

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
DITINJAU DALAM PANDANGAN SYARI'AH (STUDI KASUS DI
RESTORAN ABDULLAH HAR CABANG PALEMBANG)**

Skripsi

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)



OLEH :

ZAMZAMI (11190158)

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
TAHUN AJARAN 2014/2015**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zamzami

NIM : 11190158

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau
Dalam Pandangan Syari'ah (Studi Kasus Di Restoran Abdullah
HAR Cabang Palembang)

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 27 November 2015

Saya yang menyatakan,

Materai tempel

Rp.6000,-

Zamzami

NIM : 11190158



**KEMENTERIAN AGAMA RI UIN RADEN FATAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau
Dalam Pandangan Syari'ah (Studi Kasus Di Restoran Abdullah
HAR Cabang Palembang)

Ditulis oleh : Zamzami

NIM : 11190158

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi
Islam (S.E.I)

Palembang, 27 November 2015

Dekan,

Dr. H. Edyson Saifullah, Lc., MA
NIP. 19611130 200012 1 001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari’ah (Studi Kasus pada Restoran
Abdullah Har Cabang Palembang)”**

Yang ditulis oleh

Nama : Zamzami
Nim : 11190158
Program : SI Ekonomi dan Bisnis Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam sidang *munagosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing 1,

Palembang , 16 September 2015
pembimbing 11,

Syafran Afriansyah, M.Ag
NIP. 19700402 200003 1 003

Armansyah Walian, M.S.
NIP. 1980102 200912 1 003

MOTTO :

Jika kita lembut terhadap ALAM maka ALAM akan keras terhadap kita, sebaliknya Jika kita Keras terhadap ALAM maka ALAM akan lembut kepada kita

Laporan Akhir ini Penulis Persembahkan Kepada :

- ❖ Ayah dan Ibu yang selalu ada untuk aku
- ❖ Saudara-saudara yang aku sayangi
- ❖ Seseorang yang selalu menjadi motivasi dan semangat aku
- ❖ Sahabat-sahabat tercinta suka duka bersama
- ❖ Teman-teman seperjuangan EKI angkatan Tahun 2011
- ❖ Terimakasih kepada pembimbing satu pak Syafran afriansyah, M.Ag yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam skripsi ini
- ❖ Terimakasih kepada pak Armansyah Walian, M.S.I yang sangat sabar dalam membimbing dan memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi ini
- ❖ Kampus tercinta IAIN Raden Fatah Palembang
- ❖ Restouran abdullah HAR yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk bekerja dan mengizinkan untuk menyelesaikan penelitian terakhir kuliah/skripsi

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini.

Berangkat dari fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mencoba mengkaji lebih dalam mengenai bagaimanakah **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari’ah (Studi Kasus di Restoran Abdullah HAR, JL. Jendral Sudirman NO.2269 Samping YK. Madira Palembang)”**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan tenaga kerja haruslah dilindungi dan diberi perhatian yang khusus, serta memberikan gaji yang layak sesuai dengan propesi yang dijalani karyawan tersebut dan tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lain agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan perselisian antara karyawan dan pemilik usaha. Hal ini sesuai dengan konsep ekonomi Islam yang menjunjung tinggi keadilan konsep *maslahah*.

TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

A. Huruf Konsonan

أ	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	Ş	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	ṭ	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	`
ذ	=	z	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis h contoh بِعِبَادَةٍ ditulis *bi 'ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis ṭ contoh بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ditulis *bi 'ibâdatṭ rabbih*.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = â
- b. (ي---) = î
- c. (و---) = û

D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “النمل“ ditulis *al-naml*

E. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
h.	=	halaman
swt.	=	<i>subḥânahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaih wa sallam</i>
QS.	=	al-Qur`ân Surat
HR.	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta sholawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari’ah (Studi Kasus pada Restoran Abdullah Har Cabang Palembang)”**

ini dengan baik, sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1). Penulis ingin menyampaikan rasa hormat, penghargaan dan terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan oleh semua pihak hingga selesainya skripsi ini, diantaranya:

1. Dr. Edyson Syaifullah, Lc, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ulil Amri, Lc, M.H.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Juwita Anggraini, M.H.I selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Syahril Jamil M.Ag selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
5. Syafran Afriansyah, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran yang baik dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Armansyah Walian, M.S.I selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapakku Sulaiman dan Ibuku Hindun gaya serta kakakku safrizal, siti antohiya, bajuri, adik-adiku hilhamiyah dan wildatuljannah terima kasih untuk kasih sayang kalian.

8. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2011

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun cara penyusunannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 27 Nopember 2015

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN..... i

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	6
D. Penerbit terdahulu	7
E. Kerangka Teoristik	13
F. Metodologi Penelitian	16
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Lokasi Penelitian.....	16
3. Sumber Data.....	16
4. Metode Pengumpulan Data.....	17
5. Teknik Analisis data.....	18
G. Sistematika Penulisan	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan teori	21
1. Makna dan Deskripsi kerja	21
a. Pengertian Kerja.....	21
b. Standar Pekerjaan.....	22
c. Deskripsi Kerja	24
2. Faktor Resensi Kinerja.....	25
a. Pengertian Kinerja.....	25
b. Faktor-faktor Yang Menentukan dan Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	28
3. Kinerja Dalam Islam (Syari'ah) Secara Umum.....	38

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian.....	44
B. Visi dan Misi Restoran Abdullah HAR Palembang	47

C. Struktur Organisasi Restoran Abdullah HAR Palembang	49
--	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Restoran Martabak HAR dalam Meningkatkan Kinerja karyawan	50
a. Strategi Kemampuan Dan Ketangkasan Kinerja.....	50
b. Strategi Manajerial Skill	51
c. Strategi Lingkungan Kerja Yang Baik	52
d. Strategi Upah.....	52
e. Strategi Motivasi	53
f. Strategi Disiplin	54
g. Strategi Pendidikan	55
B. Strategi Restoran Martabak HAR dalam pandangan Syari'ah	55
Tabel	63
C. Kendala yang Dihadapi Restoran Abdullah HAR dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	64

BAB V PENUTUP

a. Simpulan	67
b. Saran	68

BIODATA PENULIS

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Allah SWT Telah menjadikan manusia masing-masing saling membutuhkan satu sama lain, supaya mereka tolong-menolong, tukar-menukarkan keperluan dalam segala urusan kepentingan hidup masing-masing, baik dengan jalan jual beli, sewa-menyewa, bercocok tanam, atau perusahaan yang lain-lain, baik dalam urusan kepentingan sendiri maupun untuk kemaslahatan umum. Dengan cara demikian kehidupan masyarakat menjadi teratur dan subur, pertalian yang satu dengan yang lainpun menjadi teguh. Akan tetapi, sifat loba dan tamak tetap ada pada manusia, suka mementingkan diri sendiri supaya hak masing-masing jangan sampai tersia-sia. Oleh sebab itu, agama memberikan peraturan yang sebaik-baiknya; karena dengan teraturnya muamalat, maka kehidupan manusia jadi terjamin pula dengan sebaik-baiknya sehingga perbantahaan dan dendam-mendendam tidak akan terjadi.¹

Perkembangan dunia usaha dalam beberapa dekade ini telah mengalami banyak kemajuan diantaranya semakin banyak perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang usaha. Setiap pemilik perusahaan yang menginginkan perusahaannya berkembang pasti mempunyai tujuan dalam mendirikan perusahaan. Dalam bidang usaha apapun, suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memproduksi, mendistribusikan dan untuk mengelola barang atau jasa yang dibutuhkan masyarakat dengan ekonomis dan efisien yang pada akhirnya akan menghasilkan keuntungan atau laba. Kemudian keuntungan atau laba yang diperoleh tersebut akan digunakan untuk kepentingan pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan serta digunakan untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan tersebut.²

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah terjadi penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu melakukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.³

¹ Rajid H. Sulaiman, *Fiqh Islam* (Bandung , Percetakan Sinar Baru Algensindo Offset, Cetakan ke 38: 2005)hlm,278

² Umar , Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*,(Jakarta: Penerbit Gramedia, 2003), hlm.57

³ Murdiyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian UIN (Jakarta: Press, 2006), hlm 45

Dalam berbagai literatur dijelaskan salah satu ciri manusia yang berkualitas adalah mereka yang mengutamakan kinerja optimal dan beretika, memiliki kedisiplinan, kemandirian, inovasi dan kreatifitas. Seperti dikutip dari Nurhidayati 2006.⁴ Menyebutkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan dibutuhkan perencanaan yang meliputi:

1. Perencanaan untuk kebutuhan masa depan.
2. Perencanaan untuk keseimbangan masa depan.
3. Perencanaan untuk pengadaan seleksi atau untuk pemberhentian sementara.
4. Perencanaan untuk pengembangan pegawai.

Perencanaan tenaga kerja menyangkut jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berikut dengan persyaratannya, perencanaan tenaga kerja sangat penting dibuat karena mengingat setiap tahun ada saja karyawan yang keluar baik karena pensiun, permintaan sendiri atau diberhentikan oleh perusahaan, akibatnya terjadi kekosongan pegawai didalam perusahaan dan ini tidak perlu terjadi jika Perusahaan sudah membuat perencanaan tenaga kerja dari hasil rekrutmen yang sesuai dengan perencanaan tenaga kerja yang ada, maka Perusahaan harus melaksanakan seleksi untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi tertentu berserta jumlahnya.

Pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perancangan analisis jabatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan secara sendiri tetapi harus secara bersamaan didalam suatu perusahaan terdapat berbagai jenis pekerjaan atau jabatan, jenis pekerjaan tersebut saling mendukung satu sama lainnya namun setiap pekerjaan memiliki batasan- batasan tertentu seperti apa saja yang harus dikerjakan atau tugas- tugas yang harus dikerjakan, wewenang serta tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Agar suatu pekerjaan dapat diketahui kebutuhan informasi tentang pekerjaan tersebut. Dalam melakukan analisa kebutuhan suatu pekerjaan perlu direncanakan secara matang jangan sampai dalam suatu jenis pekerjaan terjadi tumpang tindih dengan pekerjaan lainnya. Agar hal ini tidak terjadi maka perlu dicari tahu lebih mendalam informasi-informasi apa saja yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan, barulah kemudian dirancang suatu *job* analisis yang sesuai dengan kebutuhan. Kebutuhan karyawan tersebut perlu direncanakan secara matang agar tidak terjadi kekosongan di dalam suatu perusahaan.⁵

Dalam pandangan syari'ah atau perspektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. Profesionalisme telah diajarkan sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al Isro ayat 36 .⁶

⁴ Nur Hidayati Dalam Penelitiannya yang Berjudul “*Sistem Rekrutmen Karyawan Pada PT. BRI Syari'ah Cabang Palembang Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan*”(2006), hlm.1

⁵Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm.137

⁶ Al-qur'an Surah Al-Isro' Ayat : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا

Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup dalam pada bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT .

Hadist bukhari juga menyebutkan “*Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran*”. Hadist ini menguatkan surat Al Isro ayat 36 bahwa bekerja harus sesuai ahlinya, sebagai contoh orang yang ahli dibidang informatika, bukan bekerja dibidang kedokteran dan sebagainya.⁷

Ayat dan hadist tersebut memberikan gambaran pentingnya tenaga kerja dan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mengingat sangat pentingnya proses peningkatan kinerja karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses peningkatan kinerja karyawan yang efektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pada Restoran Abdullah HAR Palembang.

Restoran Abdullah HAR adalah Restoran yang menyajikan masakan khas India dan Arabia dimana tetap mekomsumsi juga masakan tempat Restoran ini berdiri yaitu masakan khas kota Palembang, didalam pelaksanaan kerja pada Restoran ini kunci utamanya adalah karyawan, dimana pihak Restoran harus memilih dan memilah karyawan yang baik untuk menjalankan bisnis tersebut didalam perjalanan bisnis Restoran ini harus mencapai target dan juga harus memuaskan konsumen didalam produksi setiap masakan yang dihasilkan oleh karyawannya.

Pada Restoran ini juga tidak hanya membutuhkan teknologi memasak yang modern akan tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kecakapan serta loyalitas dalam bekerja. Sumber daya manusia dapat terwujud apabila perusahaan mampu untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan karyawan, sehingga karyawan mampu menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Dalam hal ini, kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan dalam proses pencapaian kinerja salah satu hal yang mendukung yaitu promosi karyawan yang bertujuan untuk menaikkan status karyawan tersebut menjadi naik.⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari’ah (Studi Kasus di Restoran Abdullah HAR, JL. Jendral Sudirman NO.2269 Sampang YK. Madira Palembang)”**

B. Rumusan Masalah

⁷ Layli Hidayati, “*Mekanisme Rekrutmen Karyawan Pada BNI Syari’ah Kantor Cabang Palembang*”, *Tugas Akhir* (IAIN Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan, 2014) hal : 18 (Tidak Diterbitkan).

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit , PT. Rafika Aditama, Bandung 2010), hlm.137

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Faktor apa saja yang digunakan Restoran Abdullah HAR dalam peningkatan kinerja karyawan ditinjau dalam pandangan syari'ah?
2. Kendala apa saja yang dihadapi Restoran Abdullah HAR dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Menjelaskan bagaimana dan strategi apa saja yang digunakan Restoran Abdullah HAR dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dalam pandangan syari'ah.
2. Mengetahui kendala apa saja yang dihadapi Restoran Abdullah HAR dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Penerbit Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya :

1. Rivan Ramadanus. Judul penelitian, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen SDM PT. PUSRI (PERSERO) Palembang. Hasil penelitian, menghasilkan bagaimana kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang baik agar tercipta kinerja yang sangat berkualitas. Perbedaan, cara menganalisis antara faktor kepemimpinan dengan faktor-faktor kinerja karyawan serta dalam konsepnya. Persamaannya, langkah-langkah dalam mencapai bagaimana menciptakan karyawan dalam kinerja yang maksimal.⁹
2. Elisabeth Novi Ariwardani. Judul penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada Hotel Dana Solo), hasil penelitian, menganalisis faktor apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Perbedaan, dalam penelitian ini menjelaskan faktor kinerja

⁹ Rivan Ramadhanus, *Fakultas Ekonomi Manajemen Unuversitas Muhammadiyah Palembang*, 2013.

karyawan secara konvensional. Persamaan, memberikan solusi strategi yang baik terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.¹⁰

3. Neni Masfiroh. Judul penelitian, pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada kanwil direktorat Jendral Pajak Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. hasil penelitian, dalam skripsi ini tersebut dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Perbedaan, dalam penelitian ini membahas masalah pengaruh antara variabel (x) penilaian prestasi karyawan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan atau promosi jabatan variabel (y). Persamaan, sama-sama memberikan pengaruh kinerja yang baik pada perusahaan kinerja karyawan.¹¹
4. Nurhasanah. Judul penelitian, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. AJB BUMIPUTERA Syari'ah Palembang. Hasil penelitian, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat hubungannya dengan kerja karyawan tersebut dan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan konsep islam. Perbedaan, hanya membahas pemberian kompensasi secara islam terhadap pengaruh kinerja karyawan pada PT. BUMIPUTERA Syari'ah Palembang. Persamaan, sama-sama memberikan konsep penilaian kinerja secara islam.¹²
5. Lestari Agung pengesti. Judul penelitian, pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada KBIH QALBUN SALIM AL-HAJI CENTER dan TICKETTING SAFARI MULIA TOUTS and TRAVEL PT. Mutiara jasmin Palembang. Hasil penelitian, analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa insentif mempunyai hubungan sebesar 0,503 dan mempunyai pengaruh besar 2,468 terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

¹⁰ Elisabeth Novi Ariwardani, *Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 2011.

¹¹ Neni Masfiroh, *Fakultas Syari'ah Jurusan Ekonomi Islam, Iain Raden Fatah Palembang*, 2013.

¹² Nurhasana, *Fakultas Syari'ah Jurusan Perbankan, Iain Raden Fatah Palembang*, 2013.

tersebut. Perbedaan, analisis ini menggunakan analisis kuantitatif. Persamaan, sama-sama dalam menentukan analisis kinerja karyawan yang baik.¹³

6. Geovani. Judul penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Hasil penelitian, membahas tentang motivasi kerja agar kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan tersebut. Perbedaan, perbandingan antara motivasi kerja dengan penentuan tunjangan karyawan. Persamaan, sama-sama menggunakan metode kualitatif pada penentuan kinerja karyawan.¹⁴
7. Hari Rahmat. Judul penelitian, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Palembang. Hasil penelitian, hasil uji kompensasi kinerja dilihat dari nilai dan probabilitas yang signifikan. Perbedaan perbandingan dengan metode yang konvensional. Persamaan, menentukan dalam kompensasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.¹⁵
8. Muhammad Imam Fatoni. Judul penelitian, praktik penerapan manajemen SDM berbasis islam pada perusahaan (studi kasus pada PT.AWFA SAMRT MEDIA). Hasil penelitian, menentukan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis islam dan syaria'ah. Perbedaan, dilihat dari penerapan manajemen SDM yang berkualitas. Persamaan, menentukan faktor sumber daya manusia pada prinsip islam dan syaria'ah.¹⁶

Tabel. A.1

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Rivan Ramadhanu	Pengaruh Kepemim an	Menghasilk an	Cara menganalisi	Langkah- langkah

¹³ Lestari Agung Pengesti, Fakultas Syaria'ah Jurusan Ekonomi Islam Iain Raden Fatah Palembang, 2009.

¹⁴ Geovani. Fakultas Syaria'ah Jurusan Ekonomi Islam Iain Raden Fatah Palembang, 2009.

¹⁵ Hary Rahmad, Fakultas Syaria'ah Jurusan Ekonomi Islam Iain Raden Fatah Palembang, 2013.

¹⁶ Muhammad Imam Fatoni, Fakultas Syaria'ah Jurusan Ekonomi Islam IAIN Raden Fatah Palembang, 2012.

	s fakultas ekonomi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang (2013)	pinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT. PUSRI (PERSERO) Palembang	bagaimana kinerja karyawan melalui kepemimpinan yang baik agar tercipta kinerja yang sangat berkualitas	s antara faktor kepemimpinan dengan faktor-faktor kinerja karyawan serta dalam konsep nya	dalam menetapkan bagaimana menciptakan karyawan dalam kinerja yang maksimal.
2	Elisabeth Novi Ariwardani (2011)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Dana Solo)	Menganalisis faktor apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut berjalan dengan baik.	Dalam penelitian ini menjelaskan faktor kinerja karyawan secara konvensional.	Memberikan solusi strategi yang baik terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan
3	Neni Masfiroh (2013) fakultas Syari'ah jurusan EKI Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Kanwil Direktorat Jendral Pajak Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.	Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan dan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.	Dalam penelitian ini membahas masalah pengaruh antara variabel (X) penilaian prestasi kerja karyawan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan atau promosi jabatan variable (Y).	Sama-sama memberikan pengaruh kinerja yang baik pada perusahaan terhadap kinerja karyawan.
4	Nurhasanah (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Hanya membahas pemberian kompensasi	Sama-sama memberikan konsep penilaian

		Kinerja Karyawan PT. AJB BUMIPU TERA Syari'ah Palembang.	karyawan sangat kuat hubungannya dengan kerja karyawan tersebut dan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan konsep Islam.	secara islam terhadap pengaruh kinerja karyawan pada PT. BUMIPUT ERA Syari'ah Palembang.	kinerja secara islam.
5	Lestari Agung Pengesti (2009)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada KBIH QALBUN SALIM AL-HAJJ CENTER dan TICKETTING SAFARI MULIA TOUTS and TRAVEL PT. Mutiara Jasmin Palembang.	Analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa instensif mempunyai hubungan sebesar 0,503 dan mempunyai pengaruh sebesar 2,468 terhadap kinerja karywan pada perusahaan tersebut.	Analisis ini menggunakan metode kuantitatif.	Sama-sama dalam menentukan analisis kinerja karyawan yang baik.
6	Geovani (2009) Fakultas Syari'ah jurusan EKI, Institut Agama Islam Negeri Raden	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang	Membahas tentang motivasi kerja agar kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan tersebut.	Perbandingan antara motivasi kerja dengan penentuan tunjangan kerja karyawan.	Sama-sama menggunakan metode kualitatif pada penentuan kinerja karyawan.

	Fatah Palembang.	Palembang.			
7	Hary Rahmat (2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariaah Cabang Palembang.	Hasil uji kompensasi kinerja dilihat dari nilai dan probabilitas yang signifikan.	Perbandingan dengan metode yang konvensional	Menentukan dalam penetapan kompensasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
8	Muhammad Imam Fathoni (2012)	Praktik Penerapan Manajemen SDM Berbasis Islam pada Perusahaan (Studi pada PT. AWFA SMART MEDIA)	Menentukan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis islam dan syariaah.	Dilihat dari penerapan manajemen SDM yang berkualitas.	Sama menentukan faktor sumber daya manusia pada prinsip islam dan syariaah.

1. Aspek Teoristis

- a. Menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat selama menempuh perkuliahan pada jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal menganalisa peningkatan karyawan untuk kedepannya terutama pada tempat penelitian Restoran Abdullah HAR Cabang Palembang.

2. Aspek Praktisi

Memberikan informasi kepada pihak-pihak *internal* dan pihak *eksternal* mengenai strategi yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan pada Restoran Abdullah HAR Cabang Palembang.

3. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya.

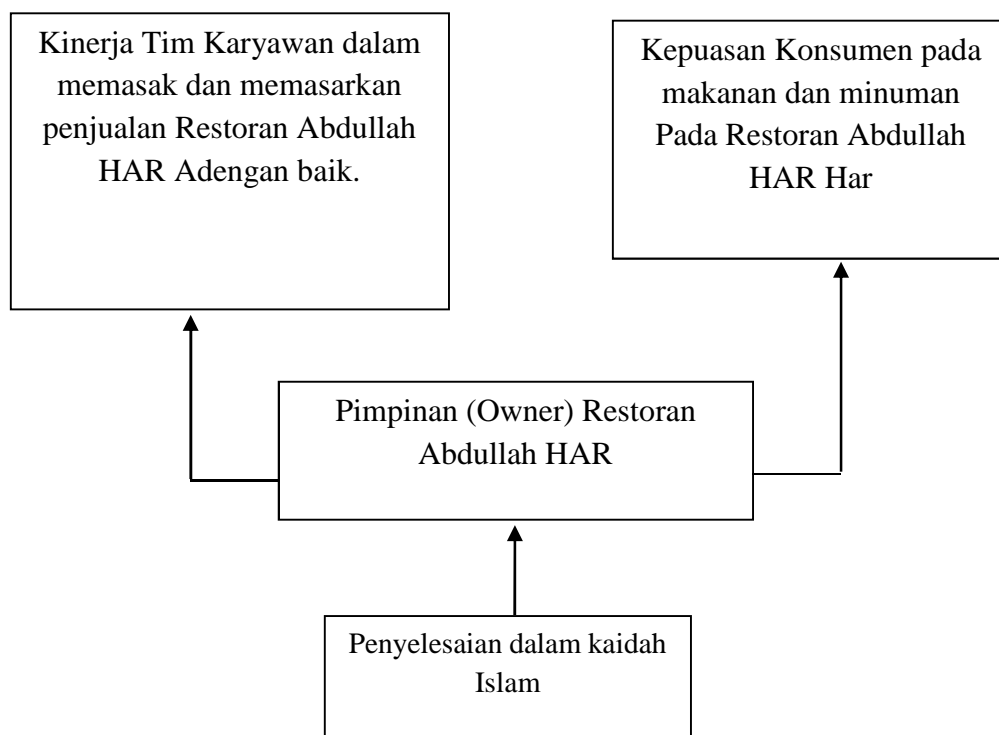
E. Kerangka Teoristik

Pengertian kinerja yang tegaskan oleh Judith R Gordon yang mengatakan Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.¹⁷

Deskriptif kerja didalam perusahaan merupakan ketentuan keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab yang disyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, ini merupakan penetapan persyaratan kerja pada perusahaan yang terus berjalan, persyaratan sumber daya manusia, yakni jumlah dan jenis ditentukan berdasarkan deskripsi kerja.¹⁸

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor produksi yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa, sehingga perusahaan mempunyai kesempatan untuk mempertahankan eksetensi perusahaan, khususnya dalam meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja secara optimal.

Berdasarkan hasil survey pada karyawan Restoran Abdullah HAR dimana kinerja yang baik itu ditentukan awal dari pemimpin kepada bawahan dimana apabila sesuatu hal diberikan atasan dengan baik maka karyawan akan selalu meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut, selain itu kenyamanan karyawan juga perlu dalam situasi lingkungan kerja agar terjalin jiwa silaturahmi yang baik antar karyawan dengan itu akan terbentuk tim kerja yang solit oleh semua karyawan itu juga berarti akan menguntungkan bagi perusahaan tersebut apabila karayawan bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen yang datang. Dengan melakukan survey pada Restoran Abdullah HAR maka kerangka berfikir yang ditimbulkan adalah sebagai berikut :



¹⁷ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Gadjha Mada University Press, 2006) hal : 63

¹⁸ David F. Foliono, *Manajemen Karyawan*, (penerbit, Platinum, 2013) hal : 40

Didalam padangan Islam atau syari'ah tidak ada perbedaan antara pekerja fisik dan pekerja intelektual. Tidak ada yang lebih hina di antara keduanya atau lebih mulia satu diantara lainnya. Rasulullah SAW, sendiri pernah memberikan kebanggaan dan pujiannya kepada para sahabat yang bekerja keras meskipun berkerja secara fisik. Rasulullah SAW tidak pernah menganggap telapak tangan yang kasar sebagai sesuatu yang hina bahkan beliau memujinya dengan kemuliaan.¹⁹

Pembahasan di atas akan digunakan sebagai rujukan yang dilakukan sebagai penelitian di Restoran Abdullah HAR Cabang Palembang, setelah itu akan diveritifikasikan ke konsep ekonomi yang paling sesuai dengan praktik yang diterapkan serta data yang diperoleh dilapangan.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian lapangan yaitu *field reserch* mengumpulkan data secara langsung pada lokasi penelitian atau tatapan muka langsung kepada objek penelitian, yakni pada Restoran Abdullah HAR Palembang.

2. Lokasi Penelitian

Di Restoran Abdullah HAR Jl. Jend. Sudirman No. 2269 Telp. 0711-315086 / Samping YK. Madira Palembang.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer karena data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.²⁰

Dan juga menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.²¹ Dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam pandangan ekonomi islam dan lain yang diperoleh dari buku.

4. Metode pengumpulan data

Pada jenis penelitian ini data dikumpulkan dengan berbagai metode atau teknik :

a. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti. Wawancara

57 ¹⁹. Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit : CV. Mandar Maju, 2010) hal :

²⁰ Iqbal Hasan, *Statistik 1*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2008),hlm:33

²¹ Muhammad,*Metodologi penelitian Ekonomi Islam*,(Jakarta: Rajawali Pers,2008), hlm:102

merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²²

Wawancara merupakan studi penting tentang intraksi antar manusia sehingga wawancara dapat merupakan alat sekaligus objek yang mampu mensosialisasikan kedua belah pihak yang mempunyai status yang sama.²³

Jadi dalam penelitian ini akan dilakukan wawancara secara langsung dengan pihak karyawan atau pimpinan Restoran tersebut. Dari wawancara ini didapat dan diperoleh data-data mengenai kinerja karyawan pada Restoran Abdullah HAR.

b. Pengamatan

Yaitu dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti dengan cara mewawancarai. Teknik pengamatan menuntut adanya pengamatan dari seorang peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrument yang berupa pedoman penelitian dalam bentuk lebar pengamatan lainnya.²⁴

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang berasal dari dokumen yang ada pada Restoran Abdullah HAR Palembang dalam bentuk wawancara dan bentuk file di Restoran Abdullah HAR Palembang.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental. Dokumentasi pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.²⁵

Dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari catatan atau arsip yang terdapat pada kantor Restoran Abdullah HAR Palembang yang ada hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Teknik Analisis Data

Menggunakan deskriptif kualitatif yaitu analisis data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh.²⁶ Metode yang dimulai dengan cara menumpulkan data, mencatat dan mengklasifikasikan sifat dan objek yang diteliti kemudian dihubungkan dengan teori yang mendukung yang berisi semua peristiwa dan pengalaman dan dilihat serta dicatat selengkap dan seobjektif mungkin.²⁷

Data yang dikumpulkan berupa observasi, wawancara dan dokumentasi dari pihak Restoran Abdullah HAR Palembang, Selanjutnya dianalisis faktor-faktor apa saja yang

²² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm: 231

¹³ Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm 80

²⁴ Muhammad, *Metodologi Penelitian Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm: 150

²⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R dan D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm: 240

²⁶ Rivan Ramadhan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT.PUSRI (PERSERO) Palembang", skripsi, (Palembang Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemn, 2013), hlm. 28. (tidak diterbitkan).

²⁷ Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rodakarya, 2007), hlm: 211

mempengaruhi kinerja karyawan dan masalah apa saja yang sering keluar pada kinerja karyawan dianalisis dalam pandangan syari'ah islam secara deskriptif kualitatif, sehingga pada akhirnya diambil kesimpulan secara deduktif yaitu menarik kesimpulan dari pernyataan yang bersifat khusus sehingga hasil penelitian akan mudah dimengerti.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan pembahasan yang sistematis, dengan hal demikian penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah :

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah , rumusan masalah, tujuana dan keuangan, telaah pustaka, kerangka teoristik, metode penelitian,dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Membahas tentang penelitian terdahulu, makna dan deskripsi kerja,standar pekerjaan, pengertian kinerja, faktor-faktor yang menentukan dan mempengaruhi pencapaian kinerja, dan kinerja dalam islam (syari'ah) secara umum,

Bab III : DESKRIPSI ABYEK PENELITIAN

Yaitu sejarah singkat tentang Restoran Abdullah HAR, dan visi misi yang diterapkan di Restoran Abdullah HAR.

Bab IV : ANALISIS TERHADAP

Hasil analisa dari pembahasan penelitian berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restouran martabak HAR cabang Palembang. dan menganalisa faktor-faktor kinerja dalam kaidah Ekonomi Islam.

Bab V : KESIMPULAN

Berisi saran-saran dan kesimpulan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Makna dan Deskripsi kerja

a. Pengertian Kerja

kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai produksi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. kerja juga dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Dr. Franz Von Magnis pekerjaan adalah "kegiatan yang direncanakan". Sedangkan Heggel menambahkan bahwa "inti pekerjaan adalah kesadaran manusia".

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan memungkinkan orang untuk dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga dia dan orang lain dapat memandang dan memahami kebenaran dirinya. Henderson menambahkan bahwa, "manusia perlu bekerja dan ingin bekerja serta pekerjaan yang berarti memberikan dampak fisik dan emosi".²⁸

Ada beberapa jenis pekerja yaitu:

- 1) *Workaholic* yaitu orang yang kecanduan kerja, sangat terikat pada pekerjaan dan tidak bisa berhenti bekerja.
- 2) *Workshy* yaitu orang yang malas bekerja, tidak mau melakukan pekerjaan, dan pekerjaan sesuatu yang menjijikan
- 3) *Work Tolerant* yaitu orang yang bekerja sedikit mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimum dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak disenangi tetapi harus dilakukan.

Menurut Benneth di dalam orientasi manusia dalam pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Orientasi Ekonomi (*Intrumental*) yaitu pekerja memandang pekerjaan dari sudut uang yang didapat.

²⁸. Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, penerbit : CV. Mandar Maju, 2010) hal: 90

- 2) Orientasi sosial (*Relasional*) yaitu pekerjaan sebagai suatu lingkungan sosial yang didominasi oleh hubungan interpersonal/loyalitas personal.
- 3) Orientasi Psikologi (*Personal*) yaitu pekerja mengembangkan diri dan memenuhi kebutuhannya dari pekerjaan yang di lakukan.²⁹

b. Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan pada dasarnya berisi ukuran atau tolok ukur mengenai efektivitas, efisiensi dan produktivitas pelaksanaan pekerjaan/jabatan yang menggambarkan tingkat pemahaman, tingkat kemampuan dan hasil kerja seseorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Pemahaman terhadap pekerjaan, kemampuan pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya yang dinilai itu, harus sesuai dengan tugas-tugas pekerjaan masing-masing.

Untuk standar pekerjaan yang baik harus memiliki ciri-ciri seperti berikut:

- 1) Berisi kriteria pelaksanaan pekerjaan (kinerja) yang terbaik sebagai pembandingan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seseorang pekerja. Dengan kriteria pembandingan maka evaluasi kinerja akan akurat dan dapat dipergunakan dalam manajemen kinerja.
- 2) Berisi aspek-aspek yang jelas dan dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- 3) Standar pekerjaan harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dari bias dalam menilai, dan bebas pula dari kemungkinan karyawan yang dinilai merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan.

Standar pekerjaan adalah tingkat kinerja atau tingkat pencapaian tujuan atau target kerja yang diharapkan tercapai, dengan pendekatan yang bersifat realistis, terukur dan memiliki hubungan yang jelas dengan laba yang hendak dicapai perusahaan dan hasilnya bagi karyawan.

Standar pekerjaan kualitatif berupa tolok ukur pelaksanaan pekerjaan yang menggambarkan peringkat ketepatan, kerapian kelancaran, efisiensi dan efektivitas cara atau metode kerja, maupun manajerial, kualitas kepribadian, kemampuan memecahkan masalah, pengambilan keputusan, kualitas kreativitas dan inisiatif.

²⁹ <http://dhimaskasep.files.Wordpress.com> di Akses Tanggal 12 Agustus 2014:jam 22:15 wib

Standar pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan deskripsi pekerjaan sebagai hasil kegiatan analisis pekerjaan. Deskripsi atau uraian pekerjaan harus dipergunakan sebagai acuan utama dalam merumuskan standar pekerjaan, karena didalamnya terdapat informasi mengenai tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, cara mengerjakan di dalam suatu perusahaan.³⁰

c. Deskripsi Kerja

Deskripsi kerja adalah ketentuan keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab yang di syaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, ini merupakan penentuan persyaratan kerja. Pada perusahaan yang terus perjalan, persyaratan sumber daya manusia, yakni jumlah dan jenis, ditentukan berdasarkan deskripsi kerja. Deskripsi kerja secara umum berdasarkan pada kondisi di mana pekerjaan itu dilakukan, hubungan dengan pekerjaan lain dan tugas pekerjaan. Deskripsi kerja memberikan otonomi berbagai pekerjaan sehingga sesuai dengan pegawai yang telah memenuhi kualifikasi deskripsi kerja.

Tujuan deskripsi kerja adalah:

- 1) Memberikan rincian yang cukup akan utama dan tanggung jawab.
- 2) Memberikan dasar untuk persiapan hasil kunci, tujuan dan memastikan bahwa orang yang direkrut sesuai secara keseluruhan.
- 3) Membantu mengidentifikasi karakteristik pekerjaan.
- 4) Membantu menentukan apakah kandidat yang prospektif memenuhi kualifikasi untuk melakukan pekerjaan tertentu sehingga menghilangkan pemborosan waktu dan sumber daya.³¹

Deskripsi pekerjaan harus memudahkan inisiatif apa yang seharusnya menjadi tujuan deskripsi kerja. Sebuah deskripsi kerja seharusnya memberikan ruang yang cukup bagi seseorang untuk mengambil inisiatif dan di mana hasilnya dapat diukur dengan beberapa cara. Dimana level pencapaian ditentukan dalam pengukuran, adalah hal penting bahwa level ini diperbaharui secara berkala.³²

2. Faktor Resensi Kinerja

a. Pengertian Kinerja

³⁰ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Penerbit: Gadjah Madu University Press), hal:112

³¹ David F.Foliono, *Manajemen Karyawan*, (Palatinum, Cetak 1, November 2013) hal:40

³² *Ibid*, 47

Dalam kamus bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja. Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Menurut Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.³³

Beberapa para ahli manajemen berpendapat tentang pengertian kinerja diantaranya :

- 1) Menurut Stephen P. Robbins mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.
- 2) Menurut Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi.
- 3) Menurut Judith R. Gordon mengatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Kinerja yang pengertiannya telah diuraikan di atas perlu atau harus dinilai dan hasilnya harus dipergunakan untuk membantu pekerja/karyawan, agar secara terus-menerus berusaha memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.³⁴

Kebijaksanaan penarikan tenaga kerja menggambarkan keinginan atau tujuan penarikan tenaga kerja. Misalnya manajemen akan berusaha mendapatkan orang yang terbaik untuk jabatan atau akan berusaha mengisi semua jabatan dengan mereka yang memiliki syarat-syarat yang sebaik-baiknya.³⁵

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Nur Hidayati 2006.³⁶ menyebutkan karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan efektif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan

³³ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Penerbit: Gadjah Madu University Press), hal:62

³⁴ *Ibid* hal : 67

³⁵ . Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Bandung, Penerbit : CV. Mandar Maju, 2010) hal : 55

³⁶ Nur Hidayati Dalam Penelitiannya yang Berjudul “*Sistem Rekrutmen Karyawan Pada PT. BRI Syari’ah Cabang Palembang dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan*”(2006), hlm 23

dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia, semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.³⁷

Sedangkan menurut Fathoni dalam bukunya “*Management Sumber Daya Manusia*” 2006.³⁸ mengatakan sumber daya manusia sering disebut sebagai *Human Resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya manusia juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut dari Sutrisno (2009 :4),³⁹ merupakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

b. Faktor-Faktor Yang Menentukan dan Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :⁴⁰

- 1) Kemampuan dan ketangkasan karyawan yaitu, kemampuan untuk menyelesaikan satu pekerjaan dalam satu cara yang efisien dan kompeten.
- 2) *Managerial skill* atau kemampuan pimpinan perusahaan yaitu, kemampuan manajer yang ingintau tentang semua hal tentang keterampilan para karyawannya dan memanfaatkan mereka dalam mempertinggi tujuan perusahaan. Manajemen kinerja yang efektif dan efisien dilakukan sebagai kegiatan membantu pekerja menemukan kemampuan potensial yang di tindak lanjuti dengan memberikan peluang untuk mewujudkan menjadi prestasi

³⁷ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit kencana,2009), hlm.8

³⁸ Fathoni, *Management Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2006), hlm. 11

³⁹ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Kencana,2009), hlm.4

⁴⁰ Rivian Ramadhan, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT.PUSRI (PERSERO) Palembang*”, skripsi, (Palembang Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemn,2013), hlm.13. (tidak diterbitkan).

melalui penempatannya di bidang kerja atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan potensial suatu karyawan.⁴¹

- 3) Lingkungan kerja yang baik yaitu, hubungan antara pemilik, manajer dan karyawan berjalan dengan baik. serta lingkungan kerja yang bersih dan tidak membahayakan para karyawan. Lingkungan kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat komplik, keterlibatan dalam menukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan.⁴²
- 4) Upah kerja yaitu, kompensasi yang di berikan perusahaan kepada pekerja atau karyawan yang berbentuk upah, bonus, bagi hasil ataupun uang servis apabila ada peningkatan pendapatan dalam perusahaan⁴³
- 5) Motivasi yaitu, merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik dalam kelompok atau perusahaan.
- 6) Disiplin yaitu, merupakan napas dari organisasi dan merupakan unsur poko dalam upayah mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen. Yang berupa pemberian informasi kepada segenap karyawan mengenai standar moral dan etika serta peraturan yang harus di tegakkan dalam organisasi, dengan

⁴¹ David F.Foliono, *Manajemen Karyawan*,(Palatinum,Cetak 1, November 2013) hal:13

⁴² . Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*,(Kencana ,Cetak 1 Juli 2006) hal:184

⁴³ Wawancara Bersama Manajer Roy Hutabrat di Restouran Martabak HAR 15 Agustus 2015 jam

pengetahuan tersebut karyawan akan berusaha melaksanakan dengan baik dan menghindari dari penyimpangan-penyimpangan.⁴⁴

- 7) Pendidikan dan pengalaman kerja yaitu, sangat penting untuk mengarah seseorang karyawan untuk di tempatkan di mana sesuai kemampuan karyawan tersebut. Dengan pendidikan dan pengalaman kerja juga bisa menentukan baik atau tidaknya karyawan tersebut dalam bekerja⁴⁵

Karakteristik karyawan yang berkualitas berpungsi sebagai berikut:

- a) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
- b) Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
- d) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Memperbaiki sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Tugas manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu:

- a) Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b) Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- c) Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

⁴⁴. Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana ,Cetak 1 Juli 2006) hal:183-187

⁴⁵ Wawancara Bersama Manajer Roy Hutabrat di Restouran Martabak HAR 15 Agustus 2015 jam 21,15 wib.

Kontrak kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam proses MSDM, dimana dalam kontrak kerja terdapat perjanjian antara kedua belah pihak (manajemen dan pekerja) dalam suatu waktu dan dalam pekerjaan tertentu. Maka dari itu, penting untuk memperjelas kontrak kerja, mengingat banyaknya permasalahan dalam hubungan antara manajemen (perusahaan) dengan pekerja/karyawan dikarenakan masalah kontrak kerja.⁴⁶

Selain itu ditetapkan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan yang diluar kapasitasnya

Karena itu, tidak boleh menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. Pembatasan jam bekerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan.

Disamping itu, bentuk pekerjaan juga harus ditetapkan, semisal menggali tanah, menompang atau melunakkan benda, menempa besi, memecah batu, mengemudi mobil atau bekerja dipenambangan yang juga harus dijelaskan adalah kadar tenaganya. Dengan begitu pekerjaan tersebut benar-benar telah ditentukan bentuknya, waktu, upah dan tenaga yang harus dicurahkan dalam melaksanakannya. Atas dasar inilah, ketika syari'ah memperbolehkan menggunakan pekerja, syari'ah juga menetapkan pekerjaan-pekerjaannya, jenis, waktu, upah serta tenaganya. Upah yang diperbolehkan seorang pekerja sebagai kompensasi dari kerja yang dilakukan itu merupakan hak milik orang tersebut, sebagai konsekuensi tenaga yang telah dia curahkan.⁴⁷

Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus bersedia dan berusaha mengikutsertakan SDM di lingkungannya secara optimal, terutama yang potensial/berkualitas. Pengikutsertaan itu dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat, kreativitas, inisiatif, dll, dalam rangka mengembangkan dan memajukan organisasi/perusahaan, yang dapat disampaikan di dalam dan diluar rapat, pengikutsertaan itu akan menimbulkan perasaan diterima dan dihargai yang berdampak pada timbulnya perasaan ikut memiliki (*sense of belonging*) dan perasaan ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) pada keberhasilan atau kegagalan organisasi/perusahaan. Dengan kedua perasaan itu akan tampil perasaan atau keinginan untuk ikut berpartisipasi (*sense of participation*) dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sebagai manifestasi dari kesediaan bekerja dengan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing.⁴⁸

Dalam kontrak kerja ada yang hanya menyebutkan pekerjaan yang dikontrakan saja, tanpa menyebutkan waktunya. Ada pula kontrak kerja yang hanya menyebutkan waktu yang dikontrak saja, tanpa harus mengetahui takaran kerjanya. Ada juga kontrak kerja yang menyebutkan waktu dan pekerjaannya, karena itu, setiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain menyebutkan waktunya, maka waktu harus disebutkan. Pasalnya, transaksi ijarah harus

⁴⁶ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press), hal : 30

⁴⁷. Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit : CV. Mandar Maju, 2010) hal : 112

⁴⁸ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press), hal : 29

berupa transaksi yang jelas tanpa adanya penyebutan waktu pada beberapa pekerjaan bisa menyebabkan ketidakjelasan. Jika pekerjaan tersebut sudah tidak jelas maka hukumnya tidak sah.⁴⁹

Di isyaratkan pula agar honor transaksi ijarah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi *ijarah* (upah, honor, gaji) boleh tunai dan boleh tidak, dalam bentuk harta maupun jasa. Intinya, apa saja yang bisa dinilai harga boleh dijadikan sebagai kompensasi, dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas maka transaksi tidak sah, seorang pekerja juga boleh dikontrak dengan suatu kompensasi atau upah berupa makan atau pakaian, ataupun diberi upah tertentu dengan makan dan pakaian alasannya, praktik semacam ini dibolehkan terhadap wanita yang menyusi

Manager pada semua bidang dan tingkatan atau jenjang dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan harus berusaha menyusun sistem atau skala upah dan membayar upah serta berbagai jenis insentif secara baik. Skala upah dan pemberian insentif, bonus, dll, harus berdasarkan prestasi dan kontribusi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dengan kata lain upah dan insentif harus bersifat layak manusiawi dan layak produksi, upah dan insentif layak manusiawi berarti jumlahnya cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sesuai status sosial ekonomis pekerja/karyawan berdasarkan jabatan masing-masing. Sedangkan upah dan insentif produksi berarti jumlahnya sesuai dengan prestasi kerja atau kontribusi pekerja atau karyawan masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Kondisi itu cenderung akan meningkatkan kinerja bagi karyawan/pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.⁵⁰

Apabila telah disyaratkan dalam akad bahwa gaji diberikan dengan suatu tempo maka ia harus diberikan sesuai dengan temponya. Apabila telah disyaratkan gaji diberikan harian, bulanan, atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tersebut harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tersebut.

Fathoni menyatakan dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar manusia sebagai pekerja menjadi profesional dibidang tugasnya, pendidikan dan pelatihan penting karena merupakan proses ulang individu.⁵¹ Simamora menyebutkan bahwa orientasi dan pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuannya.⁵² Pelatihan dan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan keahlian, pengetahuan, sikap atau perilaku, aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan adalah program perbaikan organisasional yang terencana, dan penting bahwa aktivitas tersebut direncanakan secermat mungkin karena tujuan adalah menghubungkan muatan pelatihan dengan perilaku kerja yang dikendaki.

⁴⁹ Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Rineka Cipta, Jakarta,2006) hal : 156

⁵⁰ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press), hal : 31

⁵¹ Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Rineka Cipta, Jakarta,2006) hal : 170

⁵² Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 (STIE YKPN, Yogyakarta 2004), hal : 67

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-undang No. 13 tahun 2003. Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik pelatihan diarahkan untuk membantu para karyawan pada pekerjaan saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan.⁵³

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) mewannurut Simamora adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi. Di dalam organisasi modern penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi kepegawaian lainnya.⁵⁴

Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting di dalam organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

Salah satu aset paling penting dari pekerjaan dimata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Karyawan normalnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relavan dengan pekerjaannya dan juga ditentukan oleh keahlian dan jumlah orang yang dalam angkatan kerja yang memiliki kualifikasi ini. Bayaran (*pay*) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat penilaian terhadap pekerjaan oleh organisasi dan masyarakat.⁵⁵

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan memperthankan tenaga kerja produktif.

Tujuan kompensasi

a) Memikat karyawan

⁵³ *Ibid* :130

⁵⁴ Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 (STIE YKPN, Yogyakarta 2004), hal : 31

⁵⁵ Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 (STIE YKPN, Yogyakarta 2004), hal : 130

- b) Mempertahankan karyawan yang kompeten
- c) Memotivasi

Fathoni dalam organisasi dan MSDM menyatakan suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.⁵⁶

Manajemen pada semua bidang dan tingkatan/jenjang untuk menciptakan kinerja yang tinggi di lingkungan para karyawan/pekerja, tidak dapat mengabaikan masalah upah, baik berupa kompensasi langsung atau tidak langsung. Dengan kata lain sistem upah yang menjadi kewenangan organisasi/perusahaan masing-masing harus mampu memberikan upah tetap (kompensasi langsung) dan insentif, bonus, dll (kompensasi tidak langsung) yang layak manusiawi dan layak produksi dan memberikan ketenangan dalam bekerja dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.⁵⁷

3. Kinerja Dalam Islam (Syari'ah) Secara Umum

kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja dalam islam banyak mengandung norma-norma islami dan beretika yang baik.

Dalam prespektif ekonomi syari'ah, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk pada Al-Qur'an surah Al-'Alaq ayat 1-5, yang diciptakan sebagai "Hamba" yang semata-mata mengabdikan diri kepada Allah Swt.⁵⁸ Al-Qur'an surah Al-Zariat ayat 52 dan dalam waktu yang sama juga sebagai "khalifah" dan Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 yang mendapat amanah untuk mengelola bumi, meraih keselamatan dan kemaslahatan dunia dan akhirat (al mashalih fi aldarain) adalah keyakinan yang melandasi semua perilaku dan aktifitas manusia.⁵⁹ Melalui derivasi kedudukannya sebagai "pengabd Allah" (*'abd Allah*), manusia menampilkan jati dirinya sebagai makhluk yang senantiasa menjunjung tinggi moralitas (*al-akhlaq alkarimah*), sumber keunggulan dan kemuliaan diri, sementara dengan kesadaran sebagai "*khalifah Allah*" manusia membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta keterampilannya memanfaatkan anugerah Allah.⁶⁰

Kepada manusia sebagai khalifah, yang dipersentasikan Nabi Adam As, sejak semula memang diajarkan ilmu pengetahuan, lalu dengan ilmu itu manusia memperoleh keunggulan terdapat pada Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 31-34 atas dasar keunggulan itulah maka bumi dengan segala isinya dimanfaatkan manusia sesuai dengan amanah yang diberikan Allah.⁶¹

⁵⁶ Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Rineka Cipta, Jakarta,2006) hal : 160

⁵⁷ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta, Penerbit : Gadjah Mada University Press), hal : 32

⁵⁸ Al-Qur'an surah Al-'Alaq ayat 1-5

⁵⁹ Al-Qur'an surah Al-Zariat Ayat: 52 , Surah al-Baqarah ayat 30

⁶⁰ Ali, Muhammad *Psikologi*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara,2004), hlm.4

⁶¹ Al-sQur'an Surah Al-Baqarah Ayat : 31-34

Agama merupakan pertimbangan umum sebagai sistem yang spesifik tentang kepercayaan, ibadah dan tingkah laku. Bagaimanapun juga agama islam yang signifikan sebagai tugas sosial dan jalan kehidupan yang bertujuan menghasilkan personaliti yang unik dan sebuah kebudayaan yang berbeda untuk masyarakat Agama sebagai *way of life* memberikan tuntunan dalam hal ibadah, tetapi juga dalam semua aspek kehidupan manusia. Seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari ibadah, sosial, politi, budaya dan ekonomi semua diatur oleh tuntunan-Nya. Dalam hal ekonomi, Islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi lainnya.

Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya di perlukan bekerja. Bagian ini adalah bagian dari sunnatullah yang harus dijalankan manusia. Alam dengan segala sumberdayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-nya.

Seperti yang di jelaskan dalam (QS al-Mulk Ayat : 15).

الَّذِي هُوَ جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Ayat di atas menjelaskan Allah telah memberikan karunianya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezeki-nya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatanya.

Di dalam usaha kepemilikan dan berusaha dalam mengelolah sumber-sumber ekonomi merupakan perkara yang saling berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkannya kepemilikan, manusia harus tetap meletakkan propesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia. Karena itu, yang di tuntutan dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.⁶²

Dalam perspektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, sebagaimana telah diajarkan dalam Al- Qur'an surat Al Isro' ayat 36 :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Yang memiliki arti Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati semua itu akan diminta pertanggung jawabannya.

Sedangkan kriteria sumber daya manusia dalam pandangan islam atau prespektif syari'ah yaitu:

- a) Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Faktor iman dan takwa merupakan fundamen kepribadian yang dapat menghasilkan pekerja yang bertanggung jawab.

⁶² Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al-Azhar ,2009), hlm.183

- b) Berbudi pekerti luhur. Iman seorang pekerja akan memancarkan budi pekerti luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur, istiqomah sabar dan yang lainnya serta sikap dan sifat terpuji yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang dijalannya.
- c) Sehat jasmani. Setiap pekerja muslim perlu membina fisiknya melalui berbagai upaya, antara lain memakan makanan yang halal, bergizi baik, olahraga, istirahat serta kerja yang seimbang.
- d) Sehat rohani. Meliputi kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan, memiliki semangat dan gairah kerja yang selalu hidup, antusias dan lain sebagainya.
- e) Trampil. Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas adalah keterampilan (*skill*) dalam bidang tugas yang dihadapinya. Betapa pentingnya *skill* yang dilandaskan dalam Al-Qur'an surat Az Zumar : 9

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا مَحْذَرُ الْآخِرَةِ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ
وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٦٣﴾

Ayat tersebut menegaskan bahwa ketidaksamaan antara orang-orang yang tahu dengan orang-orang yang tidak ingin mencari keingintahuannya, padahal orang yang mengetahui sesungguhnya orang yang dapat menerima pelajaran dan mampu mengintropeksi dirinya.

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya. Allah SWT berfirman pada Al-Qur'an surah Az-Zukhruf ayat 32:

“Apakah mereka membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan di antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia serta meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka memperkerjakan sebagian yang lain”.⁶⁴

Ibnu Shibab bertutur : Aku pernah diberitahu oleh Urwah bin Zubair bahwa Aisyah-Ummul Mukminin ra, pernah berkata :

⁶³ Al-Qur'an Surah Az-Zumar ayat :9

⁶⁴ Al-Qur'an Surah Az-Zukhruf ayat 32

“Rasulullah saw dan abu bakar pernah mengontrak jasa seseorang dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan. Orang tersebut beragama seperti agama kafir Quraisy. Beliau kemudian memberikan kedua kendaraannya kepada orang tersebut. Beliau lalu mengambil janji dari kedua orang tersebut (agar berada) di Gua Tsur setelah tiga malam dengan membawa kedua kendaraan Beliau pada waktu subuh pada hari yang ketiga.” (HR. Al Bukhari).

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur’an surah *Ath-Thalaq* ayat 6 :

“Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian maka berilah mereka upah yang menjadi haknya”.⁶⁵

Ijarah pada dasarnya adalah upah seseorang majikan (*musta’jir*) mengambil manfaat (jasa) dari seorang pekerja (*ajir*) dan upaya seseorang pekerja untuk mengambil harta (upah) dari majikannya. Artinya, *ijarah* adalah *akad* (transaksi) jasa dengan adanya suatu kompensasi.⁶⁶

Pada saat seseorang melakukan pekerjaannya, pekerja tersebut terikat dalam beberapa hal meliputi :⁶⁷

Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila ijarah berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya sekaligus waktu, upah dan tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi ijarah yang masih kabur hukumannya adalah *fasad* (rusak). Waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan, atau tahunan. Upah kerjanya juga ditentukan.⁶⁸

⁶⁵ Al-Qur’an Surah *Ath-Thalaq* Ayat 6

⁶⁶ An-Nabhani, Taqiyuddin. *Daulah Islam*. (Jakarta: HTI Press. Bogor: Pustaka Tharoqul Izzah.2009) hal:120

⁶⁷ Cooper, Donald R. & Emory C.William. *Metode Penelitian Bisnis*. (Jakarta Erlangga.2010), hal :58

⁶⁸ An-Nabhani, Taqiyuddin. *Daulah Islam*.(Jakarta: HTI Press. Bogor: Pustaka Tharoqul Izzah, 2009) hal : 123

BAB III

DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat

Pada sekitar awal tahun 1930-an, beberapa pemuda asal daerah lebaksiu, Tegal, Jawa Tengah, mengadu nasib dengan berjualan makanan dan mainan anak-anak pada perayaan yang dilangsungkan di kota-kota besar seperti Semarang. Di kota inilah salah seorang pemuda India bernama Ahmad bin Abdul Karim berkenalan dengan seorang pemuda India bernama Abdullah bin Hasan al-Malibary.

Dari hasil persahabatan mereka, Abdullah diajak berkunjung ke kampung halaman Ahmad di Desa Lebaksiu Kidul, Tegal. Abdullah berkenalan dengan adik perempuan Ahmad yang bernama Masni binti Abdul Karim.

Kemudian Abdullah mempersunting Masni, adik perempuan Ahmad, pada tahun 1935. Abdullah atau yang biasa disebut Tuan Duloh adalah seorang saudagar yang cukup ternama di zamannya. Salah satu keahlian Abdullah adalah membuat makanan yang terbuat dari adonan terigu yang bernama Martabak.

Dialah salah satu di antara pemuda-pemuda India yang berhasil memodifikasi martabak dari resep aslinya. Hal ini untuk menyesuaikan dengan citarasa maupun kebiasaan masyarakat di Indonesia, terutama orang Jawa, yang pada umumnya gemar makan sayur-sayuran dan tidak terlalu suka mengkomsumsi daging secara berlebihan. Sampai saat ini, jenis martabak telur yang dapat ditemukan di hampir seluruh pelosok Indonesia adalah hasil modifikasi.⁶⁹

Martabak Har merupakan karya seorang bernama Haji Abdul Rozak, saudagar pria berkebangsaan India yang datang ke Palembang sekitar tahun 1940-an dan menikah dengan wanita asli Palembang, kemudian 7 Juli 1947 dengan bismillahirohmanirrohim mereka membuka Martabak Har di rumah mereka yaitu di Jl. Jendral Sudirman Palembang.

Setelah itu di setiap sudut kota berdiri rumah makan Martabak Har, akan tetapi ada satu Restoran Martabak Har di Kota Palembang milik cucu Haji Abdul Rozak yaitu milik H. Richard ini yang terlihat lebih bersih dan mewah. Haji Abdul Rozak memiliki 8 anak dan semuanya jualan martabak, total cabang resminya sekitar 10 tapi di Palembang bertabur martabak Har di setiap sudut kota, kalau itu biasanya mantan karyawan yang membuka sendiri. Untuk cabang resmi Martabak Har terdapat plang nama warna merah dengan foto Har lagi berdo'a.

Restoran H. Richard ini termasuk restoran yang terbesar dari restoran martabak HAR yang ada di Palembang, dengan pernah mencapai karyawan 35 (tiga puluh lima orang), dan dengan berbagai macam olahan makanan India dan Palembang. Maka dari itu restoran martabak HAR ini termasuk perusahaan kuliner yang banyak dikunjungi para pelanggan dari kalangan menengah ke atas dan sangat jarang dikunjungi para pelanggan menengah ke bawah,

⁶⁹

itu di sebabkan perusahaan ini sudah terbentuk menjadi restouran, dan dari itu juga makanannyapun termasuk golongan yang mahal.⁷⁰

Pada bulan januari 2015 manajer dan schep habis masa kontrak kerja, restouran ini makin menurun dratis mulai dari kariawan menurun sampai penjualanpun ikut menurun. Jadi sekarang kariyawan di restouran ini hanya tinggal 19 kariyawan yang masi bertahan selebihnya ada yang berkarir di perusahaan lain dan ada juga yang membuka usaha sendiri.⁷¹

Tabel III.I

Nama-nama daftar menu yang diperjual belikan pada Restoran Abdullah Har Kot Palembang

No	Jenis Dagangan yang diperjual belikan
1	Berbagai macam martabak ala modern
2	Pindang Tulang dan ikan patin
3	Gurame asam manis
4	Cumi asam manis
5	Lamb Curry
6	Chicken Curry
7	Tongseng
8	Capcay
9	Berbagai macam olahan mie
10	Berbagai macam olahan bihun
11	Berbagai macam jenis nasi goreng
12	Berbagai macam olahan kwetiaw
13	Nasi minyak & Nasi briani
14	Roti canne
15	Berbagai macam olahan juice modern
16	Berbagai macam minuman klasik

Sumber : Dokumentasi dari Kantor Perusahaan Restoran Abdullah Har

- a. Fasilitas yang ada di Restoran Abdullah Har kota Palembang
 - a) Ruangan makan dilengkapi meja dan kursi
 - b) Suasana tempat lesehan diluar ruangan
 - c) Mushola
 - d) Wifi Gratis untuk para pelanggan restoran
 - e) Wc/Toilet
 - f) Parkir mobil dan motor yang sangat aman

⁷⁰ Wawan cara bersama manajer Roy hutabarat 13 januari 2015, 21:00 wib

⁷¹ Wawan cara bersama hendra sebagai kepalak cook , 8 agustus 2015 , 15:55 wib

B. Visi dan Misi Restoran Abdullah Har Palembang

a. Visi

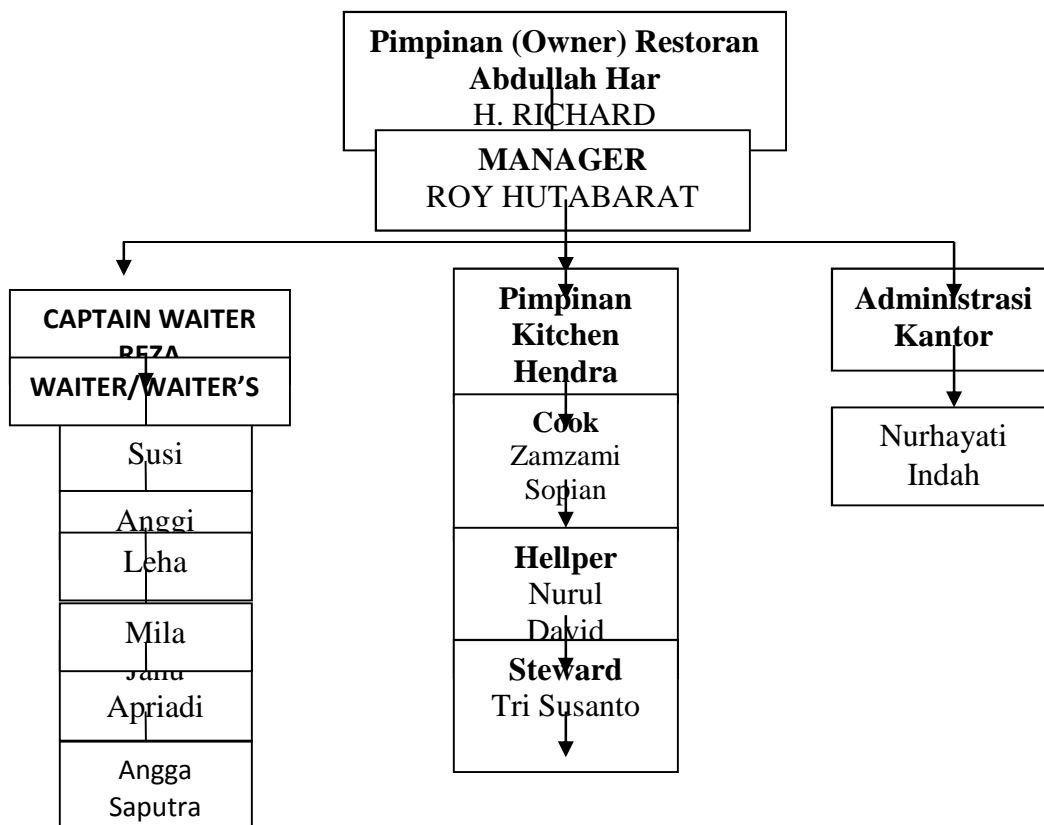
Menjadi perusahaan penyedia jasa makanan yang halal, enak, bermutu dan terjamin demi pemenuhan isi perut dan menyenangkan hati.

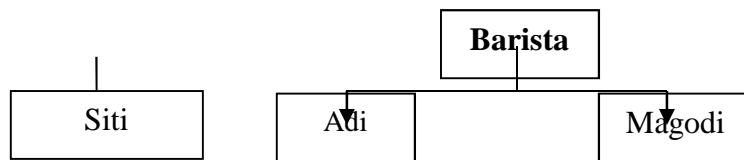
b. Misi

Adapun misi Restoran Abdullah Har Palembang adalah sebagai berikut :

1. Makanan (Martabak, dll) yang beda dengan yang lain.
2. Dari bahan berkualitas dan terjamin segar dan halal.
3. Karyawan adalah aset penting Perusahaan.
4. Membangun hubungan karyawan dan konsumen.
5. Melayani dengan etika yang baik.
6. Kepuasan konsumen penghargaan tinggi kami.
7. Terus berinovasi dengan resep yang ada.
8. Menyediakan makan untuk kegembiraan.

C. Struktur Organisasi di Sebuah Restoran Abdullah Har dan Fungsi masing-masing dari Manajemen Tersebut





- Owner (pemilik usaha)
- Manager (orang kepercayaan owner untuk mengurus perusahaan)
- Captain waiter (sebagai asisten manager untuk mengatur atau mengarahkan waiter untuk bekerja)
- Kasir (sebagai pelayan untuk menerima pembayaran)
- Waiter (melayani para pelanggan dalam menghadirkan makanan dan minuman)
- Pimpinan kitchen atau senior cook (sebagai juru masak dan mengarahkan para anggota kichen dalam bidang memasak)
- Cook (sebagai juru masak)
- Hellper (sebagai asisten cook dalam menyiapkan menu masakan)
- Stewards (sebagai pembersih di dalam area kichen)
- Barista (sebagai penyaji minuman)
- Administrasi Kantor (bagian pengecekan barang masuk dan keluar, serta bagian keuangan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Restoran Martabak HAR dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Strategi merupakan keahlian untuk memajukan perusahaan dan bagaimana meningkatkan perkembangan kemampuan baik itu perkembangan perusahaan, perkembangan kinerja karyawan setiap harinya. Agar untuk kedepannya bisa lebih baik lagi maka dari itu Restouran Abdullah HAR merancang atau membut strategi seperti berikut:

1. Strategi pengembangan Kemampuan dan Ketangkasan Karyawan

Starategi ini adalah yang sangat di perlukan oleh setiap perusahan. Direstaouran Martabak HAR Cabang Palembang, strategi ini utntuk melatih kemampuan dan ketangkasan karyawan, maka seorang manager atau dari pihak manajer harus memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada tim pimpinan yang bertanggung jawab terhadap bawahannya, untuk melatih apa saja yang harus dikerjakan dan setelah itu diberi kepercayaan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk itu maka tercapailah rencana program pelatihan dan ketangkasan.⁷²

Namun kenyataannya masi ada juga tim pimpinan yang hanya memberikan pelatihan atau pengembangan karir kerja karyawan pada saat di awasi atasan atau manajer. Ada juga karyawan yang bekerja tetapi tidak menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai lalu meninggalkannya tanpa memebritaukan kepada karyawan pengganti atau pergantian jam keraja berikutnya.⁷³

2. Strategi Manajerial Skill

Starategi ini adalah puncak dari keberhasilan dari suatu perusahaan, karena seorang manajerial skill adalah orang yang benar-benar ahli di bidang manajemen. Bukan karena dia adalah saudara, orang terdekat namun jika dia tidak memiliki keahlian di bidang manajemen maka perusahaan tersebut tidak dipastikan berjalan dengan baik. Restoran Martabak HAR Cabang Palembang sudah menjalankan fungsinya sebagai manager dilihat dari perencanaan sumber daya manusia, penarikan tenaga kerja, dan seleksi; pengembangan sumber daya manusia, konpensasi dan tunjangan; keselamatan dan kesehatan kerja; hubungan antara pegawai dan hubungan ketenagakerjaan; dan riset sumber daya manusia.⁷⁴

3. Strategi Lingkungan Kerja yang Baik

Restoran Martabak HAR Cabang Palembang menciptakan strategi lingkungan yang baik yaitu, dengan manager yang terjun langsung ke lapangan mengawasi atau memantau seluruh pekerjaan karyawan. Serta memberi arahan bagaimana menciptakan lingkungan yang baik dengan memberikan kesempatan untuk

⁷² Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 20,00 wib

⁷³ Wawancara Bersama Beberapa karyawan Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 22,00 wib

⁷⁴ Wawancara Bersama Manajer Restouran Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 20,00 wib

mengeluarkan ide-ide atau pendapat tentang pekerjaan atau hubungan terhadap sesama pekerja berjalan dengan baik. Dengan lingkungan yang baik maka tingkat kecelakaan atau konflik yang terjadi semakin berkurang.⁷⁵

Akan tetapi yang sebenarnya terjadi di lingkungan Restoran Martabak HAR bukanlah yang diharapkan oleh managernya. Karena masih ada juga suasana yang suram, lingkungan yang kotor, sering terjadi konflik antar sesama karyawan tanpa sepengetahuan manager, contoh: konflik antara karyawan dikarenakan salah paham, pimpinan regu yang semenah-mena, pimpinan regu kurang kreatif, serta kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan.⁷⁶

4. Strategi Upah

Upa yang terjadi di Restoran Martabak HAR Cabang Palembang yaitu, dengan menggunakan sistem gaji bulanan. Namun upah disini terdapat beberapa bagian yaitu upah gaji pokok, bonus, bagi hasil, tunjangan Hari Raya dan cuti atau off.

Gaji pokok adalah gaji yang diberikan selama satu bulan karyawan bekerja, sedangkan bonus diberikan jika karyawan disiplin dalam bekerja terutama disiplin dalam bidang absensi atau kehadiran.

Bagi hasil diberikan jika pendapatan perusahaan meningkat maka setelah dibagi-bagi terhadap pengeluaran maka mendapatkan hasil pendapatan yang murni maka pendapatan murni itulah terdapat 10% (sepuluh persen) bagian karyawan.

Tunjangan Hari Raya hanya diberikan setahun sekali pada saat memasuki Hari Raya besar atau Idul Fitri, yang besarnya tunjangan yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan bekerja.

Cuti atau off diberikan satu kali dalam seminggu karyawan bekerja, namun cuti atau off sudah digabungkan dengan uang gaji pokok, namun jika ada karyawan yang tidak mengambil cuti atau off maka gaji pokok ditambah sebesar satu hari gaji karyawan tersebut.⁷⁷

Kenyataannya yang terjadi sekarang di Restoran Martabak HAR masih ada beberapa jenis upah yang tidak efisien yang dilakukan seperti upah pokok atau gaji bulanan yang telat diberikan dan bagi hasil yang sering ditunda-tunda.⁷⁸

5. Strategi Motivasi

Motivasi adalah strategi untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan. Restoran Martabak HAR Cabang Palembang memberikan motivasi kepada karyawan dengan mengumpulkan seluruh karyawan untuk briefing atau rapat mengenai kinerja karyawan. Baik briefing dilaksanakan setiap Hari, seminggu sekali, atau sebulan sekali, dari briefing inilah menimbulkan motivasi dari manager terhadap bawahan tentang bagaimana bekerja yang baik, berinteraksi yang baik, serta menyelesaikan suatu permasalahan dengan baik.

⁷⁵ Wawancara Bersama Manajer Restoran Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 20,00 wib

⁷⁶ Wawancara Bersama Beberapa karyawan Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 22,00 wib

⁷⁷ Wawancara Bersama Manajer Restoran Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 20,00 wib

⁷⁸ Wawancara Bersama Beberapa karyawan Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 22,00 wib

Motivasi atau *actuating* berfungsi untuk kegiatan memberi pengarahan atau bimbingan kepada pekerja agar lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan padanya.

6. Strategi Disiplin

Disiplin adalah unsur pokok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan Restoran Martabak HAR Cabang Palembang melaksanakan strategi disiplin dengan cara tidak memberikan uang bonus jika karyawan tidak disiplin terutama disiplin absensi atau kehadiran. Disiplin juga dapat diberikan dalam beberapa hal:

1. Berupa informasi kepada seluruh karyawan mengenai standar moral dan etika serta peraturan yang harus di tegakkan.
2. Berupa tindakan yang dilakukan jika terjadi kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, wujudnya bisa berupa teguran, skorsing atau pemecatan yang dilakukan sebagai proses pendidikan agar menjadi contoh bagi yang lainnya untuk tidak berbuat yang serupa.
3. Berupa tindakan disiplin berulang kali berupa hukuman yang makin berat agar pelanggaran etika bisa memperbaiki diri sebelum dijatuhkan hukuman yang lebih berat.⁷⁹

Namun bagaimana yang terjadi di saat ini, Ternyata masih saja ada karyawan yang kurang disiplin, seperti telat datang bekerja, tidak memakai seragam dan serta sering melanggar peraturan yang di tetapkan perusahaan.⁸⁰

7. Strategi Pendidikan atau pengalaman kerja

Pendidikan termasuk strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Restoran Martabak HAR Cabang Palembang latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja karyawan sangat menentukan posisi karyawan di tempatkan, serta diterima atau tidaknya karyawan tersebut di perusahaan. Dan pendidikan atau pengalaman kerja yang di miliki oleh karyawan juga menentukan norma-norma atau etika yang baik.⁸¹

⁷⁹ Wawancara Bersama Manajer Restoran Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 20,00 wib

⁸⁰ Wawancara Bersama Beberapa Karyawan Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 22,00 wib

⁸¹ Wawancara Bersama Manajer Restoran Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 20,00 wib

Namun yang terjadi sebenarnya di Restoran Martabak HAR pendidikan bukanlah patokan yang memposisikan dimana karyawan di tempatkan, akan tetapi dimana ada kekosongan karyawan maka di situlah di tempatkan sesuai aturan dan karyawan tersebut menstujuinya. Dan karyawan yang di terima atau karyawan yang ada juga masi ada yang tidak memiliki etika dan norma yang buruk.⁸²

B. Strategi Restouran Abdullah HAR dalam Pandangan Syari'ah

Pandangan Syariat islam tentang strategi yang dilakukan oleh Restoran Martabak HAR Cabang Palembang, Mengenai beberapa strategi yaitu: strategi kemampuan dan ketangkasan kinerja, manajerial skill, lingkungan kerja yang baik, upah, motivasi, disiplin dan pendidikan.

- a. Strategi mengembangkan kemampuan dan ketangkasan islam menilai bahwa Restoran Martabak HAR Cabang Palembang belum sepenuhnya menjalankan strategi ini sesuai dengan ajaran islam karena dalam islam nilai kerja yang dapat diakomondir dari implamentasi nilai islam dalam AL-Qur'an dan Hadist seperti, menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen kuat, istiqomah, disiplin dalam kerja, konsekuen dan berani tantangan, kreatif, percaya diri dan ulet, bertanggung jawab, bahagia karena melayani, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan, berorientasi pada masa depan, hidup hemat, jiwa wirausaha, insting bertanding dalam kebaikan, keinginan mandiri, selalu belajar, orientasi pada produktivitas, perkaya jaringan silaturahmi, semangat perantauwan dan semangat perubahan.

Kerja adalah usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani hal ini berdasarkan Firman Allah SWT. Dalam surat AL-Qashash ayat 77:

A. *أَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا*

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi.

⁸² Wawancara Bersama Beberapa karyawan Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 22,00 wib

Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan : surah AL-Qashash ayat 77⁸³.

- b. Strategi manajerial skill syariat islam menilai bahwa Restouran Martabak HAR Cabang Palembang sudah menjalankan kinerjanya sebagai manajer. Dengan demikian pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen oleh manajer maka pengelolaan dan pengendalian seluruh kegiatan organisasi perusahaan agar berlansung efektif dan efisien. Sepeti firman Allah SWT. Dalam sura ali-imran ayat:189

وَلِلَّهِ مُلْكُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٨٩﴾

kepunyaan Allah-lah kerajaan langit dan bumi, dan Allah Maha Perkasa atas segala sesuatu.

Sedangkan manusia hanya diberi hak kepemilikan terbatas, yaitu sebagai pihak yang diberi wewenang untuk memanfaatkan, dan inti dari kewewenangan adalah tugas (taklif) untuk menjadi seorang khalifah yang beribadah di muka bumi ini. Inilah moral yang paling mendasar setiap pemimpin dalam memberikan apresiasi terhadap wewenang dan mengelolah sumber SDM dalam perusahaan.⁸⁴

- c. Strategi Lingkungan kerja yang baik yang dilakukan oleh Restouran Martabak HAR Cabang Palembang lingkungan kerja islam menilai bahwa strategi seperti itulah yang di haruskan di dalam perusahaan namun strateti dengan apa yang terjadi pada saat ini di Restouran Martabak HAR ini bertolak belakang. Maka strategi yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide yang baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar menukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan demensi lingkungan kerja seperti ini memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan.

Dalam memahami bahwasanya materi dapat menjadi fitnah jika digunakan pada hal-hal yang bertentangan dengan syariat Allah dan materi dapat pula menjadi nikmat

⁸³ . Faisal badsroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*,(Kencana, Cetak 1 juli 2006) hal: 145147

⁸⁴ . Faisal Badsroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*,(Kencana, Cetak 1 juli 2006) hal: 166

jika digunakan sesuai syariat islam. Memberikan kemudahan bagi pihak yang mengalami kesulitan Firman Allah SWT. Dalam surat al-Baqarah ayat 280:⁸⁵

وَإِنْ كَانَ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ ۚ وَأَنْ تَصَدَّقُوا خَيْرٌ لَّكُمْ ۖ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ



dan jika (orang yang berhutang itu) dalam kesukaran, Maka berilah tangguh sampai Dia berkelapangan. dan menyedekahkan (sebagian atau semua utang) itu, lebih baik bagimu, jika kamu mengetahui. surat al-Baqarah ayat 280:

- d. Strategi Upah syariat islam menilai bahwa Restoran Martabak HAR ini sudah menjalankan struktur-struktur upah yang sesuai dengan syariat islam. Namun karena masi ada struktur yang belum berjalan dengan sempurna maka islam menjelaskan. memberikan hak-hak pekerja seorang muslim wajib mematuhi batasan syariat dalam berhubungan dengan para pekerja dalam hal pembuatan perjanjian kerja, batasan lingkungan kerja, mekanisme kerja, penentuan upah, bonus, insentif, dan hak-hak lain ketika pekerja tersebut keluar dari pekerjaan. Pengusaha harus mengetahui bahwasanya memberikan upah atau gaji sesuai dengan hak buruh atau karyawan adalah kewajiban yang tersirat dalam Firman Allah SWT. Pada surah Huud ayat 85:

وَيَقَوْمٍ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي

الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

dan Syu'aib berkata: "Hai kaumku, cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan. Firman Allah SWT. Pada surat Huud ayat 85:

Allah SWT. Juga mengingatkan kepada kita dalam sebuah hadist Qudtsi akan larangan mengurangi gaji para pekerja, Rasulullah SAW. Bersabda:

Tiga golongan yang aku celakakan pada hari kiamat: seseorang yang berikan amanat kemudian berhianat, seseorang yang menjual orang yang merdeka dan memakan

⁸⁵. Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Balam Islam*, (Kencana ,Cetak 1 juli 2006) hal:167-168

hasil penjualan tersebut, dan seseorang yang tidak membayar gaji pegawainya. (HR. Ibnu Majah).

Sedangkan kewajiban untuk bersegera dalam memberikan gaji para pekerja Rasulullah memperingati kita: "berikanlah upah kepada para pekerja mereka sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah)⁸⁶

- e. Strategi Motivasi yang terjadi di Restouran Martabak HAR sama halnya dengan ajaran islam Seperti pirman Allah dalam sura saba ayat:39

قُلْ إِنَّ رَبِّي يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ ۖ وَيَقْدِرُ لَهُ ۖ وَمَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَهُوَ

تُخْلِفُهُ ۗ وَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿٣٩﴾

Katakanlah: "Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)". dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, Maka Allah akan menggantinya dan Dia-lah pemberi rezki yang sebaik-baiknya.

Ayat di atas bisa diartikan jika kamu berbuat sesuatu dengan ikhlas penuh dengan kesadaran diri maka kamu akan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah SWT.⁸⁷

- f. Strategi yang di berikan oleh Restouran Martabak HAR tentang disiplin kepada karyawannya islam menilai dalam Qur'an sura al-jumuah ayat 9-10

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا

إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

⁸⁶ . Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana ,Cetak 1 Juli 2006) hal:167-168

⁸⁷ . Faisal badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana ,Cetak 1 Juli 2006) hal:166

9. *Hai orang-orang beriman, apabila disuru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.*

10. *apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Maksudnya: apabila imam telah naik mimbar dan muazzin telah azan di hari Jum'at, Maka kaum muslimin wajib bersegera memenuhi panggilan muazzin itu dan meninggalkan semua pekerjaannya. Dan didalam dunia usaha pada saat jam kerja maka tepat waktulah agar kamu di senangi dan kamu akan mendapatkan imbalan dengan kedisiplinamu itu.⁸⁸

- g. Strategi pendidikan atau surat keterangan pengalaman kerja seorang karyawan yang di ambil oleh Restouran Martabak HAR ini nilai pandangan islam yaitu unsurnya sama namun pelaksanaannya tidak sama. Menurut syari'ah islam pendidikan sangat menentukan pembagian posisi kerja dalam suatu perusahaan agar sejalan dengan pemikiran dan kemampuan yang dimiliki. Tujuan pendidikan dalam islam adalah memiliki akhlak-akhlak seperti suka memberi, mengutamakan orang lain, serta mensucikan diri dari al-mazmumah, seperti pelit, loba dan mementingkan diri sendiri.⁸⁹

Tabel

No	Strategi Abdullah HAR	Pandangan syari'ah	Sesuai
1	Strategi pengembangan kemampuan dan ketangkasan karyawan	Dalam Islam strategi dan pelaksanaan dilapangan haruslah sama, yang terjadi di restouran Abdullah HAR belum berjalan dengan baik.	sesuai

⁸⁸ . Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana ,Cetak 1 Juli 2006) hal:166-167

⁸⁹ . Rozalinda, M.Ag. *Ekonomi Islam*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, edc, 1 cet, 1 pers 2014.

2	Strategi manajerial skill	Restouran Abdullah HAR strategi ini sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tindakan yang terjadi dilapangan	Sesuai
3	Strategi lingkungan kerja yang baik	Dalam Islam kebersihan itu sebagian dari iman, Restouran Abdullah HAR sterategi itu telah dilaksanakan namun hana saja ketidak sadaran dari prilaku karyawannya yang belum membaik.	sesuai
4	Strategi upah	Strategi upah yang dilaksanakan oleh Restouran Abdullah HAR telah dilaksanakan namun ada beberapa upah yang belum berjalan dengan baik yaitu upah yang sering terlambat diberikan. Sebab Sabda Rosulullah "berikanlah upah kepada para pekerja mereka sebelum kering keringatnya "	sesuai
5	Strategi motivasi	Motivasi Restouran Abdullah HAR sudah berjalan dengan baik, karena strategi dan pelaksanaannya berjalan.	Sesuai
6	Strategi disiplin	Staretegi ini sudah dijalankan di Restouran ini namun masi ada saja karyawan yang melanggar peraturan yang di tetapkan perusahaan, seperti terlambat datang kerja, tidak memakai seragam perusahaan, serta peraturan-peraturan yang lainnya.	sesuai
7	Strategi pendidikan	Pendidikan yang diberikan perusahaan serta menilai karyawan dengan latarbelakang pendidikan telah berjalan. Namun masi	sesuai

		terdapat juga Kurangnya ahlak yang baik dalam diri karyawan, dikarenakan penerimaan karyawan tidak menilai dari pendidikan yang tinggi bermaksud untuk menutupi kekosongan yang ditinggal oleh karyawan yang keluar.	
--	--	--	--

Setelah dijelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi di Restouran Abdullah HAR Cabang Palembang, dan dengan adanya tabel diatas menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Restouran Abdullah HAR ini telah berjalan 100% namun pelaksanaan atau belum sepenuhnya strategi ini dikarenakan kurangnya ahlak-ahlak yang baik di miliki oleh karyawannya.

C. Kendala Yang Dihadapi Restouran Abdullah HAR Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kendala adalah halangan,rintangan atau keadaan yang membatasi, sehingga mencegah pencapaian sasaran atau kekuatan yang memaksa pembatalan pelaksanaan.⁹⁰

Kendala yang dihadapi Restouran Adullah HAR adalah:

Lingkungan yang tidak menyenangkan di tempat kerja adalah penyebab utama stres dan tidakbahagiaan bagi karyawan. Bayangkan inspirasi apakah yang akan menarik karyawan untuk ingin terus bekerja di tempat kerja yang sama.

Kendala yang sering terjadi yaitu:

1. Tidak memenuhi target

Maslah pertama yang sering terjadi di tempat kerja Restouran Abdullah HAR yaitu kegagalan seorang karyawan dalam memberikan kinerja yang di harapkan, secara berulang kali. Hal ini bisa menjadi masalah besar, karena jika satu orang tidak mencapai target, maka akan mempengaruhi juga anggota lain untuk bekerja.

2. Rapat yang tidak penting dengan diskusi yang panjang

Rapat penting tidak diragukan lagi. Namun, memberikan rapat untuk hal-hal kecil dapat menjadi pemborosan sumber daya yang berharga dan membuang waktu. Sehingga membuat karyawan bosan dengan rapat yang bias diselesaikan dengan cepat namun diselesaikan dengan waktu yang lama.

⁹⁰ <http://artikata.com/arti-334209-kendala.html>, 19,09,2015.wib 09,00

3. Tangung jawab dan wewenang

Tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada setiap ketua regu atau atasan yang memegang wewenang, haruslah benar-benar menjalankan apa yang dipertanggung jawabkan kepada mereka. Dan ada batasan terhadap wewenang tersebut agar tidak menjadi salah gunakan tanggung jawab, karena itu bisa berdampak kepada karyawan lainnya.⁹¹

4. Tidak berkopentensi

Artinya ketidakmampuan untuk bekerja dengan baik oleh beberapa karyawan selalu menjadi masalah di tempat kerja. Dalam hal karyawan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik, maka selalu ada kebutuhan untuk mengawasi kedua kalinya, yang bisa memakan waktu. jadi bagaimana bisa atasan selalu berurusan dengan karyawan yang tidak berkopentensi seperti itu.⁹²

5. Waktu yang terbatas

Hal ini adalah kendala umum yang terjadi di tempat kerja, tetapi harus ditangani dan dikelola dengan baik, selain itu akan mempengaruhi kualitas pekerjaan. Seperti waktu memberikan suatu pekerjaan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan tergesak-gesak yang akan menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

6. Kritik dan pengakuan

Kritik dan pengakuan memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kritik dan kurangnya pengakuan pada akhirnya akan membuat karyawan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka.⁹³

⁹¹ Wawancara Bersama Beberapa Karyawan Abdullah Har, 21 Agustus 2015: 22,00 wib

⁹² <https://www.google.co.id/#q=kendala+kerja> 19,09,2015.wib 09,00

⁹³ <https://www.google.co.id/#q=kendala+kerja> 19,09,2015.wib 09,00

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Dari hasil penjelasan dan pembahasan di atas disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan untuk menunjang karir karyawan di Restouran Martabak HAR Cabang Palembang ini yaitu:
 - a. Strategi kemampuan dan ketangkasan kinerja karyawan yang baik
 - b. Strategi mempunyai manajerial skill yang baik.
 - c. Strategi berada dalam lingkungan kerja yang baik.
 - d. Strategi menerima upah yang sesuai dengan pekerjaan.
 - e. Strategi memiliki motivasi kerja yang kuat.
 - f. Strategi mempunyai disiplin kerja yang tinggi.
 - g. Strategi memiliki pendidikan yang baik.
2. Kendala yang ditemukan dalam upayah meningkatkan kinerja karyawan adalah:
 - a. Adanya pemberian tanggung jawab dan wewenang yang tidak sesuai kepada karyawan sehingga mereka tidak dapat bekerja secara maksimal.
 - b. Masi adanya karyawan yang tidak mau menerima masukan untuk perbaikan kinerjanya.
 - c. Masi lemahnya pengawasan dan tidak efektifnya strategi yang dilakukan oleh manajemen.

B. SARAN

Agar lebih diupayahkan lagi tentang strategi yang ada di Restouran Martabak HAR Caang Palembang ini untuk lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Ariwardani Novi Elisabeth (2011) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Dana Solo)*, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

An-Nabhani (2009), Taqiyuddin. *Daulah Islam*, Jakarta: HTI Press. Bogor, Pustaka Tharoqul Izah.

Ali Muhammad (2004), *Psikologi*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Badroen Faisal Drs (2006), *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana Cetak 1 Juli 2006).

Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Kencana.

Folonio F.David (2013), *Manajemen Karyawan*, Penerbit : Platinum.

Fatoni Imam Muhammad (2012), *Praktik Penerapan Manajemen SDM Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. AWFA SAMRT MEDIA)*, Skripsi (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam).

Fathoni (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

Fathoni Abdurramat (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, Jakarta :2006).

Geovani (2009), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang*, Skripsi (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam).

Hasan Iqbal (2008), *Statistik I*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Husein Umar (2003), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit Gramedia

.Hidayati Nur (2006), *Sistem Recuitmen Karyawan pada PT. BRI Syari'ah Cabang Palembang Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan*, (Skripsi).

Hidayati Layli (2014), *Mekanisme Rekrutmen Karyawan pada BNI Syari'ah Kantor Cabang Palembang*, Tugas Akhir (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan).

[Http://dhimaskasep.files.Wordpress.com](http://dhimaskasep.files.Wordpress.com) di Akses Tanggal 12 Agustus 2014 Jam 22:15 Wib

Ismail Yusanto (2009), *Pengantar Ekonomi Islam*, Penerbit Al-Azhar.

Kasmir (2012), *Manajemen Perbankan*, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

- Murdiyah (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian UIN, Jakarta : Press.
- Mangkunegara Prabu Anwar (2010), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Moekijat Drs (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Muhammad (2008), *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Meleong (2007), *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rodakarya.
- Mafiroh Neni (2013), *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Kanwil Direktorat Jendral Pajak Sumatera Selatan dan Bangka Belitung*, Skripsi (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam).
- Nawawi Hadari (2006), *Evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta, Gadjha Mada University Press.
- Nurhasanah (2013), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AJB Bumiputera Syari'ah Palembang*, Tugas Akhir (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syari'ah).
- Pangesti Lestari Agung (2009), *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada KBHI Qalbun Salim Al-Haji Center dan Ticketting Safari Mulia Tours and Travel PT. Mutiara Jasmin Palembang*, Sripsi (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam).
- Ramadhan Rivian (2013), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT. Pusri (Persero) Palembang*, Skripsi (Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen).
- Rahmad Hary (2013), *Pengaruh Konpensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Syari'ah Cabang Palembang*, Skripsi (IAIN Raden Fatah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam).
- Sulaiman H. Rajid (2005) *Fiqh Islam*, Bandung, Percetakan Sinar Baru Algensindo Offiset Cetakan ke 38.
- Sugiyono (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R dan D*, Bandung : Alfabeta.
- Serdamanyanti Syarifudin Hidayat (2011), *Metodelogi Penelitian*, Bandung.
- Simamora Hendry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 3 (STIE YKPN : Yoyakrta).
- William C.Emory & Donald Cooper (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Erlangga.

