 Juni 2017

## **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan saja.<sup>37</sup>dengan kata lain, hipotesis merupakan prediksi terhadap hasil penelitian yang diusulkan.

Pernyataan hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

### **Hipotesis 1**

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

H<sub>a</sub>: Ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

### **Hipotesis 2**

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

H<sub>a</sub>: Ada pengaruh secara signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BMT Pahlawan Tulungagung.

### **Hipotesis 3**

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam yang sama-sama berpengaruh secara signifikan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

---

<sup>37</sup> Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), hal. 70

$H_a$ : Adanya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan etika kerja Islam yang sama-sama berpengaruh secara signifikan pada BMT Pahlawan Tulungagung.

**Jika Probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.**

**Jika Probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.**