

**Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi
Islam**

**(Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan
Lampung)**

SKRIPSI



**Oleh
Nurul Etika Azahra
NPM: 1651010325**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1442 H / 2021 M**



**Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi
Islam (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service*
UIN Raden Intan Lampung)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan
Gelara Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**Oleh
Nurul Etika Azahra
1651010325**

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

**Pembimbing I : Dr. Ahmad Habibi,S.E., M.EK
Pembimbing II : Yeni Susanti, M.A**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1442 H / 2021 M**



ABSTRAK

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja akan terwujud dengan adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu pimpinan harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang disenangi karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan akan maksimal. Seperti halnya UIN Raden Intan Lampung yang memiliki karyawan *cleaning service* sebanyak 83 karyawan yang mana mereka dipimpin oleh Kasubbag Rumah Tangga.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *field research* atau metode lapangan dan penelitian ini bersifat kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan kondisi secara langsung dan berupaya memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada dalam aspek kehidupan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung? Dan bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi Islam. Teknik, pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan *cleaning service* yang berjumlah 83 orang dan sampel berjumlah 83 orang. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan pimpinan yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung. Dalam perspektif ekonomi Islam gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah berpedoman pada ajaran-ajaran Islam sehingga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara perspektif Islam sudah diterapkan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja





**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nurul Etika Azahra
NPM : 1651010325
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, September 2021
Penyusun

Nurul Etika Azahra
NPM. 1651010325



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung)
Nama : Nurul Etika Azahra
NPM : 1651010325
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I,

Dr. Ahmad Habibi, M.E

NIP. 197905142003121003

Pembimbing II,

Yeni Susanti, M.A

NIP.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Madnasir, S.E., M.S.I

NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung)**”, disusun oleh **Nurul Etika Azahra**, NPM.1651010325 Program Studi **Ekonomi Syari’ah** telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Rabu, 15 September 2021**.

TIM PENGUJI

Ketua : Madnasir, S.E., M.S.I

(.....)

Sekretaris : Okta Supriyaningsih, M.E.Sy

(.....)

Penguji I : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy

(.....)

Penguji II : Dr. Ahmad Habibi, M.E.

(.....)

Penguji III : Yeni Susanti, M. A

(.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I.
NIP. 198008012003121001**

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِعَايَتِنَا

يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.

(QS. As-Sajdah ayat 24)





PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Rasa syukur yang teramat besar kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, pertolongan dan berkah yang amat besar sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini pada saat yang terbaik.
2. Wanita yang sangat aku cintai, ibuku tercinta Muslimah dan Ayahku yang sangat hebat Tritura Harnowo yang dengan Do'a dan kasih sayang mereka selalu memberikan dukungan moril maupun material sehingga dapat menyelesaikan perkuliahanku.
3. Kakak ku tersayang Mustika Muharani, S.A.B yang memberikan dalam segala hal apapun yang selalu mendukung ku dan selalu mendoakanku agar terselesainya skripsi ini.
4. Adikku tersayang Rafa Krisna Syifantoro yang membuatku termotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi, beserta keluarga besar tercinta, terimakasih atas dukungan dan motivasinya, kalianlah keluarga terbaik yang telah Allah SWT Berikan kepadaku.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Nurul Etika Azahra, lahir pada tanggal 17 November 1997 di Adi Jaya, Kabupaten Lampung Tengah, merupakan anak kedua dari Ibu Muslimah dan Bapak Tritura Harnowo.

Pada tahun 2004-2009 penulis mulai bersekolah di Sekolah Dasar Islam Terpadu Bustanul Ulum, Kec. Terbanggi Besar, Kab. Lampung Tengah, Provinsi Lampung. Kemudian pada tahun 2009-2013 melanjutkan pendidikan di SMP Islam Terpadu Bustanul Ulum, Lampung Tengah. Kemudian pada tahun 2013-2016 melanjutkan pendidikan di MAN I Lampung Tengah.

Kemudian pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung Angkatan tahun 2016.





KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum Waramatullahi Wabarakatuh


Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan dan kesabaran, serta tak lupa dihanturkan sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung)”.

Adapun maksud dari skripsi ini adalah untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Skripsi ini tidak dapat selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu melalui kesempatan ini saya menyampaikan perasaan terdalam kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyusun skripsi ini. Kepada mereka, dengan segenap kerendahan hati ingin menghaturkan rasa bangga dan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Mukri, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur Noor, S.Ag., M.SI, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (UIN) Raden Intan Lampung yang telah memberikan izin kepada penelitian pada proses penelitian skripsi.
3. Bapak Madnasir, S.E.,M.Si. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. Ahmad Habibi,S.E., M.EK. Selaku pembimbing I dan Ibu Yeni Susanti, M.A selaku pembimbing II yang dengan tulus telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak dan ibu dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menjadi mahasiswa.
6. Kepada sahabatku Nurhayati, S.E dan rekan-rekan satu angkatan tahun 2016 Program Studi Ekonomi Syariah, yang tak dapat kusebutkan satu persatu yang selalu memberikan motivasi guna untuk menyelesaikan karya tulis ini.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi perbaikan dimasa mendatang. Semoga Allah SWT. Menjadikannya sebagai amal ibadah yang akan mendapat ganjaran di sisi-Nya, dan semoga ini dapat bermanfaat bagi kita semua Amin.



Bandar Lampung, September 2021
Penyusun

Nurul Etika Azahra
NPM. 1651010325

DAFTAR ISI

COVER JUDUL LUAR.....	i
COVER JUDUL DALAM.....	ii
ABSTRAKiii
SURAT PERNYATAANiv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Batasan Masalah.....	11
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian.....	11
G. Manfaat Penelitian.....	12
H. Metode Penelitian.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan	17
1. Kepemimpinan.....	19
2. Gaya Kepemimpinan	20
3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	25
4. Indikator Gaya Kepemimpinan	25
B. Lingkungan Kerja	
1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2. Jenis Lingkungan Kerja	27
3. Indikator Lingkungan.....	28
C. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja karyawan	28
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	31
D. Tinjauan Pustaka	31

A. Gambaran Umum UIN Raden Intan Lampung	
1. Sejarah UIN Raden Intan Lampung	39
2. Visi dan Misi UIN Raden Intan Lampung	45
B. Penyajian Data	
1. Karakteristik Data	50
2. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	51

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Cleaning Service</i> di UIN Raden Intan Lampung	
1. Gaya Kepemimpinan	67
2. Lingkungan Kerja	73
3. Indikator Kinerja	77
B. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan <i>Cleaning Service</i> di UIN Raden Intan Lampung Dalam Perspektif Islam	
1. Gaya Kepemimpinan	80
2. Lingkungan Kerja	85
3. Kinerja Karyawan	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	91
B. Saran	92

Daftar Pustaka Lampiran-Lampiran

Tabel 1.1 Data jumlah <i>Cleaning Service</i>	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Daftar Nama <i>Cleaning Service</i> UIN Raden Intan Lampung	47
Tabel 3.2 Karakteristik Responden	50
Tabel 3.3 Pendapat Responden Mengenai Memberi Dukungan	51
Tabel 3.4 Pendapat Responden Mengenai Mengutamakan Hasil Dari Pada Proses	54
Tabel 3.5 Pendapat Responden Mengenai Memberi Petunjuk.....	56
Tabel 3.6 Pendapat Responden Mengenai Suasana Kerja.....	57
Tabel 3.7 Pendapat Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	59
Tabel 3.8 Pendapat Responden Mengenai Tersedianya Fasilitas Kerja.....	61
Tabel 3.9 Pendapat Responden Mengenai Kualitas	62
Tabel 3.10 Pendapat Responden Mengenai Kuantitas	64
Tabel 3.11 Pendapat Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	65





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka





DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Kuesioner

Daftar Pertanyaan Wawancara
Dokumentasi





BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran jelas dan memudahkan dalam memahami proposal ini, maka perlu adanya ulasan terhadap arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul proposal ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman dalam memahami proposal ini. Adapun judul-judul skripsi yang dimaksud adalah “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Karyawan *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung)”. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut sebagai berikut:

1. Analisis adalah suatu penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan lain sebagainya).¹ Analisis yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu analisis yang digunakan untuk menyelidiki suatu peristiwa agar diketahui keadaan yang sebenarnya di lapangan.
2. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan para pemimpin dalam mempengaruhi anggota atau pengikut.² Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi atau lembaga.
3. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat kerja, baik dilihat secara fisik maupun non fisik maka dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan,

¹<https://kbbi.web.id/analisis> (30 Agustus 2020)

²Soekarso, Iskandar, *Kepemimpinan* (Buku dan artikel Iskandar Putong: 2015), h.36

menentramkan dan kesan betah bekerja sebagaimana yang diharapkan³. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.⁴
5. Karyawan adalah orang yang bekerja dan menyediakan jasa pada suatu organisasi atau perusahaan dan mendapatkan balas jasa yang berupa gaji.⁵ Jasa yang dimaksud bisa dalam bentuk pikiran ataupun tenaga. Kemudian mendapatkan balas jasa dari orang yang menggunakan jasa tersebut.
6. *Cleaning Service* adalah pelayanan yang diberikan terhadap kebersihan suatu gedung atau bangunan lainnya, yang dilakukan secara seksama dan menyeluruh dengan bantuan alat-alat kebersihan mesin, non mesin serta bahan kimia (*chemical*) yg dilakukan oleh seorang petugas atau perawat kebersihan (*cleaner*).⁶ Mereka bertanggung jawab atas tugasnya dalam membersihkan suatu gedung atau

³ Ni Made Ari Danthi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1 (Maret 2017), h. 2

⁴Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 103

⁵Devi Riani, "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara III". (Skripsi Universitas Medan Area, Medan, 2019), h. 11

⁶Ardianto, "Peran *Cleaning Service* Terhadap Kebersihan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Alauddin Makassar". (Skripsi UIN Alauddin Makassar, Makassar, 2019), h. 13

bangunan sesuai perintah dari pimpinan. *Cleaning service* salah satu jenis pekerjaan basah sering kontak dengan air yaitu membuat karakteristik *cleaning service* menjadi berpotensi terkena penyakit kulit akibat kerja, seperti dermatitis kontak akibat kerja. Aktivitas pembersihan biasanya berlangsung di rumah, kantor, sekolah atau pabrik. Pekerjaan *cleaning service* berpotensi terhadap kerusakan fisik kulit karena kontak langsung dengan sabun dan zat-zat pembersih lainnya.

7. Perspektif adalah cara pandang yang muncul akibat kesadaran seseorang terhadap sesuatu yang akan menambah wawasan atau pengetahuan seseorang agar dapat melihat segala sesuatu yang terjadi dengan pandangan yang luas.⁷ Konsep perspektif dalam penelitian ini adalah melihat pandangan teori Islam mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik dan benar serta sesuai dengan ajaran-ajaran syariat Islam.
8. Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari usaha manusia untuk mengalokasikan dan mengelola sumber daya untuk mencapai falah berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai Al-Qur'an dan As-Sunnah.⁸ Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah semua kegiatan ekonomi yang berpedoman pada prinsip Syariat Islam yang berlandaskan pada unsur ketuhanan, yaitu berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah.

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

UIN Raden Intan Lampung merupakan kampus dengan peringkat ke-18 di antara Perguruan tinggi se-Indonesia terkait dengan komitmen penghijauan dan keberlanjutan lingkungan. Sedangkan untuk tingkat

⁷ Dedi Supriadi, *Ekonomi Mikro Islam*(Bandung: Pustaka Setia, 2013), h.

⁸ Sukarno Wibowo, *Ekonomi Mikro Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2013),h. 29

perguruan tinggi di dunia berada pada posisi ke-337. Di tingkat regional berada di peringkat ke-3 Perguruan Tinggi se-Sumatera dan pertama se-Lampung. Hal tersebut tidak lepas dari keikutsertaan kinerja karyawan *cleaning service* yang ada.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam tercapainya suatu tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan aspek yang mendorong kinerja karyawan baik atau tidaknya di dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung.

2. Alasan Subjektif

- a. Judul yang diajukan sesuai dengan bidang keilmuan yang sedang penulis geluti saat ini, yakni berkenaan dengan ekonomi Islam.
- b. Ketersediaan data-data dan lokasi yang mudah dijangkau serta literature yang dibutuhkan dalam penelitian sehingga cukup mendukung untuk menyelesaikan proposal ini.

C. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidak suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain, seperti mesin, modal, dan material. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia.

Salah satu hal penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja, agar dapat mewujudkan tujuan organisasi adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satunya dengan cara penerapan gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja.⁹ Penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik merupakan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia agar suatu tujuan organisasi bisa tercapai secara maksimal.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya. Kadangkala pemimpin kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut dapat berakibat pada kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Ketidakmampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan dari pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pemimpinnya. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut dapat berakibat pada tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang dapat memberi kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi tersebut.

Dengan memilih gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawannya, maka kemungkinan besar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik lagi sehingga tujuan organisasi tersebut terlaksana dengan maksimal. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik apabila gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dan dapat diterima oleh para karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik karyawan dapat menjalankan tanggung jawab dan tugas dengan lebih baik lagi dan tujuan organisasi terlaksana secara maksimal. Oleh karena

⁹Linda Febriyani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Mentari Timur Unggul". (Skripsi Universitas Darma Persada, Jakarta, 2015), h. 1

itu gaya kepemimpinan berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin.

Selain gaya kepemimpinan salah satu faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.¹⁰ Para pekerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja mereka.

Bagi seorang pemimpin, lingkungan kerja harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja itu sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan maupun bawahan, antar rekan kerja, dan lain-lain). Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Sering terjadi organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja saja. Akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja

karyawan akan lebih maksimal.

Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.¹¹ Apabila telah terbentuk lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan tentunya akan meningkat, semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk

¹⁰ Nela Pima Rahmawanti, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 2 (Maret, 2014), h. 8

¹¹ Nurul Mutiara Risqi Amalia, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman". (Skripsi UNY, Yogyakarta, 2018), h. 20

berkonsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak semangat bekerja, datang terlambat. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.¹² Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kemudian menjadi pendorong untuk karyawanselingga kinerja mereka menjadi lebih optimal.

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mempunyai 2 unit kerja yaitu kantor rektorat dan fakultas-fakultas. Rektorat terdiri dari rektor, wares bidang akademik, wares bidang keuangan dan umum, wares bidang kemahasiswaan dan kerjasama, dankepala-kepala lembaga seperti LP2M dan lembaga penjamin mutu. Sedangkan di unit fakultas terdiri dari para dekan dan wakil dekan serta tenaga administrasi dan para dosen

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung merupakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam tertua dan terbesar di Lampung. Dalam lintas perjalanannya, pada April tahun 2017 UIN Raden Intan Lampung merupakan hasil transformasi dari IAIN Raden Intan Lampung yang berkembang dalam beberapa fase, yaitu: fase rintisan dan pendirian, fase pembangunan, fase pengembangan, dan fase alih status.

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung berada pada peringkat ke-18 di antara perguruan tinggi se-Indonesia terkait komitmen penghijauan dan berkelanjutan lingkungan. Dalam penilaian UI Green Metric menyebut Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung berada pada peringkat ke-337 di antara perguruan tinggi di dunia. Ditingkat regional, UIN Raden Intan Lampung beradapada

¹²Ragil Permanasari, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".(Skripsi Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2013),h. 2

peringkat ke-3 perguruan tinggi se-Sumatera dan pertama se-Lampung serta lingkup PTKIN se-Indonesia.¹³

UIN Raden Intan Lampung memiliki visi terwujudnya Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung sebagai rujukan internasional dalam pengembangan ilmu keislaman *integrative multidisipliner* berwawasan lingkungan tahun 2035. Untuk mencapai hal tersebut UIN Raden Intan Lampung menyelenggarakan pendidikan ilmu keislaman *integrative multidisipliner* berwawasan lingkungan yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional, mengembangkan riset ilmu keislaman *integrative multidisipliner* yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan pengembangan lingkungan, menyelenggarakan pengabdian berbasis riset untuk kepentingan pengembangan masyarakat dan lingkungan serta menjalin kerjasama dalam dan luar negeri untuk penguatan kelembagaan.

Kampus UIN Raden Intan Lampung menjadi kampus yang selalu mengamalkan prinsip kebersihan. Karena selalu menjaga kebersihan merupakan salah satu bagian dari iman, maka pihak kampus mengharapkan untuk selalu mengamalkan prinsip kebersihan. Pencapaian yang telah didapat tersebut harus bisa di pertahankan dan harus selalu meningkat, mengingat persaingan yang semakin tinggi yang akan dialami oleh UIN Raden Intan Lampung dari perguruan tinggi lainnya. Saat ini yang harus dihadapi adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan *cleaning service* yang ada sehingga bisa melewati persaingan dan terwujudnya visi yang ada.

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan kampus yang cukup luas namun memilki karyawan yang tidak terlalu banyak yang bekerja sebagai *cleaning service* sebanyak 83 orang namun berhasil mendapatkan penghargaan-penghargaan *greenmetric*. Karyawan tersebut

¹³Radar Lampung (On-line), tersedia di:
<https://radarlampung.co.id/2018/12/20/bicara-kampus-hijau-uin-ril-peringkat-18-se-indonesia/> (20 Desember 2018)

dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian pembabat rumput dan bagian tenaga kebersihan. Mereka bekerja pada hari senin sampai dengan jum'at, jam kerja pukul 06.30 wib sampai dengan pukul 16.30 wib. Karyawan ini ditempatkan di berbagai gedung dan fakultas yang ada di UIN Raden Intan Lampung. Berikut data penempatan karyawan *cleaning service*:

Tabel 1.1
Data Jumlah *Cleaning Service* UIN Raden Intan Lampung

No	Penempatan	Jumlah
1.	Perpustakaan Pusat	2
2.	Rektorat	4
3.	Asrama	3
4.	Ict	2
5.	Pusat Bahasa	1
6.	Gedung Serba Guna	3
7.	Taman	5
8.	Akademik Pusat	2
9.	Pembabat Rumput	6
10.	Fakultas Adab	2
11.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	5
12.	Fakultas Ushuluddin	6
13.	Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam	7
14.	Fakultas Syariah	8
15.	Fakultas Tarbiyah	19

Sumber: Kasubbag Rumah Tangga dan Umum UIN Raden Intan Lampung Tahun 2019

Karyawan *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung dipimpin oleh Bapak Dailin, S.I.Kom selaku kasubbag rumah tangga dan umum. Dalam pencapaian yang telah didapat oleh UIN Raden Intan Lampung tidak lepas dari kerja keras para karyawan *cleaning service* yang ada. Seperti apa dan bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan dan bagaimana lingkungan kerja disana apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Budi Cahyadi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktifitas kinerja karyawan semakin produktif. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ari Cahyo, dkk menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo, kepemimpinan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi adalah gaya kepemimpinan transaksional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto yang menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan terbukti kompensasi dan komitmen berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, koordinasi dan control. Dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan organisasi. Namun masih banyak pimpinan-pimpinan yang memimpin karyawannya dengan cara yang mereka sukai saja, tidak memperhatikan kondisi karyawannya. Tidak terkecuali pada kampus UIN Raden Intan Lampung. Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat di banding karyawan. Pimpinan tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pimpinan mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan organisasi.

Melihat kepada pencapaian yang telah didapat oleh UIN Raden Intan Lampung, maka penulis merasa tertarik untuk menjadi penelitian gaya kepemimpinan apa yang digunakan oleh pimpinan *cleaning service* dan bagaimana lingkungan kerja terhadap kinerja *cleaning service* dengan

judul:“**Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)**”

D. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian dapat terarah dan untuk menghindari meluasnya cakupan penelitian. Maka, untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, peneliti membatasi masalah yaitu:

1. Penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service* pada UIN Raden Intan Lampung.
2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* pada UIN Raden Intan Lampung.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang telah penulis kemukakan pada bagian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung dalam perspektif ekonomi Islam?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UIN Raden Intan Lampung dalam perspektif ekonomi Islam.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi terhadap dunia akademis agar dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan *cleaning service* yang ada di Indonesia khususnya pada UIN Raden Intan Lampung.
 - b. Bagi penulis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dan dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹⁴ Cara ilmiah yang dimaksudkan adalah kegiatan peneliti ini didasarkan dengan ciri-ciri keilmuan. Dalam rangka penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode untuk memudahkan dalam pengumpulan, pembahasan dan menganalisa data. Adapun dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian
 - a. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan atau *field research*

¹⁴ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Bandung :Alfabeta, 2011), h. 3

yang merujuk pada penelitian yang berusaha menjelaskan kondisi secara langsung dan berupaya memberikan solusi terhadap suatu permasalahan yang diteliti dalam realitis.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik, tetapi melalui pengumpulan data analisis.¹⁵ Penelitian ini menggunakan latar alamiah dan fenomena yang terjadi sesuai situasi yang ada, di lakukan berdasarkan kenyataan secara benar. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data guna menganalisis dan menggambarkan tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan langsung dilapangan oleh yang bersangkutan yang memerlukannya.¹⁶ Dalam penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari lokasi penelitian, diperoleh melalui wawancara kepada kasubbag rumah tangga administrasi dan umum dan karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) terstruktur. Data ini merupakan data utama yang penulis gunakan untuk mencari informasi mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

¹⁵ Ali Anggito, Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), h. 8-9

¹⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cet ke-20(Bandung: Alfabeta, 2016), h. 80

Selain data primer, sebagai pendukung dalam penelitian ini penulis juga menggunakan data sekunder. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data dari perpustakaan, buku-buku, jurnal-jurnal dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan judul yang dimaksud.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *cleaning service* di UIN Raden Intan Lampung yang berjumlah 83 orang.¹⁷

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁸ Jadi sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu. Arikunto mengatakan bahwa, jika jumlah populasi lebih dari seratus maka sampel penelitian diambil berkisar 10-25% dari jumlah populasi, sedangkan jika populasi kurang dari seratus maka seluruh populasi dijadikan sampel.¹⁹ Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sebanyak 83 orang karyawan *cleaning service* dikarenakan populasi berjumlah 83 orang kurang dari

¹⁷Kasubbag Rumah Tangga Dan Umum UIN Raden Intan Lampung, pada tanggal 03 maret 2020 pukul 12.40

¹⁸ Sugiyono, Op. Cit.,h. 81

¹⁹Ninit Alfianika, *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 101

seratus, maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid, maka ada beberapa metode pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁰ Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan tatap muka antara responden dan *interviewer* untuk mendapatkan sebuah informasi. Cara ini dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Dokumentasi dan Observasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya.²¹ Dokumen ini merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, dan lain-lain dari seseorang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dokumentasi untuk mengumpulkan data yang bersifat dokumenter seperti foto-foto, video, hasil rekaman, catatan harian, laporan, serta website resmi lainnya. Observasi teknik dalam mengumpulkan data kualitatif dengan

²⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 410

²¹ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Mitra Wacana Media, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm.160

melakukan pengamatan secara langsung di lapangan atau lingkungan penelitian

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

d. Metode Analisis Data

Setelah penulis memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dari lapangan, lalu penulis mengolahnya secara sistematis sesuai dengan sasaran permasalahan yang ada dan menganalisa data tersebut. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka, tetapi berupa serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih merupakan data-data yang verbal atau masih dalam keterangan-keterangan saja. Analisis secara deskriptif kualitatif berupa kata-kata, tulisan atau lisan dari orang-orang yang berperilaku yang dapat dimengerti.

Analisis deskriptif ini dipergunakan dengan menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada dengan menggunakan pendekatan berpikir deduktif.²² Dengan menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan dengan menggunakan pendekatan berpikir deduktif. Dalam hal ini peneliti menganalisis serta menjelaskan hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan

²² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cet ke-20 (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 245

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service* UIN Raden Intan Lampung.



BAB II LANDASAN TEORI

A. **Kepemimpinan** **1. Teori Kepemimpinan**

Dedy Mulyadi mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni mempengaruhi, dan mengarahkan sedemikian rupa untuk kepatuhan sukarela mereka, kepercayaan diri, rasa hormat dan kerjasama untuk menyelesaikan misi.²³ Abdul Aziz Wahab mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian.²⁴ Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁵ Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, membimbing, serta mengarahkan orang lain dengan memanfaatkan daya, dana, sarana, dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan dapat juga diartikan proses energik mendapatkan kesungguhan dan kesediaan berkomitmen orang lain untuk melakukan tindakan dalam rangka mewujudkan tujuan bersama yang telah disepakati.²⁶ Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.²⁷

²³Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.2

²⁴Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 82

²⁵Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 271

²⁶ Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Gibon Book, 2010), h. 39-40

²⁷ Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), h. 31

Teori kepemimpinan merupakan teori yang berusaha untuk menerangkan cara pemimpin dan kelompok yang dipimpinya berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya dan lingkungannya. Para pakar kepemimpinan, baik secara sosiologis maupun manajerial telah banyak menawarkan berbagai teori tentang kepemimpinan. Dari berbagai teori yang dikemukakan para tokoh, dapat diidentifikasi bahwa pada dasarnya teori kepemimpinan itu ada tiga macam, yaitu teori sifat, teori perilaku, teori lingkungan.

- a. Teori sifat menurut Sondang P. Siagian, teori ini disebut pula teori genetik. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Teori ini juga sering disebut sebagai teori bakat karena menganggap pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk.
- b. Teori perilaku, teori ini berdasarkan asumsi bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang bukan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dan berinteraksi dengan segenap anggotanya. Dengan kata lain, teori ini sangat memperhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respons kelompoknya yang dipimpinya sebagai reaksi.
- c. Teori lingkungan, teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu adalah hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Dalam teori ini muncul sebuah pernyataan, *leader are made not born*, yaitu pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan. Lahirnya seorang pemimpin adalah melalui evolusi sosial dengan memanfaatkan kemampuannya untuk berkarya dan bertindak mengatasi masalah-masalah yang timbul pada situasi dan kondisi tertentu.

- d. Teori transformasi, teori ini didasari oleh hasil penelitian mengenai adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya manusia organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin. Para pemimpin transformasi lebih mengandalkan kharisma dan kewibawaan dalam menjalankan kepemimpinannya²⁸

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mencapai suatu tujuan.²⁹ Dengan adanya gaya kepemimpinan, para bawahan akan terarah dalam menjalankan tugasnya sehinggadapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangkas mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang

²⁸ *Ibid*, h. 6

²⁹ Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 46

pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Dalam teori Path Goal memiliki empat pilar yang menekankan pada gagasan sikap dan perilaku pemimpin yang dapat mendorong motivasi dan kinerja bawahan. Apabila pemimpin menerapkannya karyawan akan mencapai tingkat kinerja yang tinggi, diantaranya :

- a. Petunjuk kepemimpinan (menginformasikan atau memberitahu para pengikut apa yang harus dilakukan dan bagaimana mencapainya)
- b. Kepemimpinan suportif (kekhawatiran tentang kesejahteraan dan kebutuhan bawahan)
- c. Prestasi kepemimpinan (menetapkan tujuan yang menantang dan meningkatkan kepercayaan diri dari bawahan)
- d. Kepemimpinan partisipatif (melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah)³⁰

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pemimpin menjalankan fungsinya dan dapat menerapkan empat pilar yang menekankan pada gagasan sikap dan perilaku pemimpin yang dapat mendorong motivasidan kinerja bawahan dengan baik maka kinerja karyawan akan mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Miftah Thoha mengartikan gaya kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan pada kekuatan posisi dan juga penggunaan otoritas.³¹ Jadi dapat dikatakan gaya kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang mau menang sendiri, tertutup

³⁰Syafiul Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 139

³¹Miftah Thoha , *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Edisi 12 (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2013), h. 49

terhadap saran dari orang lain. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan proses dalam pengambilan keputusan.³² Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari pemimpin otokratis. Disini pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.³³ Maksudnya saran dan masukan dari para bawahannya tidak semata-mata ditolak, namun pemimpin ini mau menerima untuk dipertimbangkan kembali.

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang dapat dipercaya. Sampai saat ini pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seseorang mempunyai kharisma begitu besar. Dia dianggap memiliki kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan yang superhuman, yang

³² Fahmi, Irham, dkk. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*(Bandung: Alfabeta, 2014), h. 46

³³ Malayu Hasian. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*(Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 40

diperolehnya sebagai karunia Yang Mahakuasa.³⁴ Dia mempunyai banyak inspirasi, keberanian, dan keyakinan teguh pada pendirian sendiri.

d. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Tipe pemimpin ini memiliki sifat kebabakan.³⁵ Mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin paternalistik memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan.

e. Kepemimpinan Dalam Islam

Apabila dikaitkan dengan kepemimpinan dalam Islam, khususnya perkara figure yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah Saw. Sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan tolak ukur dan teladanyang akurat dalam menentukan bentuk nilai atau karakteristik kepemimpinan dalam Islam. Ayat Al-Qur'an yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang yang disebut pemimpin, seperti yang dijelaskan pada firman Allah QS. As-Sajdah ayat 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا
وَكَانُوا بِنَايَتِنَا يُوقِنُونَ

³⁴Toman Sony Tambunan, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h. 52

³⁵Anang Firmansyah, Budi Mahardika, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), h. 113

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.”³⁶

Ayat tersebut menerangkan bahwa pemimpin merupakan orang yang diberi amanah kepada yang berhak menerimanya. Pemimpin memiliki wewenang untuk menentukan apa yang harus dilakukan oleh bawahan atau karyawannya. Seorang pemimpin harus memberikan arahan dengan benar kepada bawahannya dan di dalam menjalankan tugasnya pemimpin harus memiliki sifat sabar. Sabar disini berarti bisa menahan rasa kesal, rasa benci, dan menjaga lisan, agar tidak menyakiti bawahannya. Perilaku atau tindakan para pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yang disebut dengan gaya kepemimpinan didalam ilmu ekonomi. Menurut Anton Atoillah dalam bukunya yang berjudul dasar-dasar manajemen menyebutkan dalam kepemimpinan Islam memiliki prinsip-prinsip dasar yaitu :

- a) Musyawarah, dilakukan secara objektif dan penuh rasa hormat. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah surat Asy-Syura ayat 38 :

فَجَمَعَ السَّحْرَةَ لِمِيقَاتِ يَوْمٍ مَّعْلُومٍ ﴿٢٨﴾

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

- b) Keadilan, membuat keputusan dengan seadil-adilnya. Al-Qur’an memerintahkan kita untuk berlaku seadil-

³⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an Terjemah* (Bekasi: Cipta Bagus Sagara, 2011), h. 417

adilnya, sebagaimana firman Allah surat An-Nisa ayat 58 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا

حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ

نَعِيمًا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*”

- c) Kebebasan berpikir, pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling menasihati satu sama lain, sehingga para bawahan merasa senang mendiskusikan persoalan yang menjadi kepentingan dan tujuan bersama. Pemimpin bertanggung jawab bukan hanya dengan bawahan melainkan dengan Allah selaku pengembal amanah kepemimpinan.³⁷

Menurut Anton Atoillah juga menyebutkan didalam bukunya bahwa pemimpin yang ideal memiliki sekurang-kurangnya 4 sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yaitu :

- a) *Siddiq* (jujur), sehingga dapat dipercaya.
- b) *Tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi.
- c) Amanah (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya.

³⁷Anton Atoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*(Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 210-2011

- d) *Fathanah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya³⁸

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan terkait dengan dua harapan atau tuntutan sosial mendasar yang dikenakan kepada si pemimpin. Pertama, kemampuan yang diperkirakan terdapat padanya untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh komunitasnya. Kedua, kemungkinan bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi komunitas. Pemimpin harus menyadari bahwa adanya pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

- a. Memberi dukungan. Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
- b. Mengutamakan hasil dari pada proses. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- c. Memberi petunjuk. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi arahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.³⁹

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

³⁸ Anton Athoilah, *Dasar-Dasar Manajemen*(Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 210-2011

³⁹ Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*(Jakarta: PT RajawaligrafindoPersada, 2011), h. 44

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.⁴⁰ Schultz mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan fisik dalam organisasi itu harus dapat dikelola dengan baik.⁴¹ Dengan dikelola dengan baik lingkungan fisik ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di suatu organisasi.

⁴⁰Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 43

⁴¹Bahrur Rosyid, *Manajemen & aplikasinya dalam organisasi* (Mataram: CV Sanabil , 2015), h. 83-84

2. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja itu dibagi menjadi dua bagian, yaitu ada yang bersifat fisik dan ada yang bersifat non fisik. Lingkungan non fisik ialah lingkungan yang bisa mempengaruhi fisik atau yang berkaitan dengan batin karyawan yang bisa memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawan ditempat mereka bekerja atau mengabdikan diri bagi suatu organisasi. Seperti hubungan atasan dengan karyawannya, apakah baik atau tidak, hubungannya antar karyawan, hingga bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.⁴² Hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan apabila dijalin dengan baik, maka kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Berbeda dengan lingkungan fisik. Lingkungan fisik ini lebih mengarah kepada kenyamanan dan keamanan karyawan melakukan pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan. Seperti kebersihan didalam suatu organisasi atau perusahaan, suara yang bisa mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja, aroma yang tidak sedap, peralatan yang kurang lengkap yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan dan lain-lain yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- a. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur,

⁴²Rahman Marianti, *Ilmu Administrasi* (Makasar: CV Sah Media, 2017), h.

kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, aroma tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dan lain- lain.

3. Indikator Lingkungan

Adapun indikator lingkungan kerja antara lain adalah:

- a. Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- c. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.⁴³

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan

⁴³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (Bandung : Mandar Maju, 2011), h. 31

pada waktu priode tertentu. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Perusahaan dapat memberikan *Reward Fan Punishment* kepada karyawan agar kinerja karyawan terpacu lebih baik lagi dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.⁴⁴ Memberikan *Reward Fan Punishment* ini salah satu cara untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan dapat terus memacu karyawan agar dapat terus berprestasi.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan pada fungsi dan perilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organaisasi bersangkutan.⁴⁵ Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi itu.

Menurut Muhammad Zainur Roziqin kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Fungsi profesi disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan seseorang ataupun kelompok yang menjadi tanggung jawabnya.⁴⁶ Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai kinerja karyawan, didalam Al-Qur'an juga menjelaskan mengenai kinerja karyawan yaitu dalam surah At-Taubah ayat 105:

⁴⁴ Mangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rostakarya, 2011), h. 28

⁴⁵ Edy sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 170-171

⁴⁶ Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja* (Malang: Averroes Press, 2010), h. 52

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

“Dan katakanalah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴⁷

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya disini apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari hasil kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Seorang karyawan akan mempunyai kinerja tinggi apabila memiliki karakteristik khusus. Mangkunegara mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yakni:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistik.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

⁴⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah* (Bekasi: Cipta Bagus Sagara, 2011), h. 241

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁴⁸

2. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan antara lain adalah:

- Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- Tanggung Jawab.⁴⁹

D. Tinjauan Pustaka

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian Terdahulu	Peneliti dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderator	Theresia Dirda Rosari Widyadara (2018)	Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang ada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu adanya peninjauan kembali supaya

⁴⁸Manangkunegara, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 39

⁴⁹ Mathis, Robert L dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Salemba Empat, 2010), h.78

				karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya nanti dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Ichsan Kasnul Faraby, (2018)	Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dengan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Hasanuddin Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang	Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa di Bandara Internasional Hasanuddin Makassar
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Toyota	Muhammad Rofiudin (2016)	Analisis data yang digunakan adalah kualitatif , dengan menggunakan responden sebanyak 104 karyawan pada dealer Toyota	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dealer Toyota Malang
4	Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Suci Permata Sari, dkk (2017)	Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. BPR LPN Sungai Rumbai	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	Pt. Bpr Lpn Sungai Rumbai Dharmasraya		yang berjumlah 30 orang , teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Total Sampling. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel	pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai
5	Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)	Ari Cahyo Suminar, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana, (2015)	Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo. Dengan populasi 142 karyawan dan sampel berjumlah 105 karyawan	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo, kepemimpinan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi adalah gaya kepemimpinan transaksional
6	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan	Febri Arin Putra, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2016)	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan	Berdasarkan hasil analisis bahwa gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan

	Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)		kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil jawaban angket dan data sekunder melalui dokumen-dokumen. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif	partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang
7	Analisis kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)	Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015)	Jenis penelitian ini adalah kualitatif untuk mengetahui Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja guna meningkatkan Kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi. Populasi penelitian berjumlah 98 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel	Hasil penelitian ini kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat dengan memperhatikan dan meningkatkan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja maka akan lebih memaksimalkan kinerja karyawan.
8	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit	Suwanto (2019)	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, data yang dikumpulkan dari kalimat	Hasilnya terbukti memiliki pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan

	Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk		yang tersusun dalam angket, kalimat konultasi dan wawancara antara peneliti dan informasi	kerja terhadap kinerja karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk
9	Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang	Ragil Permanasari (2013)	Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner ke 69 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara keseluruhan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Analisis Gaya Kepemimpinan Dan	Budi Cahyadi (2019)	Analisis data yang digunakan adalah kualitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

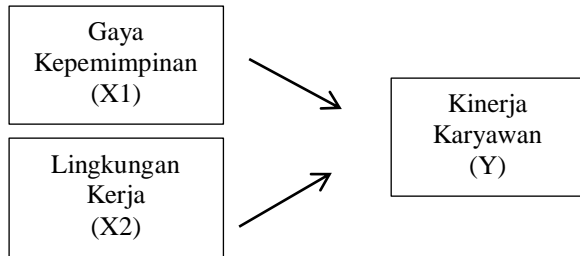
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pt Asyki)		Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner	bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif.
--	--	--	--	---

Seperti yang dipaparkan dari hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaannya yaitu sama-sama membahas atau meneliti mengenai kinerja karyawan. Di dalam penelitian terdahulu dan di dalam penelitian ini sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada variabel Y. Sedangkan perbedaannya terdapat pada beberapa variabel yang digunakan dan pada penelitian ini tidak hanya menggunakan konsep konvensional saja, melainkan akan dijelaskan pula mengenai konsep ekonomi Islam dengan cara menganalisis berdasarkan perspektif ekonomi Islam yang mana pada kelima penelitian di atas hanya membahas konsep secara konvensional saja.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan studi literatur, maka dibuat sebuah kerangka berpikir yang dapat penulis gambarkan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Skema Kerangka



Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tersebut terlihat dari hasil pekerjaannya yang sudah sesuai atau tidak dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Tentu tidak mudah bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi apabila tidak didukung oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik di suatu organisasi. *Behavioural Theory* atau teori perilaku mengatakan bahwa kepemimpinan adalah gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin.⁵⁰ Dari teori ini, kepemimpinan diartikan dalam bentuk perilaku seseorang pemimpin didalam menjalankan tugas dan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Teori lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.⁵¹ Upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Terciptanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan

⁵⁰Mukhtar Latif, Suryawahyuni latief, *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2018), h. 104

⁵¹Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017), h. 66

menjadi rahmat bagi manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan lil'alam*) adalah Nabi Muhammad Saw. Dalam kepemimpinan Islam ada 4 prinsip dasar yaitu:

1. Musyawarah, dengan sahabat-sahabatnya secara objektif dan penuh rasa hormat.
2. Keadilan, membuat keputusan seadil-adilnya.
3. Kebebasan berpikir, berjuang menciptakan kebebasan berpikir, pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain sedemikian rupa, sehingga para pengikut atau bawahan merasa senang mendiskusikan persoalan yang menjadi kepentingan dan tujuan bersama. Pemimpin Islam bertanggung jawab bukan hanya kepada pengikut atau bawahan, tetapi juga tanggung jawabnya kepada Allah SWT., selaku pengembal amanah kepemimpinan.⁵²

Seorang pemimpin yang ideal dalam Islam adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya empat sifat dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu STAF:

1. *Siddiq* (jujur), sehingga dapat dipercaya.
2. *Tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi.
3. Amanah (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya.
4. *Fathanah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya

⁵² Anton Atohilah, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 210-211

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Aziz. (2011). *Anatomi Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Abu Sinn Ahmad Ibrahim. (2016). *Manajemen Syariah*. PT Raja Grafindo Persada
- Anton Athoilah.(2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Setia Pustaka.
- Ardianto. (2019). *Peran Cleaning Service Terhadap Kebersihan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Alauddin Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Ari, Djudi, Dkk. (2010). *Pengaruh Gaya Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Aryono, I. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6*. Universitas Islam Indonesia.
- Bahri, S. (2010). *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Gibon Book.
- Danthi, N. M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi bali. *Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Dedy, M. (2011). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2010). *Al-Qur'an Terjemah*. CV. Diponegoro.
- Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung. (2013). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Gema Insani Press.
- Fahmi, Irham, D. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Febri, A. P. Dkk. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemeimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal.

- Hardian, F. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal.
- Hasian, M. (2010). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Indonesia, D. A. R. (2011). *Al-Qur'an Terjemah*. PT Qomari Prima Publisher.
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kaho Indah Citra Garment*. Jurnal
- Kartini, K. (2011). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Rajawali Grafindo Persada.
- LSPP, I. B. I. dan. (2014). *Mengelola Bank Syariah Edisi ke 1*. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rostakarya.
- Mardiana. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*. Jurnal.
- Mathis, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mukhtar Latif, S. latief. (2018). *Teori Manajemen Pendidikan*. Kencana.
- Nasional, D. P. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat bahasa keempat*. PT Gramedia.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, A. P. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8, 1–9.
- Permanasari, R. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Negeri Semarang.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Adminiatrasi*. CV Sah MediaRiani, D. (2019). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik*

Dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara III. Universitas Medan Area.

Robbins, C. M. S. P. (2010). *Manajemen Edisi Ke 10 Jilid 1.* PT Gelora Aksara Pratama Erlangga.

Rosyid, B. (2015). *Manajemen & aplikasinya dalam organisasi.* CV. Sanabil.

Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja.* Averroes Press.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas.* Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama.

Setiawan, A. A. dan J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif.* CV Jejak.

Soekarno, I. (2015). *Kepemimpinan.* Buku dan Artikel Iskandar Putong.

Soewadji, J. (2014). *Pengantar Metodologi Penelitian.* Mitra Wacana Media.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Alfabeta.

Sujak, A. (2010). *Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi.* Rajawali Pers.

Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja.* CV Budi Utama.

Supriadi, D. (2013). *Ekonomi Mikro Islam.* Pustaka Seti.

Supriyaningsih, O. (2016). *Modul Ekonomi Islam.*

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi.* Kencana.

Syafiul Sagala. (2016). *Memahami Organisasi Pendidikan.* Kencana.

- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dan Pemimpin*. PT Raja Grafindo Persada.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Erlanga.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan Pemahaman Dasar Pandangan, Konvensional Gagasan Kontemporer*. Rajawali.
- Wibowo, S. (2013). *Ekonomi Mikro Islam*. Pustaka Setia.
- Yogyakarta, P. P. dan P. E. I. (P3EI) U. (2013). *Ekonomi Islam*. Rajawali Pers.
- Zainal, V. R. (2013). *Islamic Management Meraih Sukses melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah secara Istiqomah*. BPF.
- Sumber On-Line*
- <https://kbbi.web.id/analisis>. Diakses 30 Agustus 2020, Pukul 18.15 wib
- <http://lib.unnes.ac.id/1801217350406549.pdf>, diakses tanggal 12 November 2020 pukul 12.06 WIB
- <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>. Diakses pada 5 Februari 2020
- <https://islamilogic.wordpress.com/kumpulan-hadits-shahih/40-hadits-tentang-pemimpin-dan-penjasaranya/>. Diakses 2 Januari 2019
- <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>. Diakses pada 5 Februari 2020
- <http://www.pdf.lingkungankerja>, Diakses pada tanggal 9 Februari 2020

Radenintan.ac.id. Diakses pada 06 November 2020

Kabag Administrasi dan Umum UIN Raden Intan Lampung, pada tanggal 03 maret 2020

Wawancara, dengan Bapak Dailin Kasubbag Rumah Tangga dan Barang Milik Negara Bagian Administrasi dan Umum Biro Administrasi Umum, Perencanaan, Keuangan dan Kepegawaian UIN Raden Intan Lampung. 07 April 2021

