

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BTM BiMU
SUKARAME BANDAR LAMPUNG**



Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapat
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

DEWI NUR LATIVA

NPM : 1451020033

Program Studi : Perbankan Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1443 H / 2021 M

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KSPPS BTM BiMU SUKARAME BANDAR
LAMPUNG**

Skripsi

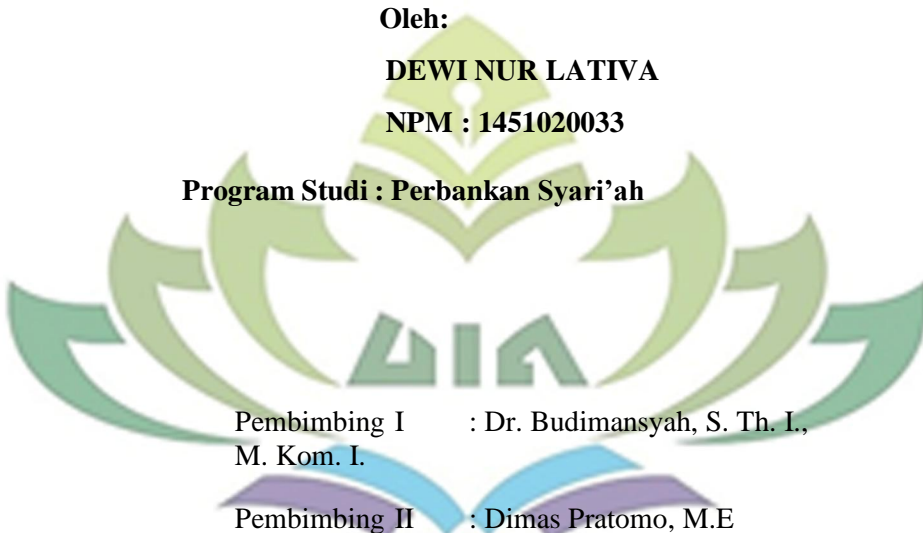
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapat Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam Ilmu
Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

DEWI NUR LATIVA

NPM : 1451020033

Program Studi : Perbankan Syariah



**Pembimbing I : Dr. Budimansyah, S. Th. I.,
M. Kom. I.**

Pembimbing II : Dimas Pratomo, M.E

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

ABSTRAK

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memnuhi persaingan diluar. Dengan perkataan lain, bahwa kemantapan kegiatan dan keberhasilan suatu perusahaan sering tidak ditentukan oleh lengkapnya unsure non-manusia dan struktur perusahaan. Melainkan akan sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini ada empat variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Dan metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian uji secara parsial atau terpisah (uji T) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Artinya, jika Lingkungan Kerja menurun maka Kinerja Karyawan Meningkat di di KSPSS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung. Berdasarkan hasil uji secara simultan atau bersama-sama (uji F) bahwa Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPSS BTM Bina Masyarakat Utama (BiMU) Bandar Lampung sehingga hipotesis kedua diterima. menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Teori dan hasil uji data yang dilakukan terhadap Instansi KSPSS BTM BiMU yang diteliti bergerak dalam Instansi keuangan Negara berlandaskan Islam bahwa terdapat pengaruh terhadap Ekonomi Islam.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*



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

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Nur Lativa

NPM : 1451020033

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTM BiMU Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan skripsi hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun sari saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpanan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 04 Oktober 2021
Penyusun

Dewi Nur Lativa
NPM 1451020033



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung
Nama : Dewi Nur Lativa
NPM : 1451020033
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Budimansyah, S. Th. I., M. Kom.I
NIP. 197707252002121001

Dimas Pratomo, S.E.I., M.S.I
NIP.199305282018011003

Mengetahui
Ketua Prodi Perbankan Syariah

Dr. Erike Anggrjeni, M.E.Sy
NIP.198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung” Program Studi Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Senin, 22 November 2021.

Tim Penguji

Ketua : A. Zuliansyah, M.M

Sekretaris : Gustika Nurmalia, M. Ek

Penguji I : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Penguji II : Dr. Budimansyah, S. Th.I., M.Kom.I

Penguji III : Dimas Pratomo, M.E

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag., M.Si
NIP. 198008012003121001

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أُذُنِي وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

”Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami berikan balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

(Q.S. An-Nahl : 97)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT. dengan ketulusan hati peneliti persembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayah Edy Santoso, A.Md.Kep. dan Ibu Sri Subandini Wahyuningsih, S.Pd yang telah memberikan doa, motivasi, semangat kepada ku hingga terselesaikannya Skripsi ini. Terima kasih untuk kasih sayang dan perhatian kalian.
2. Mas Fajar Frady Fatoni A.Md.Kep. , Mba Zakia Fardha Hafiah S.Pd, Adik Putri Nurqolbiani yang telah memberikan semangat serta kasih sayang sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
3. Suamiku Rahmat Andri Musopa, S.Pd yang selalu memberikan semangat dalam setiap perjuanganku dan selalu membantu dalam mengerjakan skripsi dari awal hingga selesai.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Dewi Nur Lativa dilahirkan di Lampung Selatan, pada tanggal 12 September 1996. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Edy Santoso dan Ibu Sri Subandini Wahyuningsih.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 2 Kalianda pada tahun 2008, Dilanjutkan pada jenjang Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Kalianda lulus pada tahun 2011. Dilanjutkan pada jenjang SMA N 1 Kalianda lulus pada tahun 2014, dan melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syari'ah.

Selama penulis menjadi siswa, penulis mengikuti beberapa kegiatan disekolah. Adapun kegiatan yang diikuti pada tingkat MTs , penulis mengikuti ekstrakurikuler yaitu Osis, PMR, Olah Raga(Senam). Pada tingkat SMA penulis mengikuti ekstrakurikuler ROHIS dan Paskibra Sekolah. Selama menjadi mahasiswa penulis mengikuti kegiatan ekstra kampus yaitu IKAM LAMSEL (Ikatan Keluarga Mahasiswa Lampung Selatan) 2018-2019 sebagai anggota kaderisasi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, dan petunjuk sehingga skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan nabi besar Muhamad SAW, para sahabatnya dan para pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strara Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Penulis menyadari dan menghargai bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak penulis harapkan, dan tidak lupa penulis ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya, ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Erike Anggraeni, M.E.Sy. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekomi dan Bisnis Islam UIN Rden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Budimansyah, S.Th.I, M.Kom.I dan Bapak Dimas Pratomo, M.E.. selaku pembimbing I dan Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, memberikan ilmu terkait serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis selama proses perkuliahan.
5. Kepada seluruh staf akademik dan pegawai perpustakaan yang

memberikan pelayanan dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain.

6. Kepada keluarga besar BTM BiMU Bandar Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menambah ilmu dan meneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan Mahasiswa dan Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran guna memperbaiki dan melengkapi kekurangan. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi dunia perbankan dan umumnya bagi para pembaca.

Akhir kata jika penulis ada kesalahan dan kelalaian dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf dan kepada Allah mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semogakarya penulis bisa bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 04 Oktober 2021
Penulis,

Dewi Nur Lativa
NPM 1451020033

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
ABSTRAK.	ii
HALAMAN PERNYATAAN.	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.	iv
HALAMAN PENGESAHAN.	v
MOTTO.	vi
PERSEMBAHAN.	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.	ix
DAFTAR ISI.	xi
DAFTAR TABEL.	xiv
DAFTAR GAMBAR.	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.	1
B. Rumusan Masalah.	7
C. Tujuan Penelitian.	7
D. Manfaat Penelitian.	7
E. Ruang Lingkup Pembahasan.	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.	9
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.	9
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.	12
B. Kepemimpinan.	15
1. Pengertian Kepemimpinan.	15
2. Tipe-tipe Kepemimpinan.	16
3. Teori-teori Kepemimpinan.	18
4. Kepemimpinan dalam Pandangan Islam.	22
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.	30
6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.	31

C. Motivasi	33
1. Pengertian Motivasi	33
2. Macam-macam Motivasi.....	34
3. Manfaat Motivasi.....	36
4. Motivasi dalam Pandangan Islam.....	38
D. Disiplin Kerja	40
1. Pengertian Disiplin Kerja	40
2. Macam-macam Disiplin Kerja	43
3. Fungsi Disiplin Kerja	44
4. Pendekatan Disiplin Kerja.....	45
5. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam	48
E. Lingkungan Kerja.....	52
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	52
2. Macam-macam Lingkungan Kerja.....	53
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	54
F. Kinerja Karyawan.....	58
1. Pengertian Kinerja	58
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	60
3. Dimensi Kinerja Karyawan.....	61
4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	61
G. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah (KSPPS)	62
1. Pengertian KSPPS.....	62
2. Dasar Hukum KSPPS.....	64
3. Tujuan dan Fungsi KSPPS	67
H. Penelitian Terdahulu.....	67
I. Kerangka Pemikiran	70
J. Hipotesis.....	71

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	75
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	75
C. Populasi dan Sampel	75
1. Populasi.....	75
2. Sampel	76
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	76

E. Metode Pengumpulan Data	79
1. Angket (<i>Kuesioner</i>).....	79
2. Wawancara.....	80
3. Metode Dokumentasi.....	80
F. Analisis data.....	80
G. Metode Analisis Data.....	81
1. Statistik Deskriptif.....	81
2. Uji Instrumen.....	82
3. Uji Asumsi Klasik.....	83
4. Uji Hipotesis.....	85

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	91
1. Profil KSPPS BTM BiMU.....	91
2. Visi dan Misi KSPPS BTM BiMU.....	92
3. Logo dan Makna KSPP BTM BiMU.....	93
4. Motto KSPPS BTM BiMU.....	94
5. Kelembagaan BTM BiMU Berdiri Dengan Badan Hukum KOPERASI.....	95
6. Struktur Organisasi KSPPS BTM BiMU.....	96
7. Kantor Cabang BTM BiMU.....	97
8. Jenis-jenis Produk dan Akadnya.....	98
B. Hasil Penelitian.....	102
1. Karakteristik Responden.....	103
2. Analisis Data.....	106
3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	118

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	137
B. Saran.....	138

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- 3.1 Operasional Variabel Penelitian
- 3.2 Skala Likert
- 3.3 Tabel Skala Likert
- 4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner
- 4.2 Jenis Kelamin
- 4.3 Usia
- 4.4 Status Pendidikan
- 4.5 Masa Kerja
- 4.6 Hasil Uji Validitas
- 4.7 Hasil Uji Reliabilitas
- 4.8 Hasil Uji Normalitas
- 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients
- 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Persamaan Regresi
- 4.11 Hasil Uji t
- 4.12 Hasil Uji FANOVA
- 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran

4.1 Logo KSPPS BTM BiMU

4.2 Struktur Organisasi KSPPS BTM BiMU

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pra-Penelitian
2. Surat Penelitian
3. Pedoman Observasi, Dokumentasi, Wawancara
4. Kuesioner Wawancara
5. Hasil Kuesioner Wawancara
6. Berita Acara Seminar Proposal
7. SK Munaqasyah
8. Dokumentasi
9. Blanko Konsultasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia perlu mendapat perhatian serius agar dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawan manajemen atau pimpinan perusahaan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengakomodirkan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya.¹ Dengan perkataan lain, bahwa kemantapan kegiatan dan keberhasilan suatu perusahaan sering tidak ditentukan oleh lengkapnya unsure non-manusia dan struktur perusahaan. Melainkan akan sangat ditentukan oleh unsure sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan itu sendiri.² Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar terhadap efektivitas perusahaan disbanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang.³

Adapun alasan dipilihnya judul penelitian ini berdasarkan alasan secara objektif dan secara subjektif sebagai berikut : Secara Objektif, peneliti tertarik dengan permasalahan ini dikarenakan kinerja karyawan relative rendah. Sehingga

¹ Nicko permana putra, *kinerja karyawan pada Pt. Indonesia Power Semarang*”, Jurnal, Program Studi Manajemen, (Semarang : Universitas Dian Nuswantoro Semarang 2013),” *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi. Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan*”. h. 36

² Sudjana, D, *Manajemen Program Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Falah Production, 2004), h. 145

³ Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi, 2016), h. 3

dirasakan pentingnya untuk mengetahui factor apakah yang mempengaruhi agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Secara Subjektif, penelitian ini belum dilakukan atau diteliti dan dibahas sebelumnya oleh para mahasiswa UIN Raden Intan Lampung khususnya untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan penelitian ini dapat diselesaikan oleh penulis, mengingat adanya ketersediaan bahan literatur yang cukup memadai serta data dan informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian baik data sekunder dan data primer memiliki kemudahan akses serta akses letak objek penelitian mudah dijangkau oleh penulis.

Pertumbuhan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah (KSPPS) sangatlah cepat, dari waktu ke waktu kondisi dunia koperasi di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan factor eksternal dunia koperasi juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal koperasi itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegritasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴

Sumber daya manusia merupakan asset utama (*ultimatre resources*) suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan koperasi yang efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen koperasi untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

⁴ Riawati,dkk, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bprs Bangka Belitung Cabang Pangkal pinang)*, (Bangka Belitung, Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 12, Nomor 2, November, 2016). h. 86

berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan diluar. Dengan begitu perusahaan atau instansi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh peningkatan kinerja karyawan akan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan atau instansi tersebut. Perbaikan kondisi internal dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan.⁵

Dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan. Bahkan sekarang ini bias dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai atau kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. Dari definisi ini jelas bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi. Kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah diciptakan.⁶

Setiap kepemimpinan atau selalu menggunakan *power* atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah

⁵ Juli Murwani, dkk, *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun*, (Madiun: Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017), h. 515-526

⁶ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), Cet. 4, h. 182

kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Pemimpin memperoleh *power* melalui beberapa sumber, yaitu *reward, coercive, expert, referent, dan authority*.⁷

Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/suatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja.⁸

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangatlah penting dalam mencapai kinerja karyawan atau pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.⁹

Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja diperusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan atau instansi secara keseluruhan.¹⁰

Kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian melakukan tugas dan persepsi peran yang positif dimiliki seseorang. Dengan demikian

⁷ *Ibid*, h. 183

⁸ *Ibid*, h. 160

⁹Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Thesis, 2014). h. 58

¹⁰ Sutisna Entis , *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*,(Bandung: Cv. Pratama Jaya Ciamis,2012), h. 47

kinerja merupakan fungsi motivasi, keahlian dan persepsi. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi penting dalam memahami konsep kinerja yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan (keahlian dan persepsi). Dengan kata lain seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi, jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.¹¹

Al-qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam al-qur'an surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹²

Lingkungan Kerja dapat digunakan sebagai alat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Selain itu Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹³

Perkembangan perekonomian yang semakin kompleks tentunya membutuhkan peran serta lembaga keuangan seperti koperasi karena tidak ada satu Negarapun yang tidak memanfaatkan adanya lembaga tersebut. Lembaga keuangan sangat berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dana bagi

¹¹ Laniwidyanti, *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang*, (Malang: JurnalWacana Vol. 13 No.2. April, 2010). h. 65

¹²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S At-Taubah 9 : 105

¹³ Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (Surakarta: Thesis, 2009). h. 39

pihak defisit dana untuk mengembangkan dan memperluas suatu usaha atau bisnis lembaga keuangan sebagai intermedasi yang berfungsi memperlancar mobilitas dana dari pihak defisit dana.¹⁴

BTM BiMU merupakan Amal Usaha Muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi. Didirikan oleh Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) Provinsi Lampung pada tahun 2004 dengan nama Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung, namun sesuai dengan peraturan Komenkop, pada RAT TB 2015 berubah menjadi KSPPS BTM BiMU yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama.

BTM BiMU adalah koperasi dengan prinsip syariah, berfungsi sebagai mediator antara pemilik dana (anggota) yang pada umumnya pengusaha kecil yang berorientasi bisnis.

Sebagai amal usaha, BTM tumbuh dan berkembang di bawah binaan PWM Lampung melalui Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PWM Lampung. Pada mulanya BTM mendapat pinjaman dana dari Majelis Ekonomi Muhammadiyah Wilayah Lampung sebesar Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah). Dengan dana itulah BTM menjalankan fungsinya sebagai Lembaga Keuangan yang bergerak dalam bidang Jasa Keuangan khususnya pembiayaan usaha yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Bagi Hasil).¹⁵

BTM BiMU adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin menabung secara pembiayaan di kantor BTM BiMU.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung**”.

¹⁴ Nadya Pertiwi, *Peran Baitul Maal Wat Tamwil UMJ Dalam Pemberdayaan Pedagang Di Pasar Ciputat*, (Jakarta : Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2016). h. 47

¹⁵ <http://btmbimu.id/tentang-kami/company-profile/> (14 April 2018) dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung secara simultan ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung secara ekonomi islam ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung secara simultan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung secara ekonomi islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menjadi tambahan wacana bagi kalangan akademisi mengenai ilmu manajemen kewirausahaan pada umumnya serta lingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung khususnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini akan menambah referensi bagi mahasiswa untuk perbandingan bagi peneliti lain dan sebagai penunjang untuk melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Pihak Perusahaan

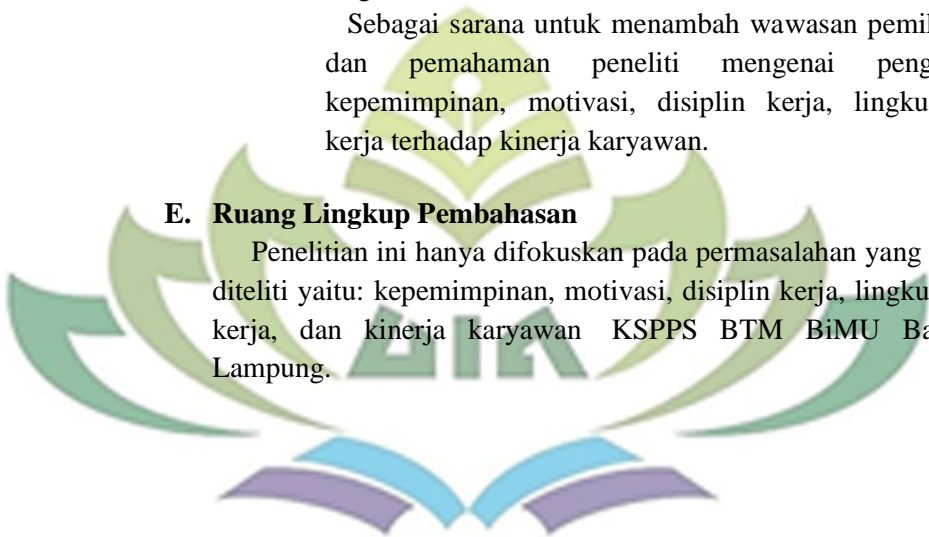
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung dalam menyusun strategi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis dan Pembaca

Sebagai sarana untuk menambah wawasan pemikiran dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup Pembahasan

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga dalam rangka mengendalikan dan menjalankan organisasi sumber daya manusia, dibutuhkan danya alat manajerial yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)., agar fungsi organisasi itu dapat berjalan dengan seimbang maka suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia.¹⁶

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi sebagai sumber daya manusia yang akan memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan yang ada pada organisasi, serta penggunaan dari beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwasanya SDM tersebut dapat digunakan secara efektif dan adil bagi sebuah kepentingan masyarakat, organisasi dan individu.¹⁷ Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan secara produktif agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa macam fungsi utama yang ada pada MSDM terbagi menjadi 5 macam fungsi, yaitu :

a) Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Dalam fungsi perencanaan kebutuhan SDM terdapat 2 kegiatan utama, yaitu:

¹⁶ Julyta Prisca Aulia yang berjudul “Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Magelang Perspektif Islam” (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018), h. 22-23

¹⁷ *Ibid*, h.24

- 1) Rencana permintaan tenaga kerja organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Menganalisis jabatan dalam organisasi yang bertujuan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan serta kemampuan yang dibutuhkan.

Fungsi-fungsi tersebut merupakan fungsi pokok dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

b) Penempatan staff yang sesuai pada organisasi

Langkah yang diambil selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia pada sebuah organisasi. Terdapat dua tahapan pada pengisian staf, yaitu:

- 1) Proses rekrutmen calon pekerja
- 2) Proses seleksi calon yang dinilai memenuhi syarat.

Proses rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk mengetahui kemampuan para calon tenaga kerja serta mengetahui dimanakah calon tenaga kerja akan ditempatkan apakah di luar organisasi (eksternal) ataupun dari dalam organisasi (internal).

c) Penilaian pada kinerja

Penilaian pada kinerja dilakukan setelah tahap seleksi. Organisasi akan menentukan bagaimana seorang pekerja melakukan pekerjaannya serta organisasi akan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan sesuai yang telah dicapai seorang pekerja. Akan tetapi organisasi juga perlu menganalisis apabila terjadi kinerja yang negatif, dimana ketika seorang pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dalam penilaian kinerja dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Evaluasi pada perilaku pekerja
- 2) Analisis serta motivasi perilaku pekerja

Pada penilaian kinerja dianggap tahap yang sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai.

Kegiatan ini rawan akan munculnya konflik dalam suatu organisasi.

d) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Salah satu hasil yang diperoleh dari tiga kegiatan strategis yang dilakukan tersebut merupakan peningkatan serta perbaikan kualitas baik secara fisik maupun non-fisik pada lingkungan kerja.

e) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tahapan diatas telah dilalui maka organisasi akan mempekerjakan pelamar pekerja, memberikan gaji serta memberikan kondisi yang akan membuat seseorang tertarik dan nyaman pada pekerjaannya. Maka dari itu organisasi akan membuat standar hubungan kerja secara efektif.

Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan, yaitu :

- 1) Menghargai hak-hak para pekerja
- 2) Melakukan negosiasi bersama karyawan dalam hal menetapkan prosedur penyampaian keluhan pekerja
- 3) Penelitian terhadap kegiatan-kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Persoalan diatas sifatnya sangat kritis, karenanya organisasi harus berhati-hati dalam menangani masalah hak-hak pekerja tersebut jika tidak yang muncul adalah aksi-aksi protes oleh pekerja seperti yang telah terjadi di banyak perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia sangat beragam tergantung pada tahapan-tahapan dan juga perkembangan yang terjadi pada setiap organisasi.

Menurut Cushway, tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

- 1) Memberikan sebuah pertimbangan manajemen terhadap suatu kebijakan SDM untuk dapat memastikan bahwasanya organisasi tersebut memiliki pekerja yang memiliki motivasi serta kinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu tanggap dalam menghadapi dan mengatasi suatu perubahan dan dapat memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mewujudkan serta menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang telah dirancang organisasi agar mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam hal pengembangan arah seluruh organisasi serta strategi, khususnya strategi yang berkaitan dengan implikasi pada SDM.
- 4) Memberikan dukungan serta kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai macam krisis dalam situasi sulit mengenai hubungan antar pekerja untuk dapat meyakinkan mereka tidak akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media sebagai alat komunikasi antar pekerja dengan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara dalam standart organisasional serta nilai-nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 3 tujuan utama yaitu:

- a) Memperbaiki tingkat produktifitas kerja
- b) Memperbaiki kualitas hidup kerja
- c) Meyakinkan bahwasanya organisasi telah memenuhi aspek legal.

Produktifitas dapat menjadi sasaran organisasi yang sangat penting. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktifitas sebuah organisasi. Organisasi yang dapat mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang bagus dan unik.

Keunikan Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut merujuk pada suatu keadaan dimana :

- a) Organisasi memberikan batasan pada peranan SDM sesuai pada tingkat partisipasinya dalam suatu pembuatan keputusan bisnis yang diwujudkan sebagai strategi bisnis.
- b) Organisasi fokus dalam hal penggunaan sumber daya yang tersedia pada fungsi-fungsi SDM dalam hal mengatasi setiap permasalahan sebelum memberikan program baru atau mencari sumber daya tambahan.
- c) Staf SDM dalam suatu organisasi berinisiatif untuk membuat sebuah program dan berkomunikasi dengan manajemen.
- d) Manajemen berbagi setiap tanggung jawab kepada seluruh program SDM.
- e) Staf perusahaan membebaskan tanggung jawab pada semua anggota untuk merumuskan suatu kebijakan SDM serta administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.¹⁸

Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim. Etos kerja yang harus dilakukan oleh Rasulullah SAW juga patut

¹⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), h. 283-288

dilakukan dalam melakukan pekerjaan, yaitu :¹⁹

- a) Bekerja sampai tuntas. Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik dan tuntas. Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semuanya dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik.
- b) Bekerja dengan jujur. Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berkhianat, dan dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatannya. Karena semua pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggung jawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin.
- c) Bekerja dengan kelompok. Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang. Karena Allah., SWT. menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerja sama dalam rangka mencapai tujuannya.
- d) Bekerja keras. Bekerja keras dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau motivasi. Manusia merupakan ciptaan Allah., SWT. yang sempurna dengan diberikannya tubuh yang sempurna lengkap dengan indranya serta kemampuan berfikir. Oleh sebab itu, sudah selayaknya umat islam memacu diri untuk berbuat yang terbaik dalam hidupnya, bermanfaat didunia

¹⁹ Srijanti, Purwanto S.K dan Wahyudi Pramono, :*Etos Membangun Masyarakat Islam Modern*”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), h. 141

dan diakhirat nanti.

Islam juga mengajarkan kepada manusia tentang bagaimana etika dalam bekerja yaitu menurut *Al-Khayyath* mengemukakan bahwa seorang pekerja yang komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika kerja yang diajarkan oleh agamanya yaitu bekerja yang jujur, baik budi, tidak semena-mena terhadap orang lain serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya.²⁰

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pada suatu organisasi, pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada manajernya (pimpinannya). Seorang kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Banyak definisi dari kepemimpinan yang menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat. Ada beberapa pendapat mengenai definisi dari kepemimpinan, yaitu :

- a. Robbins dan Judge mendefenisikan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.²¹
- b. Menurut Hasibuan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau

²⁰ Otaviani, E.D, “*Religijs dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Proyeksi*”, (Jakarta: Jurnal Vol. 6, 2011), h. 58-67

²¹ Robbins Stephen dan A.Judge, *Perilaku Organisasi, Ed.12.*, (Jakarta : Salemba Empat,2008), h.49

bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.²²

- c. Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.²³

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir atau dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tigapola dasar, yaitu :²⁴

- a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa

²² Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2007), h.170.

²³ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. RINEKACIPTA, 2009), h.62.

²⁴ Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,(Jakarta : Thesis, 2017) h.32.

tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

3. Teori-Teori Kepemimpinan

Menurut Wursanto ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yakni :²⁵

- a. Teori kelebihan, teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya.
- b. Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula.
- c. Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan.
- d. Teori kharismatik, yakni seorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan memiliki kharisma atau ia memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar.
- e. Teori bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang dimilikinya.
- f. Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.

Adapun beberapa teknik kepemimpinan sebagai berikut :²⁶

a. Teknik Kepengikutan

Teknik ini digunakan untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut, yaitu :

- 1) Kepengikutan karena peraturan/hukum yang berlaku
- 2) Kepengikutan karena agama
- 3) Kepengikutan karena tradisi atau naluri
- 4) Kepengikutan karena rasio

²⁵ Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2010), h.207.

²⁶ Wursanto, *Ibid.* h.207

b. Teknik Human Relations

Teknik ini merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik ini dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan.

c. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan

Teknik ini membuat pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, semangat dan dorongan. Dengan harapan memberikan pengertian dan kesadaran para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin tanpa paksaan.

Karakteristik seorang pimpinan didasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Seorang yang belajar seumur hidup. Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
2. Berorientasi pada pelayanan. Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
3. Membawa Energi yang Positif. Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.

Oleh karena itu seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi positif, seperti :²⁷

- 1) Percaya pada orang lain, seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik
- 2) Keseimbangan dalam kehidupan, seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya
- 3) Melihat kehidupan sebagai tantangan, dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya, sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri
- 4) Sinergi, orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan
- 5) Perorangan, seorang pemimpin harus dapat bersinergis dengan setiap orang, atasan, staf, teman sekerja
- 6) Latihan mengembangkan diri sendiri, seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi.

Adapun beberapa sifat atau kriteria seorang pemimpin yang berguna bagi bawahan yaitu :²⁸

- a. Keinginan Untuk Menerima Tanggung Jawab. Seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya atas apa-apa yang dilakukan bawahannya. Pemimpin harus mampu mengatasi bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan serikat buruh. Hampir semua pemimpin merasa bahwa pekerjaan lebih banyak menghabiskan energi dari pada jabatan bukan pimpinan.
- b. Kemampuan untuk Bisa ”Perceptive”. *Perceptive* menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau

²⁷ Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2004) h.56

²⁸ *Ibid* h.56

menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengetahui tujuan organisasi sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Pemimpin memerlukan kemampuan untuk memahami bawahan, sehingga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta juga berbagai ambisi yang ada. Di samping itu pemimpin harus juga mempunyai persepsi intropektif (menilai diri sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.

- c. Kemampuan untuk Bersikap Objektif. Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Apabila *perceptive* menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan-kenyataan yang lain, objektivitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
- d. Kemampuan untuk Menentukan Prioritas. Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memiliki dan menentukan mana yang penting dan mana yang tidak.
- e. Diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu tetapi sering kali masalah datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.
- f. Kemampuan untuk Berkomunikasi. Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

4. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Manusia sebagai pemimpin sekurang-kurangnya harus mampu memimpin dirinya sendiri khususnya dalam hal beribadah kepada Allah Swt. Memimpin terhadap diri sendiri sepiantas merupakan sesuatu yang sangat mudah dilakukan, akan tetapi pada kenyataannya merupakan tugas besar dan tantangan berat, sehingga hanya sedikit orang yang dapat menaklukkan atau memimpin dirinya sendiri.

Pada umumnya kepemimpinan itu dapat terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi. Sedangkan kepemimpinan informal terjadi, di mana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena memiliki kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya diharapkan mampu menyelesaikan persoalan-persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi itu sendiri. Oleh karena itu dalam lingkungan organisasi diperlukan adanya pemimpin yang secara ideal dipatuhi dan disegani oleh bawahannya.

Pemimpin merupakan pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam suatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas, demi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki bakat memimpin dianggap mempunyai sifat unggul yang dibawa sejak lahir, sifatnya khas dan unik, tidak dimiliki atau tidak dapat ditiru oleh orang lain. Namun pada masa sekarang ini dengan berbagai kegiatan-kegiatan yang serba modern dan kompleks, di mana-mana selalu dibutuhkan seorang pemimpin.

Seseorang yang diangkat menjadi pemimpin pada umumnya dida sarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan orang-orang yang dipimpinya, di mana kelebihan-kelebihan tersebut.

berkaitan dengan kepemimpinannya. Kelebihan sifat inilah merupakan syarat utama menjadi seorang pemimpin yang sukses. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kehandalan kepemimpinan seorang ketua dalam mengelola organisasinya. Peranan ketua dalam suatu organisasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sangatlah ditentukan oleh kehandalan dan kepaiawaian kepemimpinan dari seorang ketua.

Bagi umat muslim pemimpin yang utama dan terutama adalah Allah, dan semuanya terikat oleh keimanan untuk mematuhi hukum Allah. Jadi, semua pemimpin dalam segala organisasi baik bisnis, politik maupun agama juga pengikut Allah. Ini memberikan batas bagi para pemimpin islam dan menentukan tugas mereka dalam melayani orang-orang yang mereka pimpin. Dalam pemikiran islam, pemimpin teladan haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi, dan melayani rakyatnya. Seorang pemimpin harus menjadi teladan atau mewujudkan sifat-sifat yang diharapkan, dan dikagumi kelompok yang diurus. Misalnya, pemimpin tentara perlu menunjukkan keberanian dan sifat-sifat perwira.

Hal tersebut di atas merupakan salah satu contoh dari aspek keteladanan pemimpin yang harus diikuti oleh kaumnya dan menjadi salah satu contoh perbuatan yang baik dan terpuji untuk para anggotanya (karyawannya). Seorang pemimpin harus mempunyai keberanian seperti salah satu sifat Muhammad. Keberanianlah yang membuat orang bisa menghadapi bahaya tanpa takut, bertindak dengan berani di bawah tekanan, dan bertahan melalui kesulitan. Semua anggota kelompok, organisasi, atau masyarakat sepanjang zaman adalah sama, mereka semua manusia dengan hakikat kemanusiaan yang umum dan tetap.

Salah satu sifat Muhammad. Keberanianlah yang membuat orang bisa menghadapi bahaya tanpa takut, bertindak dengan berani di bawah tekanan, dan bertahan melalui kesulitan. Semua anggota kelompok, organisasi, atau masyarakat sepanjang zaman adalah sama, mereka semua manusia dengan hakikat kemanusiaan yang umum dan tetap.

Maka seorang pemimpin sejati adalah orang yang menjadi teladan dalam sifat-sifat manusia tertentu, seperti kelembutan, kebajikan, kelembutan, sifat manusiawi, dan welas asih. Sifat-sifat pemimpin sejati lain adalah rendah hati. Kata rendah hati dalam bahasa Inggris (*humility*), berasal dari kata Latin *humus* atau tanah, yang terkait dengan *homo* atau manusia. Dalam kepemimpinan, teladan adalah segalanya. Bila pemimpin layak dihormati, maka rakyat akan bersedia bekerja untuknya. Bila kebajikan pemimpin layak dikagumi, wewenang pemimpin dapat ditegakkan.

Dalam perjalanan, pemimpin suatu kaum adalah pelayan kaum itu. Menuntaskan tugas dengan sukses, memelihara kesatuan atau keutuhan kelompok, dan memperhatikan individu-individu. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang akan diikuti bawahannya, baik dalam keadaan sulit maupun mudah, dalam keadaan baik maupun buruk, karena mereka punya kepercayaan kepada sosok pemimpin, kemampuan pemimpin, pengetahuan pemimpin akan tugas yang dilakukan, dan karena mereka tahu mereka penting bagi sang pemimpin.²⁹

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal.

Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil

²⁹ John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), h.2.

Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
 نَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”³⁰

Berbagai literatur yang membahas kepemimpinan dalam islam dapat dikemukakan dasar-dasar kepemimpinan islam sebagai berikut :

- a. Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim karena bagaimanapun akan mempengaruhi kualitas keberagamaan rakyat yang dipimpinnya. Dalam hal ini Rasulullah pernah bersabda, keberagamaan rakyat bergantung keberagamaan pemimpinnya. Allah telah memberikan patokan bagaimana kaum muslim dalam mengangkat pemimpinnya. Dalam hal ini Allah berfirman dalam surah Al-Maidah ayat 51 yang berbunyi :

³⁰ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.SAn-Nisa ayat 59

﴿يَتَّيِّبُهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَىٰ أَوْلِيَاءَ بَعْضُهُمْ
 أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ
 الظَّالِمِينَ ﴿٥١﴾

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpin (mu); sebahagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. Barang siapa di antara kamu mengambil mereka menjadi pemimpin, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang dzholim."³¹

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.³² Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman.

Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau

³¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.SAI-Maidah ayat 51

³² Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Rineke Cipta, Jakarta, 2004), h. 182

menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.³³

- b. Setiap kelompok orang bahkan dalam kelompok lebih dari tiga orang diperlukan adanya pemimpin. Guna mencapai tujuan organisasi, disamping memiliki anggota, juga harus mengangkat pemimpin sebagai penanggung jawab organisasi tersebut.
- c. Pemimpin harus orang yang memiliki keahlian dibidangnya dan kehancuran jika menyerahkan urusan umat kepada seseorang yang bukan ahlinya atau yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin. Sabda Nabi Muhammad SAW yang artinya : “Jika amanat telah disia- siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.” Ada seorang sahabat bertanya; “bagaimana maksud amanat disia-siakan?” Nabi menjawab; “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.”³⁴
- d. Pemimpin harus bisa diterima, mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan umat dan didoakan. Bukan sebaliknya dibenci dan membenci, melaknat dan dilaknat umat. Nabi Muhammad bersabda yang artinya : "Sebaik-baik pemimpin adalah mereka yang kamu cintai dan mencintai kamu, kamu berdoa untuk mereka dan mereka berdoa untuk kamu. Seburuk-buruk pemimpinmu adalah mereka yang kamu benci dan mereka yang membenci kamu, kamu melaknati mereka dan mereka melaknati kamu."³⁵
- e. Mengutamakan, membela, dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan, melaksanakan syariat, berjuang menghilangkan segala bentuk kemunggaran, kekufuran, kekacauan dan fitnah.

³³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h.137

³⁴ Hadis Riwayat Bukhari No. 6015

³⁵ Hadis Riwayat Muslim No. 3477

- f. Tidak bertindak otoriter, arogan dan sewenang-wenang, serta fanatik terhadap golongan.
- g. Pemimpin harus sehat dan kuat, seorang pemimpin juga seharusnya mempunyai sifat-sifat utama rasul, yaitu : benar (*shiddiq*) , terpercaya (amanah), yakni bersedia memikul tanggung jawab dengan aman dan tanpa keraguan, menyampaikan, melaksanakan tugas (*tabligh*), dan cerdas (*fathanah*), serta mencintai persatuan dan benci perpecahan.
- h. Islam mengajarkan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan kepemimpinan (*leadership*), bertanggungjawab terhadap orang-orang yang dipimpinya. Tugas kepemimpinan adalah melaksanakan ketaatan kepada Allah. Islam menetapkan tujuan dan tugas utama pimpinan adalah untuk melaksanakan ketaatan kepada Allah dan Rasul-Nya, serta melaksanakan perintah-Nya dan meninggalkan semua larangan-Nya. Ibnu Taymiah mengatakan bahwa kewajiban seorang pemimpin yang telah ditunjuk dipandang dari segi agama dan dari segi ibadah adalah untuk mendekatkan diri kepada Allah. Pendekatan diri kepada Allah adalah dengan mentaati peraturan-Nya dan Rasul-Nya, dan ini merupakan tugas yang paling utama. Tugas yang sedemikian itu sering disalah gunakan oleh orang-orang yang ingin mencapai kedudukan dan harta.
- i. Tujuan kepemimpinan dalam islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan literature yang membahas kepemimpinan dalam islam dapat kemukakan dasar-dasar dalam kepimpinan islam sebagai berikut: tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim, setiap kelompok diperlukan adanya pemimpin, pemimpin harus orang yang memiliki keahlian dibidangnya, pemimpin harus bisa diterima, mencintai, dan dicintai umatnya, mengutamakan dan mendahulukan kepentingan umat, tidak bertindak otoriter, harus sehat dan kuat,

bertanggungjawab terhadap orang yang dipimpin, dan tujuan kepemimpinan dalam islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan lancar.

Sebagaimana dalam buku yang ditulis oleh Ali Muhammad Taufiq yang berjudul praktik manajemen berbasis al-qur'an mengatakan bahwa seorang pemimpin agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sukses, harus memiliki beberapa sifat diantaranya adalah :³⁶

- a. Memiliki pengetahuan, kemampuan yang cukup untuk mengendalikan perusahaannya. Semakin besar kemampuan dan pengetahuan terhadap urusan perusahaan, pengaruhnya akan semakin kuat.
- b. Mempunyai keistimewaan yang lebih dibanding dengan orang lain.
- c. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Mempunyai kharisma dan wibawa di hadapan manusia.
- e. Konsekuen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu.
- f. Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinnya, agar orang lain simpatik kepadanya.
- g. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu mereka agar segera terlepas dari kesalahan.
- h. Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka.
- i. Menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad, kemudian bertawakkal kepada Allah.
- j. Membangun kesadaran akan adanya (pengawasan dari Allah) hingga terbina sikap ikhlas di manapun, walaupun tidak ada yang mengawasinya kecuali Allah.
- k. Memberikan santunan sosial kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata sosial

³⁶ A. Rusdiana, Jaja Jahari, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Cet. I (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020) h. 22

yang merusak.

- l. Mempunyai *power* pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.
- m. Tidak membuat kerusakan di muka bumi, serta tidak merusak ladang, keturunan dan lingkungan.
- n. Mau mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.

Pemimpin yang sukses dalam organisasi adalah pemimpin yang juga mampu memimpin. Seorang pemimpin sekalipun tidak mempunyai bawahan tetap melaksanakan tugasnya, tidak saja harus baik tetapi juga harus benar untuk mewujudkan cita-cita organisasi dan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang ditulis oleh Ali Muhammad Taufik dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat diantaranya: memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan perusahaan, mempunyai keistimewaan yang lebih, memahami kebiasaan dan kebiasaan orang yang menjadi tanggungjawabnya, mempunyai kharisma dan wibawa, konsekuen dengan kebenaran, bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang, menyukai suasana saling memaafkan, bermusyawarah, menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad, membangun kesadaran akan adanya pengawasan dari Allah SWT., memberikan santunan social kepada para anggota, mempunyai power pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah, tidak membuat kerusakan di muka bumi, dan mau mendengar nasehat dan tidak sombong.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Toha mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas,

pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.³⁷

Sejalan dengan Robbins yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.³⁸

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan- kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja para karyawannya sebab kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam

³⁷ Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah*, (Semarang : Thesis, 2012) h. 45

³⁸ Robbins S, *Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo, 2007) h. 96

menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.³⁹

Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.⁴⁰ Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya.⁴¹

Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengomunikasikan ini dengan karyawan, memotivasi para karyawan, dan melakukan tinjauan jangka panjang.⁴²

Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam

³⁹ Yenni Sari Ketaren, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang*, (Sumatera Selatan : Thesis, 2014) h. 76

⁴⁰ Yenni Sari Ketaren, *Ibid* h.77

⁴¹ Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah*, (Semarang : Thesis, 2012) h. 83

⁴² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 821

menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.⁴³

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.⁴⁴

Ada beberapa pedoman untuk memahami perilaku dan prestasi kerja atau memahami perilaku individu dalam organisasi, dan berikut adalah ciri-ciri motivasi :

- a. Majemuk
- b. Dapat berubah-ubah
- c. Berbeda-beda bagi tiap individu
- d. Ada beberapa motif yang tidak disadari oleh individu yang bersangkutan.⁴⁵

Stanley Vance mengatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi

⁴³ *Ibid. h. 80*

⁴⁴ *Ibid. h. 80*

⁴⁵ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.160.

dan terutama organisasi.⁴⁶

Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.⁴⁷

Ada definisi yang mengatakan bahwa motivasi berhubungan dengan:⁴⁸

- a. Pengarahan perilaku,
- b. Kekuatan reaksi (upaya kerja), setelah seorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu,
- c. Persistensi perilaku, berapa lama orang yang bersangkutan dapat melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

2. Macam-macam Motivasi

Didalam organisasi/perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap

⁴⁶ Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta :PT.Rineka Cipta, Cet. 2, 2012), h.15.

⁴⁷ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009) h.102.

⁴⁸ Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada,2008), h.4.

pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja. Program dengan cara seperti ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua pegawai termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga pegawai yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.⁴⁹

1) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau Lingkungan Kerja, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari pegawainya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

⁴⁹ Islahiyatul Muklishoh, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*, (Serang : Thesis, 2016) h.67

2) Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja pegawai akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.⁵⁰

Berdasarkan teori di atas didapatkan bahwa motivasi terbagi menjadi 2 macam yaitu: Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab dan motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang.

3. Manfaat Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum manfaat motivasi adalah dapat menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.⁵¹

⁵⁰ *Ibid* h.67

⁵¹ Ngalim, Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006), h.103

Motivasi menjelaskan mengapa orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Adapun manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti :⁵²

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa manfaat motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti: mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen pegaai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

⁵² Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada,2008), h.4.

4. Motivasi Dalam Pandangan Islam

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

Banyak motivasi orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhirnya kelak. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut :⁵³

a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridho Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Rasulullah SAW bersabda yang artinya : "Dari Sa'ad bin Abu Waqqash

⁵³ Diana Ambarwati. *Etika Bisnis Yusuf Al-Qadarawi, "Upaya Membangun Kesadaran Bisnis Beretika"*. (Lampung : Jurnal Ekonomi STAIN Jurai Siwo Metro. 2013), h.18-19

ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: “Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim). Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun.

Firman Allah SWT dalam Q.S. At Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشَأُ بِكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

*"Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁵⁴

b. Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu

⁵⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S At-Taubah ayat 105

bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut :

- 1) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- 2) Menjauhi segala bentuk kemungkar.
- 3) Taat pada aturan.
- 4) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

Berdasarkan teori diatas didapatkan bahwa mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencarinfaklah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.⁵⁵

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan

⁵⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h. 825

ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.⁵⁶

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (*Retributif Dicipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Dicipole*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individu Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.⁵⁷

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- c. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

⁵⁶ Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Thesis, 2017) h. 21

⁵⁷ *Ibid.* h 21

- d. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran.⁵⁸

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi- kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.⁵⁹

Menurut penulis disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

⁵⁸ *Ibid.* h.22

⁵⁹ *Ibid.* h.23

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja, yaitu:⁶⁰

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif :

- 1) Peringatan pertama dengan mengomunikasikan semua peraturan terhadap karyawan.
- 2) Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.
- 3) Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- 4) Tidak bersifat pribadi maksudnya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara

⁶⁰ Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Thesis, 2014). h. 12

individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dan pemecatan. progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

3. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin dalam kinerja sangat berguna dalam lingkungan kerja terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure.

Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan :

- a. Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetapsiaga akan kondusi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
- b. Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
- c. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.⁶¹

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan fungsi disiplin adalah meningkatkan kualitas karakter dan memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang , termasuk pemimpin dan bawahan. Sedangkan disiplin dapat dituliskan dalam tiga perbandingan yaitu: disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja, disiplin digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh, dan disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin.

4. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai, Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner : aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan

⁶¹ Fenny Dwi Oktavia, *Ibid.* h. 13

disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

a. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

1) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

2) Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

3) Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

4) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar

pada tingkat yang sama pula.

5) Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

b. Tingkatan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disiplin bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

1. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.
2. Ketidakhadiran kerja tanpa izin.
3. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- 1) Tidak berada ditempat kerja.
- 2) Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut.
- 3) Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya:

- 1) Pencurian ditempat kerja.
- 2) Perkelahian ditempat kerja.
- 3) Pemalsuan kartu jam hadir kerja.
- 4) Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

c. Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.⁶²

Berdasarkan literatur diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerjasama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

5. Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat AN-Nisa ayat 59 :

⁶² Fenny Dwi Oktavia, *Ibid* h.14

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*.⁶³

Dalam hadis diriwayatkan: “diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat.” Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.

Dalam Al-Qur’an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain “*kasaba*”, “*shana’a*” dan “*amala*” dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja.

⁶³ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.SAN-Nisa: 59

Bahwa kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karenakerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber'amal.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT., {Q.S At-Taubah (9) : 105}

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشُرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*⁶⁴

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan *lillahi ta'ala* seperti menjauhi larangan-Nya atau untuk mendapat rezeki yang sehingga bisa berzakat, naik haji dibelanjakan di jalan Allah SWT, sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya.

Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak {Q.S An-Nahl (16) : 97}

⁶⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S At-Taubah (9) : 105

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laiki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁶⁵

Dan dalam Al-qur’an surat Hud ayat 15 menerangkan bahwa siapa yang menginginkan kehidupan dunia maka bekerjalah, dan akan diberikan pekerjaan yang sempurna dan tidak akan dirugikan.

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيٰوةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ
فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

Artinya: “Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan.”⁶⁶

Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai ‘ubudiyah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia

⁶⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S An-Nahl ayat 97

⁶⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Hud ayat 15

mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia, manusia eksis karena bekerja.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena mempunyai peran yang penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik pula. Mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat. Sedangkan apabila lingkungannya buruk, maka akan berdampak buruk juga terhadap kinerja karyawannya. Karena mereka akan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya rendah.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan

mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisien kerja.⁶⁷

Berdasarkan penjabaran tersebut maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2. Macam-Macam Lingkungan Kerja

Ada dua tipe lingkungan manajemen yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam dapat menjadi kekuatan atau kelemahan bagi organisasi. Karena lingkungan mempengaruhi aktivitas manajerial, bagi secara langsung maupun secara tidak langsung, maka responsivitas dan penyesuaian kebijakan manajemen terhadap lingkungannya adalah penting dan menentukan kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, salah satu indikator dari efektifitas organisasi dapat dilihat dari kemampuan adaptabilitas organisasi terhadap perubahan lingkungan luar. Sering dikemukakan bahwa satu kriteria efektifitas harus menggambarkan hubungan timbal balik antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi. Untuk itu perlu dipahami kemungkinan untuk mengelola elemen-elemen lingkungan eksternal agar dipelihara sebagai peluang dan kekuatan serta diminimasi, jika tidak mungkin dihilangkan sebagai hambatan atau kelemahan.⁶⁸

⁶⁷ Maryanto, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gondang Rejo Kabupaten Karanganyar". (Surakarta: Jurnal 2012 Vol. 3 No.2), h.162

⁶⁸ Nur Ubaidillah, Agus Pyayitno, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Utama Karya" Cabang Semarang)",

3. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:⁶⁹

a. Penerangan atau Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga menyebabkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

Jurnal, Program Studi Manajemen (Semarang: Universitas Dian Nuswantoro 2014) h. 12

⁶⁹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), h. 28

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Tetapi keadaan tersebut tidak selalu berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda-beda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.⁷⁰

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

⁷⁰ *Ibid.*, h.29-31

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuesinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekurasinya, alam ini bersonisasi dengan frekurasinya dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dll, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan yang lainnya untuk bekerja.⁷¹

j. Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).⁷²

⁷¹ *Ibid*, h. 32

⁷² *Ibid*, h. 33-34.

F. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).⁷³

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja

⁷³ Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jakarta : Thesis, 2013) h.42

individu dengan kinerja kelompok.⁷⁴

Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Menurut Smith yang dikutip Sedarmayanti dalam buku Veithzal Rivai menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah “*output drive from processes human or otherwise*”. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya.

Mohammad Pabundu mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.⁷⁵

Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.⁷⁶

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu, kesedihan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

⁷⁴ *Ibid*, h.42

⁷⁵ Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h.121

⁷⁶ Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UI, 2005), h.11

perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁷⁷

Dari beberapa pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan fungsinya dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut :⁷⁸

- a. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b. Kualitas kerja, berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Menurut Sudarmanto factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :⁷⁹

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif

⁷⁷ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta. Andi. 2010), h. 67

⁷⁸ Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), h.78

⁷⁹ Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2010), h.67

mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak.

Menurut John Miner dalam buku Sudarmanto, mengemukakan 4 dimensi yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :⁸⁰

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu manajer memerlukan evaluasi yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan

⁸⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.11-12

manajer merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan, umpan balik kerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- d. Dokumentasi, yang meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.⁸¹

G. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan (KSPPS)

1. Pengertian KSPPS

Lembaga keuangan mikro syariah merupakan pengistilahan yang dipakai dalam istilah umum, namun lembaga keuangan mikro syariah lebih dikenal dengan BMT atau KSPPS.

Secara umum, Lembaga Keuangan Mikro adalah lembaga yang melayani keuangan mikro. Lembaga

⁸¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h. 408

Keuangan Mikro Syariah adalah Lembaga Keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa- jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah.⁸²

Dalam pembahasan yang lebih mendalam Memahami pengertian lembaga keuangan paling tidak dapat dipahami dari apa yang dikemukakan dalam kamus besar Bahasa Indonesia, yang memberikan pengertian bahwa lembaga keuangan adalah “Badan dibidang keuanganyang bertugas menarik uang dan menyalurkannya kepada masyarakat”. Hal senada juga terdapat dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1967 Tentang Pokok-Pokok Perbankan baik Konvensional maupun Syariah,yang menjelaskan Lembaga Keuangan adalah “semua badan yang melakukan kegiatan-kegiatan dibidang keuangan dengan menarik uang dari masyarakat dan menyalurkan uang tersebut kembali kemasyarakat”.⁸³

(KSPPS) atau sebelumnya disebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) tarlahir dari *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) merupakan entitas keuangan mikro syariah yang unik dan spesifik khas Indonesia. Kegiatan KSPPS dalam melaksanakan fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (*tamwil*) dan sisi yang lain melakukan fungsi sosial yakni menghimpun, pmengelola dan pmenyalurkan dana ZISWAF (zakat, infaq, sodaqah, wakaf). Sedangkan prinsip syariah adalah prinsip hukum islam dalam kegiatan usaha koperasi berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Pengawas Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI).

⁸² Arif Rahman Eka Permata, “Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalamPerekonomian di Indonesia: Studi Teoritik dan Empirik” (Mahasiswa Magister Ilmu Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura. 2017) h. 7

⁸³ *Ibid*, h.7

2. Dasar Hukum KSPPS

Regulasi BMT bila di lihat dari badan hukumnya di kelompokkan menjadi 3 bagian yaitu :⁸⁴

1. BMT yang berbadan hukum koperasi dalam bentuk Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dan tunduk pada undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yang selanjutnya kegiatan usahanya tunduk pada :

- a. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.
- b. Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomer 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 Tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah.
- c. Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomer 39/Per/M.KUKM/XII/2007 Tentang Pedoman Pengawasan Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi.

2. BMT sebagai badan usaha milik yayasan dan tunduk pada Undang Undang No.25 Tahun 1992 tentang Koperasi sekaligus pada Undang-Undang No.28 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

BMT yang masih berbentuk Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dan tunduk pada Undang-Undang No. 17 Tahun 2013 tentang Organisasi

⁸⁴ Novita Dwi Marsyito, "Analisis Normatif UU No.1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Syariah Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan BMT", *Jurnal Ecoomica*, Vol.V, juli 2014, h. 29

Masyarakat Dengan diberlakukan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro, BMT dapat dikatakan sebagai salah satu Lembaga Keuangan Mikro bila memiliki status badan hukum koperasi atau Perseroan Terbatas. Bila berbentuk koperasi maka tunduk pada Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian dan Pengawasan berada di bawah Kementerian Koperasi dan UKM. Dan jika berbadan hukum Perseroan Terbatas maka pengawasan dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan dan tunduk pada Undang-Undang No. 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan. Dan bila BMT Berbentuk Perseroan Terbatas berdasarkan pasal 5 Undang-Undang No.1 Tahun 2013 sahamnya paling sedikit 60% dimiliki pemerintah daerah kabupaten/kota atau badan usaha milik desa/kelurahan.⁸⁵

Terbitnya keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 91/Kep/IV/KUMKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah merupakan wujud nyata peran pemerintah memberikan payung hukum atas kenyataan yang tumbuh suburnya ekonomi syariah dalam masyarakat Indonesia terutama dalam lingkungan koperasi dan UMKM.⁸⁶

Dalam Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 91/Kep/IV/KUMKM/IX/2004 tentang Petunjuk pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) atau Koperasi Simpan Pinjam Syariah atau Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak dibidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). Selain keberadaan KJKS yang secara penuh beroperasi secara syariah, koperasi konvensional

⁸⁵ *Ibid*, h.29

⁸⁶ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, Cet.2, 2016), h.469

juga dapat membuka Unit Jasa Keuangan Syariah (UJKS).⁸⁷

Unit Jasa Keuangan Syariah sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 Ayat (3) Kepmenkop No. 91/Kep/M.KUMKM/IX/2004 adalah unit Koperasi yang bergerak dibidang usaha pembiayaan, investasi dan simpanan dengan pola bagi hasil (syariah) sebagai bagian dari kegiatan koperasi yang bersangkutan. Dengan demikian, sebuah koperasi yang mempunyai UJKS disamping melayani anggota dengan ketentuan UU No.25 Tahun 1992, juga melaksanakan kegiatan yang diatur dalam keputusan Menteri Negara Republik Indonesia Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 91/Kep/M.KUMKM/IX/2004.⁸⁸

Secara kelembagaan BMT mengalami evolusi dari Lembaga keuangan informal (KSM/PHBK/LSM/Perkumpulan), lalu menjadi Lembaga Keuangan semi formal (Koperasi Jasa Keuangan Syariah), lalu saat ini BMT dapat memilih menggunakan payung hukum KJKS dibawah pembinaan Kementerian Koperasi dan usaha kecil dan menengah atau memilih bervadan hukum LKM (Lembaga Keuangan Mikro) dibawah UU No. 1 tahun 20013 sehingga BMT masuk menjadi struktur lembaga keuangan formal didalam sistem keuangan nasional.⁸⁹

BMT yang telah berdiri dan beroperasi sebelum berlakunya UU LKM yaitu pada tanggal 8 januari 2015, serta belum mendapatkan izin usaha berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, wajib memperoleh izin usaha melalui pengukuhan sebagai LKM kepada OJK paling lambat tanggal 8 januari 2016. Bentuk badan hukum BMT umumnya berbentuk Koperasi dimana AD/ART disahkan oleh menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah.

⁸⁷ *Ibid*, h. 470

⁸⁸ *Ibid*, h. 475

⁸⁹ *Ibid*, h. 478

Untuk memperoleh izin usaha, LKM wajib mengajukan permohonan kepada kantor OJK/kantor regional/direktorat lembaga keuangan mikro sesuai tempat kedudukan LKM dengan memenuhi ketentuan dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh POJK Nomor 12/POJK.05/2014 tentang Perizinan Usaha dan Kelembagaan Lembaga Keuangan Mikro.⁹⁰

3. Tujuan dan Fungsi KSPPS

Adapun Tujuan dari KSPPS adalah untuk kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.⁹¹ Dan Fungsi KSPPS sendiri yaitu :

1. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisir, mendorong, dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota, kelompok usaha anggota muamalah (Pokusma) dan kerjanya.
2. Mempertinggi kualitas SDM anggota dan Pokusma menjadi lebih profesional dan islami sehingga semakin utuh dan tangguh menghadapi tantangan global.
3. Menggalang dan mengorganisir potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.⁹²

H. Penelitian Terdahulu

Endah Susetyo Indriyati (2017) Dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami.” Hasil penelitiannya yaitu menunjukkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Motivasi tidak

⁹⁰ *Ibid*, h. 479

⁹¹ *Ibid*, h. 474

⁹² Jenita, *Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kecil Menengah*, (Jakarta: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 2, No.2, 2017), h. 182

berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Sementara Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Hasil dari analisis *moderating* (analisis jalur) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹³

Heni Noviarita (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di UIN Raden Intan Lampung”. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa diperoleh nilai F signifikan dari 0000 yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05 berarti disiplin dan motivasi dapat memiliki efek yang signifikan terhadap produktivitas tenaga pendidikan. Pengaruh yang terjadi antara motivasi dan disiplin untuk bekerja secara simultan produktivitas bekerja ($ryxj$) dengan koefisien regresi 0.681 dengan diterminasinya koefisien ($r2yxi$) dari 0,464, atau 46,4% produktivitas variabel kerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja parsial sangat signifikan bahwa hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t 0, 000 sebesar tingkat kurang dari signifikansi 0,05. Kemudian pengaruh disiplin kerja produktivitas kerja parsial sangat signifikan bahwa hal ini dapat dilihat dari signifikansi 0,014 yang diterima kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1)

⁹³ Endah Susetyo Indriyati, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami, (Yogyakarta: Jurnal Upajiw Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember, 2017), h.102

motivasi dan disiplin kerja bekerja sama untuk mempengaruhi signifikan terhadap produktivitas pribadi pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2) Pengaruh motivasi kerja dan produktivitas kerja parsial berpengaruh signifikan pada produktivitas tenaga kerja dari tenaga kerja di UIN Raden Intan Lampung, (3) pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dari tenaga kerja di UIN Raden Intan Lampung.⁹⁴

Candra Aji Baskoro (2014) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.” Hasil penelitian ini Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang dilakukan seorang pemimpin maka akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pemimpin maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Yang artinya bahwa kinerja karyawan akan semakin baik apabila kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja ditingkatkan.⁹⁵

⁹⁴ Heni Noviarita. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di UIN Raden Intan Lampung*. (Lampung: Jurnal Ekonomi Universitas Saburai, 2017) h.78

⁹⁵ Candra Aji Baskoro, *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*, (Semarang: management analysis journal vol.3 no.2, 2014). h. 79

Khairunnisa Batubara dkk (2013) Dengan Judul “Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ.” Hasil yang didapat menunjukkan secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,854 > 3,32$. Secara parsial, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor gaji (upah). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,927 > 2,042$ untuk gaji dan $3,646 > 2,570$ untuk upah.⁹⁶

Febriawan Ardi Nugroho (2017) Dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi.” Hasil penelitian ini Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Ada pengaruh secara bersama-sama variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi.⁹⁷

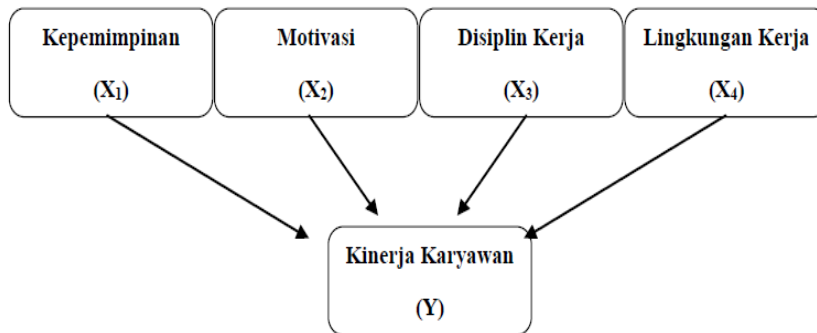
I. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi secara teoritis dapat dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.⁹⁸

⁹⁶ Khairunnisa Batubara, dkk, *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*, (Medan: e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember, 2013 pp. 23-28). h. 15

⁹⁷ Febriawan Ardi Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi*, (Ngawi: Ekuilibrium Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol 12 (No.2): 119-124, 2017). h. 13

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 60



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir diatas dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

J. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban-jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.⁹⁹

Dengan kata lain Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sermentara terhadap masalah penelitian, yang sebenarnya masih harus diuji secara empiris.¹⁰⁰

Berdasarkan latar belakang masalah, variabel pada rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah didapat dari penelitian ini, hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Musharfan Suneth yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life*

⁹⁹ *Ibid*, h.64

¹⁰⁰ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 21

Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SULSELBAR”, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang meliputi partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, restrukturisasi kerja, dan perbaikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Meri Prasetyawati yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya”, menunjukkan bahwa partisipasi, pengembangan karir, komunikasi dan kompensasi menunjukkan adanya dilakukan oleh Inceng Pratiwi yang berjudul “*Quality of Work Life (QWL)* Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Makasar”, menunjukkan bahwa restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka penulis merumuskan hipotesis penelitian yaitu :

- Hipotesis 1** : Ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial atau terpisah terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ikmal Nur Muflih yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja”, menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Himawan Chandra Hadinata yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Genteng Massokka Kebumen”, menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Althisa Pramarta yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa”, menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis merumuskan

hipotesis penelitian yaitu :

Hipotesis 2 : Ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media,2015)
- Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Cetakan ke 2 (Jakarta: Kencana,2016)
- BTM BiMU, Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Rapat Anggota Tahunan (RAT) XI, (Bandar Lampung : BTM BiMU, 2018).
- Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Cetakan ke 2 (Jakarta: PT.Rineka Cipta , 2012)
- Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Surakarta: Rosda,2013)
- Dubrin Andrew J., *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, (Jakarta: Prenada Media, 2015)
- Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi, 2016)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*, (Semarang: BadanPenerbit UNDIP, 2006)
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Cetakan ke 5 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010)
- John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010)
- Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Solo: Mitra Wacana Media, 2018)
- Kenneth, N. Wexley, dan Gary, A. Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2009)
- Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2007)

- Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Muhammad, *Metode Penelitian Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004)
- Ngalim, Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).
- Oei Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010)
- Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009)
- Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE UI, 2005)
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010)
- Robbins S, *Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo, 2007)
- Robbins Stephen dan A.Judge, *Perilaku Organisasi, Ed.12.*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008)
- Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006)
- Rusdiana, A., Jaja Jahari, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Cetakan ke 1* (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020)
- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011)
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. RINEKACIPTA, 2009)
- Srijanti, Purwanto S.K dan Wahyudi Pramono, :*Etos Membangun Masyarakat Islam Modern*”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006)
- Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2004)
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)

- Sudjana, D, *Manajemen Program Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Falah Production, 2004).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke 24 (Bandung: CV. Alfabeta, 2017)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Edisi revisi,(Bandung: Alfabeta, 2014)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2016)
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Sutisna Entis , *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*,(Bandung: Cv. Pratama Jaya Ciamis, 2012)
- V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: PustakaBaru Press, 2015)
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- Winardi, *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Grafindo Persada,2008)
- Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta : Andi, 2010)

JURNAL

- Ali Rofiq, *Pengaruh Pengelolaan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) Terhadap Pembentukan Jiwa Wisausaha Para Santri*. (Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2012).
- Anggita, Sari Rizkia, *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. (Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta. 2012)

Arif Rahman Eka Permata, “Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Perekonomian di Indonesia: Studi Teoritik dan Empirik” (Mahasiswa Magister Ilmu Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura. 2017)

Candra Aji Baskoro, *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*, (Semarang: management analysis journal vol.3 no.2, 2014)

Diana Ambarwati, *Etika Bisnis Yuduf Al-Qadarawi “Upaya Membangun Kesadaran Bisnis Beretika”*. (Lampung: Jurnal Ekonomi Universitas Saburai, 2013).

Dionysius Dendy Wibowo Jati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma, 2014).

Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah*, (Semarang : Thesis, 2012)

Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*, (Yogyakarta: Jurnal Upajiwa Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember, 2017).

Febriawan Ardi Nugroho, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi*, (Ngawi: Ekuilibrium Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol 12 No.2, 2017).

Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Thesis, 2014).

Heni Noviarita. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di UIN Raden Intan Lampung*. (Lampung: Jurnal Ekonomi Universitas Saburai, 2017)

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan*

Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), Surabaya: Jurnal Ekonomi, 2011.

Imam Fauzi. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Skt Brak Bl 53 Pt. Djarum Kudus.* (Semarang: Jurnal Ekonomi, 2011).

Islahiyatul Muklishoh, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*, (Serang : Thesis, 2016)

Jenita, *Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kecil Menengah*, (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 2, No.2, 2017)

Juli Murwani, dkk, *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun*, (Madiun: Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017)

Julyta Prisca Aulia yang berjudul “Peran Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Magelang Perspektif Islam” (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018)

Khairunnisa Batubara, dkk, *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*, (Medan: e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember, pp. 23-28, 2013)

Laniwidyanti, *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang*, (Malang: Jurnal Wacana Vol. 13 No.2. April, 2010).

Lilik Khoiriyah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (Surakarta: Thesis, 2009).

Maryanto, “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan*

Gondang Rejo Kabupaten Karanganyar". (Surakarta: Jurnal Vol. 3 No.2, 2012).

Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jakarta : Thesis, 2013)

Nicko permana putra, *kinerja karyawan pada Pt. Indonesia Power Semarang*" *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan*", (Semarang : Jurnal, Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013).

Nadya Pertiwi, *Peran Baitul Maal Wat Tamwil UMJ Dalam Pemberdayaan Pedagang Di Pasar Ciputat*, (Jakarta : Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2016).

Novita Dwi Marsyito, "Analisis Normatif UU No.1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Syariah Atas Status Badan Hukum dan Pengawasan BMT", (Jakarta: *Jurnal Ecoomica*, Vol.5, 2014).

Nur Ubaidilah, Agus Pyayitno, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Utama Karya" Cabang Semarang. (Semarang: Jurnal, Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro 2014)

Otaviani, E.D, "*Religius dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Proyeksi*", (Jakarta: Jurnal Vol. 6, 2011)

Parlinda, Vera dan Wahyudin, M, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum*, (Surakarta: Jurnal Ekonomi, 2008).

Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,(Jakarta : Thesis, 2017)

Riawati,dkk, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bprs Bangka Belitung Cabang Pangkal pinang)*,

(Bangka Belitung, Jurnal Progresif Manajemen Bisnis, Vol.12, No.2, 2016)

Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar."* (Makassar: Jurnal Analisis, 2012)

Windy Dyah Indriyani. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,* (Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.5, No.9, ISSN : 2461-0593 6, 2016).

Yenni Sari Ketaren, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang,* (Sumatera Selatan : Thesis, 2014)

AL-QUR'AN

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.SAl-Fath ayat 29

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S Hud ayat 15

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.SAl-Imran ayat 31

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.SAl-Maidah ayat 51

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S An-Nahl ayat 97

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.SAn-Nisa ayat 59

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Surabaya, Danakarya, 2006) Q.S At-Taubah ayat 105

HADIST

Hadis Riwayat Bukhari No. 6015

Hadis Riwayat Muslim No. 3477