

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standard seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

Schwartz memandang kinerja sebagai daya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya.¹⁹

¹⁸ Anwar Prabowo Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2002. Hlm.157

¹⁹ Ratna Kusumawati. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)”. Tesis. 2008. Hlm.152

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.²⁰ Dari beberapa definisi kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan

Menurut Keith Davis faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:²¹

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

²⁰ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2002. Hlm.78

²¹ Anwar Prabowo Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2002. Hlm.157

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:²²

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Indikatornya yaitu selalu berusaha meningkatkan prestasi dalam bekerja, mampu menguasai pekerjaan yang dikerjakan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

²² Raffy Asral. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat". Jurnal Tesis. Universitas Pasundan. 2018. Hlm.15

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Indikatornya yaitu berusaha menghasilkan kerja yang lebih baik daripada karyawan lain, mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Indikatornya yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.

d. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam.²³ Terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan dalam perspektif Islam yaitu:

²³ Faizal Nurmatias. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai". Jurnal Jamaluddin Ummah. Vol.1 No.1. 2015. Hlm.4

- 1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: professional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- 2) Mendalami agama dan profesi yang terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Kemuliaan seorang manusia itu tergantung dengan apa yang dilakukannya. Oleh sebab itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Hal ini juga terdapat dalam hadits Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ahmad dan Ibnu Asakir,²⁴

“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah”. (HR. Ahmad dan Ibnu Asakir)

2. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan

²⁴ Ibid. Hlm.5

kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisais.²⁵

Menurut James M. Black kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai atau melakukan suatu rujukan tertentu.²⁶

Kepemimpinan merupakan suatu upaya dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi melalui orang lain dengan cara memberikan motivasi agar orang lain tersebut mau melaksanakannya, dan untuk itu diperlukan adanya keseimbangan antara kebutuhan individu para pelaksana dengan tujuan perusahaan.²⁷

Ada banyak definisi tentang kepemimpinan, tetapi secara mendasar *leadership* berarti mempengaruhi orang. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang artinya adalah orang yang berada di depan dan memiliki pengikut, baik orang tersebut menyesatkan atau tidak. Ketika berbicara kepemimpinan maka ia akan berbicara mengenai pemimpin, orang yang memimpin baik itu cara dan konsep, mekanisme pemilihan pemimpin, dan lain sebagainya.

²⁵ Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah dan Mansyur Ramly. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2003. Hlm.2

²⁶ Rivai dan Arifin. *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009. Hlm.105

²⁷ Sunarji Harahap. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai*. Vol.3 No.2. 2016. Hlm.35

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya.²⁸

Sudah tercatat oleh sejarah mengenai konsep kepemimpinan Islam sebagaimana Nabi Adam memimpin Hawa dan keturunannya setelah diusir dari surga. Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul Allah yang menyampaikan ajaran-ajaran agama adalah kepala negara dan kepala rumah tangga. Mengenai kepemimpinan, Rasulullah SAW bersabda *“Telah menceritakan kepadaku Ismail, malaikat dari Abdullah bin dinar, dari Ibn Umar r.a, sesungguhnya Rasulullah SAW berkata: “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam*

²⁸ Sunarji Harahap. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”. Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai. Vol.3 No.2. 2016. Hlm.36

mengolah harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya” (HR. Bukhari). Gaya Kepemimpinan Islam dapat disimpulkan sebagai gaya seseorang dalam memimpin yang memiliki sikap amanah, ikhlas, dan cerdas serta bersikap baik kepada karyawan dengan menunjukkan kebijaksanaannya.²⁹

Dilihat dari ajaran Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah *khilafah*, *imamah* dan *ulil amri*, juga ada istilah *ra'in*.³⁰

Menurut Ihsan Tanjung kepemimpinan di dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan dalam Islam haruslah seorang tokoh ulama yang benar-benar bertanggung jawab penuh atas kemaslahatan dan keselamatan umatnya.³¹

Uraian di atas, dapat ditegaskan bahwa, kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta

²⁹ Imam Moedjiono. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*.Yogyakarta: UII Press. 2002. Hlm. 10

³⁰ Ibid. Hlm. 10

³¹ Ibid. Hlm.11

ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.³²

Perbedaan pengertian kepemimpinan dalam Islam dan yang dikemukakan oleh para teoritis bahwa kepemimpinan dalam Islam merupakan rangka menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khilafah di muka bumi.

b. Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Islam, yaitu: musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.³³

1) Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Alquran dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.

Melalui musyawarah memungkinkan seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, dan sementara itu pada saat yang sama musyawarah dapat berfungsi sebagai

³² Sunarji Harahap. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai. Vol.3 No.2. 2016. Hlm.36

³³ Rivai dan Arifin. *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009. Hlm.154

tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.

2) Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata dimasyarakat ataupun agama. Al Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka.

Selain memegang prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga patutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berpengalaman, arif dan bijaksana.

3) Kebebasan Berfikir

Pemimpin yang baik adalah mereka yang memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam

memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berrfikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama.

Ada empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu:³⁴

a. *Ash-shidq*

Yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.

b. *Al-amanah*

Atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang di pimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.

c. *Al-fathanah*

Yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.

³⁴ Rivai dan Arifin. *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009. Hlm.113

d. *At-Tabligh*

Yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab atau dapat diistilahkan dengan keterbukaan.

c. Indikator Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :³⁵

1) Kemampuan Mengarahkan

Merupakan kemampuan pemimpin dalam menyalurkan pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Indikator dari kemampuan mengarahkan yaitu memiliki ketegasan dan kecerdasan.

2) Kemampuan Memotivasi

Merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan dan menumbuhkan rasa semangat kerja bagi karyawan. Indikator dari kemampuan memotivasi yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan promosi kerja karyawan.

3) Adanya Usaha Kerja Sama Sesuai dengan Al-Quran dan Hadits

³⁵ Sunarji Harahap. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai. Vol.3 No.2. 2016. Hlm.36

Merupakan sifat dan kemampuan pemimpin untuk mengelola perusahaan dengan baik sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Hadits. Indikatornya yaitu memiliki kemampuan organisasi dalam memimpin perusahaan, memiliki kejujuran dan bertanggung jawab serta memiliki rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pengertian motivasi sebagai berikut:³⁶

Suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan perusahaan.

Pengertian motivasi juga disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yaitu suatu kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan dari motifnya.

Malayu S.P Hasibuan menyampaikan pengertian motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

³⁶ Machmed Tun Ganyang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media. 2018. Hlm 112

kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sementara itu Husein Umar menyampaikan pengertian motivasi kerja adalah suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Pada dasarnya melalui motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan mendapatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Allah berfirman dalam surah Al-An'am ayat 160:³⁷

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

b. Tujuan Motivasi

Perusahaan melakukan berbagai program motivasi kepada karyawan dengan tujuan tertentu. Tujuan program motivasi sebagai berikut:³⁸

- 1) Perusahaan ingin meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.

³⁷ Barangsiapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat maka dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan). (Q.S Al-An'am:160)

³⁸ Machmed Tun Ganyang. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN Media. 2018. Hlm 112

- 2) Perusahaan ingin meningkatkan kepuasan yang diterima oleh karyawan.
- 3) Program motivasi diyakini akan meningkatkan produktivitas setiap karyawan.
- 4) Program motivasi akan meningkatkan loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan.
- 5) Program motivasi akan meningkatkan kreativitas kerja setiap karyawan.

c. Faktor Penghambat Program Motivasi

Setiap program yang dilaksanakan oleh perusahaan, termasuk program untuk memotivasi karyawan biasanya menemukan faktor yang menghambat. Faktor penghambat pemberian motivasi sebagai berikut:³⁹

- 1) Perusahaan menemukan kendala untuk menentukan besaran motivasi yang adil dan layak kepada setiap karyawan.
- 2) Perusahaan memiliki keterbatasan memahami karakteristik tingkat motivasi kerja setiap karyawan, sehingga berpengaruh terhadap pemberian motivasi yang sesuai bagi karyawan tersebut.
- 3) Perusahaan memiliki keterbatasan untuk menentukan jenis motivasi yang paling tepat diberikan kepada karyawan yang berbeda.

³⁹ Ibid. Hlm.123

d. Indikator Motivasi

Menurut Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow adapun indikator dari motivasi sebagai berikut:⁴⁰

1) Memenuhi Kebutuhan Fisik

Jenis kebutuhan seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan dasar, di mana setiap manusia sebagai makhluk hidup pasti memiliki jenis kebutuhan ini. Indikator kebutuhan fisik mencakup pemberian gaji dan pemberian bonus.

2) Memenuhi Kebutuhan Rasa Aman

Jenis kebutuhan ini seperti perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, aman dalam lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata tetapi juga mental, psikologis dan intelektual. Indikator kebutuhan rasa aman mencakup jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan asuransi kesehatan.

3) Memenuhi Kebutuhan Sosial

Dalam kehidupan organisasional manusia sebagai makhluk sosial mempunyai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya. Indikator

⁴⁰ Krisnawati Wiji Rahayu. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur". Jurnal. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. 2017

kebutuhan ini mencakup kebutuhan diterima dalam kelompok dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

4. Etika Kerja Islami

a. Pengertian Etika Kerja Islami

Dari segi etimologi (ilmu asal-usul kata), etika berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang berarti watak kesusilaan atau adat. Dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, etika diartikan ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Dari pengertian kebahasaan ini terlihat bahwa etika berhubungan dengan upaya menentukan tingkah laku manusia.⁴¹

Ahmad Amin misalnya mengartikan etika adalah ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya dilakukan oleh manusia, menyatakan tujuan yang harus dituju oleh manusia di dalam perbuatan mereka dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya diperbuat.

Etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang

⁴¹ Abuddin Nata. *Akhlaq Tasawuf dan Karakter Mulia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013. Hlm.75

terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁴²

Menurut Ahmad Janan Asifudin mengemukakan bahwa etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami.⁴³

Menurut Ahmad dan Owoyemi bahwa “Islamic Work Ethic (IWE) could be defined as a set of values or system of beliefs derived from the Qur-an and concerning work and hard work”. (etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari Al-Qur’an dan Sunnah tentang pekerjaan dan bekerja keras).⁴⁴

Dalam etika kerja Islam ini, adapun hal-hal yang penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan salah satunya dengan cara seperti berniat dan berusaha dengan niat yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan dan orang-orang yang beriman akan senantiasa memohon dan menggantungkan dirinya kepada Allah dan pertolongan dari Allah SWT. Menurut Quraish Shihab menafsirkan tentang etika kerja

⁴² Tasmara Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press. 2002. Hlm.6

⁴³ Ibid. Hlm.10

⁴⁴ Heppy Harmoko. “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)”. Jurnal. 2017. Hlm.121

Islam sesuai dalam firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:⁴⁵

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا
 طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا
 عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Tafsir di atas dapat dijelaskan bahwa penggunaan kata *kasabat* yaitu usaha yang bernilai positif. Juga memberi isyarat bahwa kebaikan meskipun baru dalam niat, Allah akan mencatat dan memberi balasannya. Berbeda jika yang dilakukan keburukan, Allah baru akan memberikan balasan jika perbuatan tersebut dilakukan. Penggunaan kata tersebut juga mengandung makna, bahwa pada dasarnya manusia memiliki kecenderungan untuk berbuat kebaikan, sehingga akan lebih mudah jika yang dilakukan adalah kebaikan. Sebaliknya, jika yang dilakukan perbuatan buruk maka akan

45 Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir". (Q.S Al-Baqarah: 286)

memerlukan usaha ekstra, diliputi oleh perasaan takut dan gelisah.⁴⁶

b. Konsep Etika Kerja Islami

Etika Kerja Islam dibangun melalui empat konsep dasar, yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral. Usaha dianggap sebagai bahan dasar dalam melayani diri sendiri dan orang lain. Setiap individu harus berkompetisi secara adil dan jujur serta bekerja dengan niat yang baik.⁴⁷

Menurut Ali, ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami, yaitu:⁴⁸

- 1) Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai permasalahan sosial dan ekonomi.
- 2) Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dengan niat *fastabiqul khoirati* (berlomba untuk mencapai kebajikan).

⁴⁶ Diah Maya Sari. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)". Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. 2017. Hlm.24

⁴⁷ Ali Hasan. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009. Hlm.12

⁴⁸ Ibid. Hlm.14

- 3) Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 4) Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika Islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.

c. Ciri-ciri Etika Kerja Islami

Menurut Khoiro Ummah ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etika kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah untuk memuliakan dirinya, memanusiation dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan, diantaranya:⁴⁹

- 1) Memiliki jiwa kepemimpinan, kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran, sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh kepada lingkungannya.
- 2) Menghargai waktu, waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya karena makna waktu yang merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktifitas.

⁴⁹ Tasmara Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press. 2002. Hlm.29

- 3) Ulet pantang menyerah, keuletan merupakan modal yang sangat besar dalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan.

d. Indikator Etika Kerja Islami

Indikator Etika Kerja Islam dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Pancaran Dari Akidah yang Bersumber Pada Sistem Keimanan Islam

Keimanan yang kuat akan mendorong seorang Muslim untuk senantiasa melakukan perbuatan yang baik. Indikatornya yaitu selalu memulai pekerjaan dengan niat beribadah kepada Allah SWT, selalu bertawakal kepada Allah SWT dan tidak meninggalkan kewajiban shalat lima waktu.

- 2) Sikap Hidup yang Mendasar Berkenaan dengan Kerja Sehingga Dapat Dibangun Paradigma Etos Kerja yang Islami.

Indikatornya yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, mengembangkan sikap disiplin dan profesional dan saling tolong menolong.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Mustofiah (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami

⁵⁰ Ahmad Janan Asifudin. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2004. Hlm.234

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 20 karyawan Rabbani Semarang, yang diperoleh dengan menggunakan simple jenuh, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif.

Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis melalui uji t, serta analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengolahan datanya menggunakan SPSS 16.00 for windows. Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh regresi linier sederhana $Y = 4,625 + 0,888X$. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh hasil uji parsial diperoleh untuk t hitung ($26,337$) $>$ t tabel ($2,1009$) $<$ t tabel ($2,101$). Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa dengan nilai $26,337 > 2,1009$. Artinya bahwa variabel X (kepemimpinan Islami) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵¹

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Putri Desoraya (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid di Universitas Pasundan Bandung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja pengurus di DKM Universitas Pasundan sebesar 13,46%. Hal ini mengindikasikan

⁵¹ Siti Mustofiah. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”. Skripsi. UIN Walisongo. 2015

bahwa kepemimpinan islami memiliki peran yang kecil dalam mempengaruhi tingkat kinerja pengurus.⁵²

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dody Chrisnanda (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri”. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan analisis berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mas Sumbiri.⁵³

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Triono (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik simple random sampling. Adapun jumlah populasi dari empat cabang Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta adalah 206 karyawan biasa dan untuk sample yang digunakan sebesar 99 responden atau karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis statistik

⁵² Dyah Putri Desoraya. “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid di Universitas Pasundan Bandung”. Skripsi. Universitas Pasundan Bandung. 2018

⁵³ Dody Chrisnanda. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri”. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2017

deskriptif dan moderated regresion analysis (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta.⁵⁴

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Arif Rachman (2018) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)”. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah 50 responden dan wawancara terhadap 4 responden yang merupakan karyawan Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modelling). Berdasarkan hasil penelitian terdapat tiga hipotesis yang terbukti dan dua hipotesis ditolak. Etika kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan karyawan sangat mendukung dengan etika kerja Islam di tempat kerja.⁵⁵

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Maya Sari (2017) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah

⁵⁴ Wahyu Triono. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Special Sambel Regional Yogyakarta)”. Skripsi. UPN Veteran Yogyakarta. 2015

⁵⁵ Muhammad Arif Rachman. “Pengaruh Etika Kerja Islami, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)”. Skripsi. Universitas Islam Indonesia. 2018

Kantor Cabang Jakarta BSD)". Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dan *Microsoft Excel 2007*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial, Etika Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,825 > 0,05$.⁵⁶

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang mengandung unsur-unsur kepemimpinan pada umumnya namun didasarkan pada nilai-nilai Islam sebagai pondasi dasarnya. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siti Mustofiah (2015) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan.⁵⁷

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Jannah, Suwardi, Setiya Irianto (2016) berjudul “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus

⁵⁶ Diah Maya Sari. “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)”. Skripsi . UIN Syarif Hidayatullah. 2017

⁵⁷ Siti Mustofiah. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang”. Skripsi. UIN Walisongo. 2015

Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)” dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan Islami dengan kinerja karyawan.⁵⁸

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Desy Nur Aini (2016) berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di *Waroeng Steak and Shake* Cabang Semarang)” dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Waroeng Steak and Shake* cabang Semarang.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan, yang mana akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dody Chrisnanda (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

⁵⁸ Miftachul Jannah, Suwardi, Setiya Irianto. “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)”. Jurnal. 2016. Hlm.25

Karyawan Di PT. Mas Sumbiri” dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mas Sumbiri.⁵⁹

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Triono (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)” dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Waroeng Special Sambel regional Yogyakarta.⁶⁰

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)” dengan hasil penelitian bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶¹

Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

⁵⁹ Dody Chrisnanda. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri”. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. 2017

⁶⁰ Wahyu Triono. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Waroeng Spesial Sambel Regional Yogyakarta)”. Skripsi. UPN Veteran Yogyakarta. 2015

⁶¹ Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)”. Jurnal. 2018. Hlm.66

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Etika Kerja Islami berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (humanistik). Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif Rachman (2018) berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: peran mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)” dengan hasil penelitian bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan karyawan sangat mendukung dengan etika kerja Islam di tempat kerja.⁶²

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari (2017) berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)” dengan hasil penelitian bahwa Etika Kerja Islam

⁶² Muhammad Arif Rachman. “Pengaruh Etika Kerja Islami, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)”. Skripsi. Universitas Islam Indonesia. 2018

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,825 > 0,05$.⁶³

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky (2014) berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” dengan hasil penelitian bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.⁶⁴

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dirumuskan :

H3: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan

D. Hipotesis

Berdasarkan teori Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan dari suatu jawaban yang bersifat

⁶³ Diah Maya Sari. “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)”. Skripsi . UIN Syarif Hidayatullah. 2017

⁶⁴ Harjoni Desky. “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe”. Jurnal. Vol.8 No.2. 2014. Hlm.475

sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁶⁵

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

1. H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang
2. H2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang
3. H3 : Etika Kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang
4. H4 : Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang

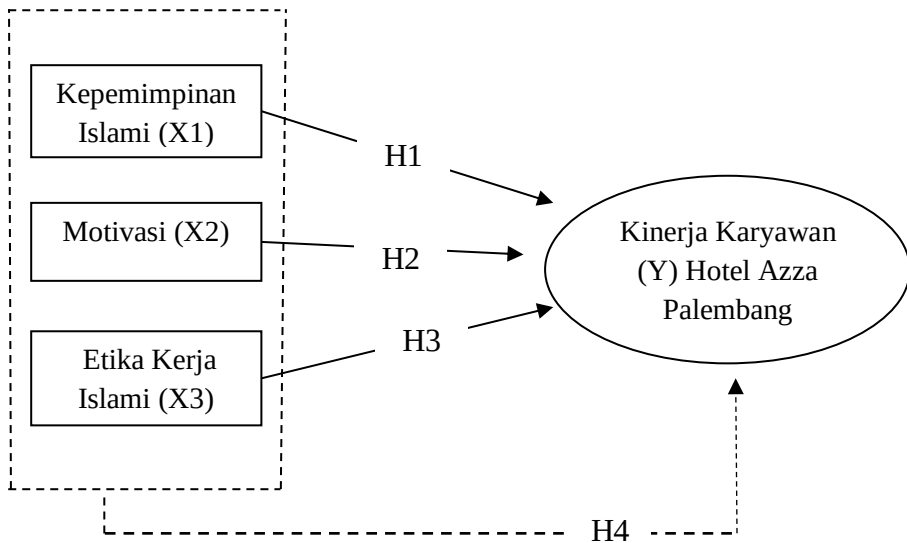
E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Hotel Azza Palembang adalah sebagai berikut:

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hlm. 110.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- $\text{-----}\rightarrow$ = Simultan
- $\text{-----}\rightarrow$ = Parsial