

**PENGARUH *POWER EFFECT*, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi pada Karyawan Badan Pengawas Pemilu  
Kota Bandar Lampung)**

**Skripsi**

Oleh  
**DIAJENG SEKARATU GALUH ASKA  
NPM: 1951040275**



**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/2024 M**

**PENGARUH *POWER EFFECT*, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi pada Karyawan Badan Pengawas Pemilu  
Kota Bandar Lampung)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi  
Syarat – Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Ilmu Ekonomi

Oleh

**DIAJENG SEKARATU GALUH ASKA  
NPM: 1951040275**

**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Fatih Fuadi, S.E.I., M.S.I.  
Pembimbing II : Is Susanto, M.E.Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1445 H/2024 M**

## ABSTRAK

Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis dituntut Effectif serta efisien agar perusahaan bisnis tersebut akan berkembang. Salah satu indikator dari penilaian kinerja karyawan yaitu absensi yang dapat mempengaruhi salah satunya faktor power Effect, komunikasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian lapangan (*field research*), data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 18 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial (Uji t), power Effect berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, komunikasi berpengaruh signifikan sebesar  $0,03 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dalam perspektif Islam kinerja karyawan Bawaslu kota Bandar Lampung belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam Islam pada prinsip amanah, karyawan masih ada sebagian yang tidak hadir dalam bekerja, ada yang datang terlambat.

**Kata kunci :** *Power Effect, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*The performance of employees in business companies is required to be effective and efficient so that the business company will develop. One of the indicators of employee performance assessment is absenteeism which can influence factors such as power effects, communication and the work environment.*

*This research is classified as field research, primary data was obtained from questionnaires and interviews while secondary data was obtained through documentation. The method used in this research is a quantitative method using a sample of 18 respondents using a saturated sampling technique.*

*Overall, the results of multiple linear regression analysis and hypothesis testing can be concluded that in this research partially (*t* test), the power effect has a significant effect on employee performance with a significant value of  $0.000 < 0.05$  so it can be concluded that *H*<sub>0</sub> is rejected and *H*<sub>1</sub> is accepted, communication has an effect significant at  $0.03 < 0.05$  so it can be concluded that *H*<sub>0</sub> is rejected and *H*<sub>1</sub> is accepted and the work environment has a significant effect on employee performance with a significant value of  $0.001 < 0.05$  which can be concluded that *H*<sub>0</sub> is rejected and *H*<sub>1</sub> is accepted. From an Islamic perspective, the performance of Bawaslu employees in the city of Bandar Lampung does not fully fulfill Islamic performance principles based on the principle of trust, some employees are still absent from work, some arrive late.*

***Keywords: Power Effect, Communication, Work Environment, Employee Performance***

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diajeng Sekaratu Galuh Aska  
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syaria'ah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Power Effect*, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Badan Pengawas Pemilu Kota Bandar Lampung)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun salinan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 7 Januari 2024  
Penulis,



**Diajeng Sekaratu Galuh Aska**  
**Npm: 1951040275**





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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 704030

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Pengaruh Power Effect, Komunikasi,  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi  
Islam (Studi Pada Badan Pengawas Pemilu  
Kota Bandar Lampung)**

**Nama : Diajeng Sekaratu Galuh Aska  
NPM : 19151040275  
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang  
Munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan  
Lampung.

**Pembimbing I**

**Fath Fuadi, S.E., M.Si  
NIP. 198512192015031006**

**Pembimbing II**

**Is Susanto, M.E.Sy  
NIP. 198509242023211012**

**Mengetahui**

**Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.Sy  
NIP. 197905142003121003**





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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 704030

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan Judul **"PENGARUH POWER EFFECT, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA BADAN PENGAWAS PEMILU KOTA BANDAR LAMPUNG)"** disusun oleh **Diajeng Sekaratu Galuh Aska**, NPM. **19151040275** Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Senin, 16 Februari 2024.**

**TIM PENGUJI**

Ketua : **Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**

Sekretaris : **Arifa Kurniawan, M.S.A**

Penguji I : **Ujang Hanif Mustofa, M.S.I**

Penguji II : **Fatih Fuadi, S.E., M.S.I**

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

**Prof. Dr. Fulus Suryanto, S.E., M.M., Akt. CA**  
NIP. 197009262008011008

## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

"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."

(Q.S. At- Taubah [9] : 105)





## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena atas izin dan ridho-Nya yang telah memudahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini, skripsi sederhana ini kupersembahkan sebagai tanda cinta, sayang dan hormat tak terhingga kepada:

1. Teruntuk yang pertama dan utama, ku persembahkan skripsi ini untuk diriku sendiri yaitu perempuan kuat dan hebat bernama Diajeng Sekaratu Galuh Aska, terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih untuk tidak menyerah atas hidup ini, terimakasih telah sabar melalui setiap proses yang ada, terimakasih sudah berlapang hati untuk menerima semua hal yang sudah terjadi, dan terimakasih sudah selalu mengusahakan semua hal agar terlihat baik-baik saja.
2. Teruntuk Bapak Tri Joko Asmanto dan Alm. Ibu Eka Siswati, Bapak Kelik Windu terimakasih banyak atas segala pengorbanan, perhatian, kasih sayang, nasihat, serta do'a yang selalu mengiringi setiap langkah dalam menggapai cita-cita dan harapan.
3. Saudara-saudaraku, Kakakku Angga Eko Saputra, Mba sepupuku Putri Tundu, Budeku Septi Amperatnaningrum, Buleku Eni, serta Bibiku Evi Oktaviani yang telah memberikan arahan dan mendoakan dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu. Semoga selalu jaya dan dapat mencetak generasi-generasi penerus bangsa baik.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis di anugrahi nama oleh bapak dan ibu yaitu Diajeng Sekaratu Galuh Aska. Dilahirkan pada tanggal 30 April 2001 di Kotabumi, Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. Putri Bungsu dari 2 bersaudara, buah perkawinan pasangan Ayahanda Tri Joko Asmanto dan Ibunda Eka Siswati. Adapun pendidikan yang ditempuh yaitu:

1. Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Nurul Mustaqim, Kelapa Tujuh Lampung Utara dan selesai pada tahun 2007.
2. Pendidikan Dasar pada SD Negeri 6 Kelapa Tujuh, Lampung Utara selesai pada tahun 2013.
3. Pendidikan pada jenjang menengah pertama pada SMP Negeri 7 Kotabumi, Lampung Utara, selesai pada tahun 2016.
4. Pendidikan pada jenjang menengah atas pada sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Kotabumi, Lampung Utara, tamat tahun 2019.
5. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga sampai saat ini penulis diberikan kesehatan, kemudahan, serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Power Effect*, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada Badan Pengawas Pemilu Kota Bandar Lampung)”. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Para sahabat, dan pengikutnya yang setia. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua jurusan Program Studi Manajemen Bisnis Syari’ah yang selalu mendukung mahasiswa yang mengerjakan skripsi.
4. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I., selaku pembimbing I dan Bapak Is Susanto, M.E.Sy selaku pembimbing II terimakasih atas kesediaan dalam memberikan bimbingan saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini dengan baik..
5. Bapak atau ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta ilmu yang bermanfaat.
6. Terimakasih kepada Bapak Chandrawansyah selaku pimpinan Bawaslu kota Bandar Lampung dan seluruh staff kantor Bawaslu kota Bandar Lampung yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada Teman Seperjuanganku Depi Melsandi dan Annastasya Ayu Saputri yang telah bersama-sama dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini



8. Kepada seorang yang tak kalah penting kehadirannya, Regita Tamara. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis dari bangku SMA, terimakasih telah menemani penulis dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabatku Qotrun Nada, Diah Paramita dan Gustina yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Reality Club, Avanged Savenfold, NIKI, CAS dan Lanny yang telah menemani penulis mengerjakan skripsi ini dengan lagu-lagunya.
11. Terimakasih kepada Cipung (Rayyanza) dan Abe Cekut sebagai adik online yang selalu memberikan mood penulis selalu baik.

Semoga ilmu pengetahuan, pengalaman, amal baik, doa, cerita, kesempatan, kasih sayang yang telah diberikan oleh semua pihak akan mendapatkan balasan dan pahala dari Allah SWT, dan semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan taufiknya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga menjadi catatan amal kebaikan dan ibadah di sisi Allah SWT. Aamiin Ya Robbal Alamin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini karena tidak lain karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan waktu yang dimiliki. Akhirnya dengan kemudahan hari semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Ekonomi.

Bandar Lampung, 29 November 2023,

Diajeng Sekaratu Galuh Aska

1951040275

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	3
C. Identifikasi Masalah .....	11
D. Batasan Masalah.....	11
E. Rumusan Masalah .....	12
F. Tujuan Penelitian.....	12
G. Manfaat Penelitian.....	12
H. Kajian Penelitian Terdahulu .....	13
I. Sistematika Penulisan.....	17
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....</b>	<b>19</b>
1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	23
4. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam.....	24
<b>B. <i>Power Effect</i> .....</b>	<b>26</b>
1. Pengertian <i>Power Effect</i> .....	26
2. Macam-macam <i>Power Effect</i> .....	30
3. Indikator <i>Power Effect</i> .....	31
4. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam .....	34
<b>C. Komunikasi .....</b>	<b>36</b>

1. Pengertian Komunikasi .....	36
2. Macam –Macam Komunikasi .....	37
3. Indikator komunikasi .....	38
4. Komunikasi dalam Perspektif Islam .....	38
<b>D. Lingkungan Kerja.....</b>	<b>40</b>
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	40
2. Macam-Macam Lingkungan Kerja .....	41
3. Indikator Lingkungan Kerja .....	42
4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam.....	43
<b>E. Kinerja Karyawan.....</b>	<b>44</b>
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	44
2. Indikator Kinerja Karyawan .....	45
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	46
4. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam .....	46
<b>F. Ekonomi Islam.....</b>	<b>48</b>
<b>G. Kerangka Berfikir .....</b>	<b>50</b>
<b>H. Hipotesis.....</b>	<b>52</b>

### **BAB III METODE PENELITIAN**

<b>A. Waktu dan Tempat Penelitian.....</b>	<b>57</b>
1. Waktu dan Penelitian .....	57
2. Tempat penelitian .....	57
<b>B. Jenis dan Sifat Penelitian.....</b>	<b>57</b>
1. Jenis Penelitian .....	57
2. Sifat Penelitian .....	58
3. Jenis dan Sumber Data .....	58
<b>C. Populasi,Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>59</b>
1. Populasi .....	59
2. Sampel .....	59
3. Pengumpulan Data .....	59
<b>D. Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>62</b>
<b>E. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>63</b>
<b>F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....</b>	<b>70</b>
<b>G. Uji Hipotesis.....</b>	<b>72</b>



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Gambar umum Lokasi Penelitian .....</b>	<b>75</b>
1. Letak Geografis .....	75
2. Lokasi Penelitian .....	76
3. Visi dan Misi .....	76
<b>B. Hasil Penelitian .....</b>	<b>76</b>
1. Karakteristik .....	76
2. Deskripsi Jawaban Responden .....	80
<b>C. Analisis Data .....</b>	<b>87</b>
1. Statistik Deskriptif .....	87
2. Uji Kualitas Data .....	88
a. Uji Validitas .....	88
b. Uji Reliabilitas .....	90
3. Uji Asumsi Klasik .....	90
a. Uji Normalitas .....	90
b. Uji Multikolinieritas .....	91
c. Uji Heterokedastisitas .....	92
4. Pengujian Hipotesis .....	94
a. Analisis Regresi Linear Berganda .....	94
b. Uji Hipotesis (Uji t) .....	95
c. Uji Simultan (Uji F) .....	97
d. Koefisien Determinasi .....	98
<b>D. Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>98</b>

## **BAB V PENUTUP**

<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>103</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>103</b>

<b>DAFTAR RUJUKAN.....</b>	<b>105</b>
----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>111</b>
----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	62
Tabel 3.2 Skala Likert .....	64
Tabel 3.3 Kuisisioner Penelitian .....	66
Tabel 4.1 Data Resepoden Berdasarkan Nama .....	77
Tabel 4.2 Jumlah Resepoden .....	77
Tabel 4.3 Data Respoden Berdasarkan Status .....	78
Tabel 4.4 Data Respoden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Power Effect (X1) .....	80
Tabel 4.8 Persentasi Jawaban Responden Power Effect (X1).....	81
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Komunikasi (X2) .....	82
Tabel 4.10 Persentasi Jawaban Responden Komunikasi(X2) .....	83
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3)....	84
Tabel 4.12 Persentase Jawaban Responden Lingkunga Kerja (X3)....	85
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....	85
Tabel 4.14 Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)....	86
Tabel 4.15 Descriptive Statistics .....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Power Effect (X1) .....	88
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2) .....	88
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....	89
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Karyawan (Y) .....	89
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas .....	90
Tabel 4.21 One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test.....	91
Tabel 4.22 Uji Multikolinertas .....	91
Tabel 4.23 Hasil Uji Heterokedastistas .....	92
Tabel 4.24 Hasil Olahan Data Regresi SPSS.....	94
Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis .....	96
Tabel 2.26 Hasil Uji Simultan .....	97
Tabel 4.27 Koefisien Determinasi .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Capaian Sasaran Strategis Bawaslu

Gambar 1.2 Analisis Capaian Kinerja

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Gambar 4.1 Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas Scaterplot





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini perlu adanya uraian untuk menetapkan arti dan signifikansi dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah yang diterapkan adalah sebuah proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas.

Maka penulis akan menjelaskan dengan memberi arti pada beberapa istilah yang terkandung di dalam judul penelitian ini. Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul : **“Pengaruh *Power Effect*, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi pada Karyawan Bawaslu Kota Bandar Lampung)”**

Adapun beberapa istilah yang penulis perlu uraikan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang. Dalam penelitian ini pengaruh berperan sesuatu yang mempengaruhi karyawan.<sup>1</sup>

#### 2. *Power Effect*

*Power Effect* adalah suatu Effect dari seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang diinginkannya.<sup>2</sup> *Power Effect* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuasaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 1045.

<sup>2</sup> John Bratton, *Work and Organizational Behaviour*, Fourth edition (London: Red Globe Press is an imprint of Macmillan Education Limited, 2021), 462.

### 3. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui lisan, tulisan, maupun sinyal- sinyal nonverbal. Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komunikasi antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasannya yang akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.<sup>3</sup>

### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari ataupun segala hubungan yang berkaitan dengan karyawan itu bekerja.<sup>4</sup> Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala hubungan yang berkaitan dengan karyawan itu bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

### 5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan karyawan secara terencana yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut.<sup>5</sup> Maksud dari kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang dapat diukur dari *Power Effect*, Komunikasi dan Lingkungan kerja.

### 6. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh perorang atau kelompok atau badan usaha yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip Islam.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul skripsi ini adalah apakah *Power Effect*,

---

<sup>3</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2006), 23.

<sup>4</sup> Ngalimun, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta," *Parameter* 4, no. 2 (1 September 2019): 45, <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>.

<sup>5</sup> Dede Iskandar Siregar dan Rizki Hamdani, "Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Bukti dari Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara," *Future Jurnal Manajemen Akuntansi* Vol.5 No.2 (Maret 2018): 5.

Komunikasi dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam perspektif Islam (Studi pada Bawaslu kota Bandar Lampung).

## **B. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan dari suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain, seperti mesin, modal dan material. agar dapat mewujudkan tujuan organisasi adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam perkembangan atas suatu organisasi. Baik tidaknya suatu perusahaan yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan tersebut bergantung pada sumber manusia yang mendukung. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu SDM yang memadai serta berkualitas dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan membutuhkan *leader* atau pemimpin dalam mengelola SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu.<sup>6</sup>

Sumber daya manusia di pengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah *Power Effect*, komunikasi, dan lingkungan kerja agar terciptanya SDM yang baik dan Kinerja kerja karyawan yang baik pula diperlukan hal-hal tersebut untuk menunjang keberhasilan menciptakan SDM yang berguna untuk instansi. Dalam kelembagaan pemerintah sangat diperlukan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang keberhasilan suatu instansi salah satu kelembagaan pemerintah yang sangat mengoptimalkan keberhasilan SDM yang baik salah satunya

---

<sup>6</sup> Vicky F Sanjaya, Rio Syukron Jamal, dan Sandy Firdaus, "Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan," *Jambura Economic Education Journal* Vo.3 No.1 (2021): 39.



adalah Bawaslu kota Badar Lampung. Bawaslu adalah pihak penyusun standar tata laksana pengawasan pemilu untuk pengawas pemilu di setiap tingkatan. Bawaslu juga bertugas untuk melakukan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran pemilu dan sengketa proses pemilu, mengawasi persiapan penyelenggaraan pemilu. Dengan adanya visi dan misi yang dilakukan oleh Bawaslu, mereka perlu mengoptimalkan kinerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh positif bagi instansi dengan adanya pemberian *Power Effect*, komunikasi dan lingkungan kerja yang baik dapat menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan yang baik pula.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan pada waktu periode tertentu.<sup>7</sup> Dalam pelaksanaan pelayanan publik masih ditemui beberapa masalah terkait kinerja karyawan. Misalnya masih didapati masalah tentang komunikasi, lingkungan kerja dan bahkan masalah kepemimpinan. Berdasarkan dari riset awal yang dilakukan pada Badan Pengawas Pemilu kota Bandar Lampung ditemukan adanya fenomena mengenai kinerja karyawan yang dinilai masih perlu diperbaiki hal tersebut ditandai dengan adanya beberapa permasalahan tentang kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Dedy Mulyadi salah satu pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni mempengaruhi dan mengarahkan sedemikian rupa untuk kepatuhan sukarela mereka, kepercayaan diri rasa hormat dan kerjasama untuk menyelesaikan misi.<sup>8</sup>

*Power Effect* yang dimaksud adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penguasaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah

---

<sup>7</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 28.

<sup>8</sup> Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 2.

ditetapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, membimbing serta mengarahkan orang lain dengan memanfaatkan daya, dana, sarana dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat juga diartikan proses energik mendapatkan kesungguhan dan kesediaan berkomitmen orang lain untuk melakukan tindakan dalam rangka mewujudkan tujuan bersama yang telah disepakati.<sup>9</sup> Menurut Sondang Siagian dalam bukunya yang berjudul *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* kepemimpinan memiliki beberapa indikator yaitu: cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin dan kekuasaan yang positif.<sup>10</sup>

Fenomena yang peneliti temukan pada Badan Pengawas Pemilu kota Bandar Lampung ada sebagian karyawan yang masih merasa kekuasaan yang dipakai oleh pemimpin masih belum Effecttif, hal ini berdampak pada kinerja karyawan juga dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memberikan arahan dan mendorong motivasi bagi karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Wahyu Wijayanti tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang”, menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Semesta Semarang.

Agama Islam memandang kepemimpinan dengan pandangan sendiri yang memiliki keistimewaan. Islam memiliki perhatian yang amat besar terhadap masalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam perspektif Islam memiliki perhatian yang amat besar terhadap masalah kepemimpinan. Perhatian Islam terhadap masalah kepemimpinan ini, antara lain dapat dijumpai penjelasannya di dalam Al-Qur'an, al-hadis, pendapat para filosof

---

<sup>9</sup> Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Gibon Book, 2010), 39–40.

<sup>10</sup> Siagian Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 36.

dan sejarah Islam dengan penjelasannya sebagai berikut. Kepemimpinan di dalam Al-Qur'an saling berkaitan seperti aspek bentuknya, tugas dan kewajibannya, proses pengangkatannya, kriterianya dan sebagainya.

Kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik pula sesama karyawan atau karyawan dengan atasannya. Komunikasi yang Effecttif antara atasan dan bawahan, dapat disampaikan melalui instruksi-instruksi terhadap bawahannya, melalui saran-saran kepada atasannya dan juga dapat memberikan informasi maupun menerima informasi dari pihak luar yang berhubungan dengan instansi tersebut. Kurangnya komunikasi dari pimpinan akan mengakibatkan Effecttivitas kerja karyawan menurun. Komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan akan dapat menyebabkan juga terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Fenomena yang peneliti temukan pada Badan Pengawas Pemilu kota Bandar Lampung dengan melakukan riset awal ditemukan bahwa komunikasi yang terjalin selama ini sudah cukup baik walaupun sering terjadi miss komunikasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Sutardji ada beberapa indikator dari komunikasi yaitu : pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.<sup>11</sup>

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggi Ramadani yang berjudul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru”, menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru.

Agama Islam memandang komunikasi sebagai bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang Islami yaitu komunikasi

---

<sup>11</sup> Sutardji, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi pertama (Yogyakarta: Dee Publish, 2016), 10–11.

berakhlak al-karimah atau beretika. Komunikasi yang berakhlak al-karimah berarti komunikasi yang bersumber kepada al-Qur'an dan hadis.

Selain faktor komunikasi, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting juga dalam menunjang kinerja yang diberikan oleh karyawan. Menurut Samuel Taiwo Akinyele, lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.<sup>12</sup> Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja.

Fenomena yang penulis temukan pada Badan Pengawas Pemilu kota Bandar Lampung adalah lingkungan kerja yang terlihat cukup kondusif, fasilitas kerja yang ada sudah cukup lengkap dibuktikan dengan tersedianya alat kerja operasional dan perlengkapan kerja yang sudah tersedia di masing-masing bagian kemudian fasilitas sosial yang ada di lingkungan Badan Pengawas Pemilu kota Bandar Lampung. Untuk keamanan di Badan Pengawas Pemilu kota Bandar Lampung sudah cukup baik dibuktikan dengan adanya cctv di setiap sudut yang ada.

Diperkuat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irmayanti dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau", menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Akinyele Samuel Taiwo, "The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria," *African Journal of Business Management* Vol.4 (3) (Maret 2010): 13.

<sup>13</sup> Dolly V.P Sitanggang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau" (Riau, Universitas Islam Riau, 2021), 106.



**Gambar 1.1**  
**Capaian Sasaran Strategis Bawaslu**

SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN TAHUN 2022
Meningkatnya Ketepatan dan Kesuaian Kegiatan Pencegahan dan Pengawasan Pemilu, serta Peran Serta Masyarakat Dalam Pengawasan Pemilu Partisipatif	N/A (belum dapat terealisasi)
Meningkatnya Kualitas Perindakan Pelanggaran Pemilu dan Penyelesaian Sengketa Proses Pemilu	N/A (belum dapat terealisasi)
Terwujudnya Kajian dan Produk Hukum serta Layanan Bantuan Hukum Yang Berkualitas	<b>125</b>
Terbangunnya Sistem Teknologi Informasi Yang Terintegrasi, Efektif, Transparan dan Aksesibel	<b>85,4</b>
Meningkatnya Kualitas SDM dan Tata Kelola Organisasi Yang Profesional dan Sesuai dengan Prinsip Tata Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Modern	<b>104,21</b>

*Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Bawaslu*

Laporan kinerja instansi pemerintahan (LKIP) memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis.

Pada laporan kinerja instansi pemerintahan Bawaslu , Bawaslu mencantumkan 5 sasaran strategis dan 6 indikator kinerja sesuai dengan renstra bawaslu tahun 2020-2024. Namun demikian, terdapat 3 indikator kinerja pada LKIP Bawaslu.

**Gambar 1.2**  
**Analisis Capaian Kinerja**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN	
			REALISASI	%
Meningkatnya ketepatan dan kesesuaian kegiatan pencegahan dan pengawasan pemilu, serta peran serta masyarakat dalam pengawasan pemilu partisipatif	<b>INDEKS DEMOKRASI INDONESIA</b> (Aspek Hak-hak politik Variabel memilih dan dipilih terhambat dan ketiadaan/kekurangan fasilitas sebagai penyandang cacat tidak dapat menggunakan hak pilih) (Nilai)	82.5	N/A (belum dapat terealisasi)	N/A (belum dapat terealisasi)
Meningkatnya kualitas tindakan pelanggaran pemilu dan penyelesaian sengketa proses pemilu	<b>INDEKS DEMOKRASI INDONESIA</b> (Aspek Lembaga Demokrasi Indonesia Variabel Pilih yang bebas dan adil, Indikator Netralitas penyelenggaraan pemilu dan kecurangan dalam perhitungan suara) (Nilai)	75.35	N/A (belum dapat terealisasi)	N/A (belum dapat terealisasi)
Terwujudnya kajian dan produk hukum serta layanan bantuan hukum yang berkualitas	Indeks Kepatuhan Dalam Penyusunan Produk Hukum (Predikat)	Sedang	Baik	150
	Kualifikasi Keterbukaan Informasi Publik (Predikat)	Informatif	informatif	100
Terbangunnya sistem teknologi informasi yang terintegrasi, efektif, transparan dan aksesibel	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPRE) (Skala)	2.2 (Cukup)	1.88 (Cukup)	85.4
Meningkatnya kualitas SDM dan tata kelola organisasi yang profesional dan sesuai dengan prinsip tata pemerintahan yang baik, bersih dan modern	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi (Nilai)	70	72.95	104.21

*Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Bawaslu*

Peran seorang pemimpin benar benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila telah terbentuk lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan tentunya akan meningkat. Sofyan mengungkapkan lingkungan kerja memiliki enam indikator yaitu: pencahayaan di ruang kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas dan kelembaban udara. Dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu,

fasilitas kerja, ruang kerja yang lega dan hubungan kerja, gaji dan tunjangan. Islam memandang lingkungan kerja sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Sejalan dengan uraian diatas, instansi yang bergerak di bidang pelayanan publik harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja agar keterampilan, kecakapan dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas instansi.

Saat melakukan sesi wawancara dengan bapak Chandrawansyah selaku pimpinan Bawaslu kota Bandar Lampung, beliau menjelaskan bahwa setiap perusahaan atau organisasi pemerintahan memiliki permasalahan yang berbeda – beda dan memiliki penyelesaian masalah yang berbeda pula dalam hal permasalahan kinerja karyawan di Bawaslu kota Bandar Lampung itu sendiri memiliki penyelesaian seperti evaluasi kinerja, penilaian kinerja setiap tahunnya yang menilai tentang target penyelesaian tugas yang diberikan, tingkat kehadiran yang mana absensi ini minimal 90% kehadiran dan penilaian terhadap pengetahuan karyawan yang mana diharapkan pengetahuan karyawan semakin meningkat. Permasalahan internal didalam kantor seperti miskomunikasi juga terkadang menjadi sedikit hambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, target yang diberikan oleh pimpinan belum sepenuhnya terlaksanakan dan beliau berharap dengan adanya target kedepannya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan beberapa cara untuk menunjang peningkatan SDM yang baik.<sup>14</sup>

Alasan saya memilih sektor pelayanan publik dikarenakan pada dasarnya, SDM adalah aset penting bagi suatu instansi untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Dalam situasi yang peneliti amati kinerja pada sektor pelayanan publik ini semakin

---

<sup>14</sup> Chandrawansyah, Pimpinan Bawaslu Kota Bandar Lampung, *Wawancara* (Pahoman, 20 Maret 2023, Pukul 10.00 WIB)

menarik untuk diperhatikan. Menyusul terjadinya berbagai gambaran yang mencerminkan disparitas antara kinerja yang ditampilkan oleh aparat dan lembaga pemerintah dengan ekspektasi yang diidamkan oleh masyarakat. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian terkait sektor pelayanan publik, dan peneliti akhirnya mengangkat judul Pengaruh Power Effect, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Bandar Lampung).

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas dengan adanya berbagai indikator dan faktor yang mempengaruhi penulis dapat menegaskan bahwa *Power Effect*, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **C. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dilakukan agar penelitian dapat terarah dan untuk menghindari dari meluasnya cakupan penelitian maka, untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian yaitu :

1. *Power Effect* dari pimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Komunikasi yang masih menjadi permasalahan dari karyawan maupun pimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja yang masih menjadi kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **D. Batasan Masalah**

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

1. Penelitian ini hanya fokus pada *Power Effect*, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bawaslu kota Bandar Lampung.



2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Bawaslu kota Bandar Lampung.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *power Effect* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bawaslu kota Bandar Lampung?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bawaslu kota Bandar Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bawaslu kota Bandar Lampung?
4. Bagaimana *power Effect*, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *power Effect*, komunikasi ,dan lingkungan kerjasecara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Pengawas Pemilu Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *power Effect*, komunikasi ,dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengawas Pemilu Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *power Effect*, komunikasi, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan dalam perspektif Islam.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis melainkan juga bermanfaat bagi pembaca. Berikut beberapa manfaat yang bisa di dapat dari penelitian ini :

1. Manfaat secara teoritis  
Secara teoritis penelitian ini bermanfaat yaitu, bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dasar referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis  
Secara praktis penelitian ini bermanfaat yaitu, bagi masyarakat sebagai bahan masukan agar dapat mengevaluasi barang yang akan dikonsumsi bagi personal maupun bagi yang lainnya. Dan manfaat bagi perusahaan agar dapat lebih mengetahui betapa pentingnya *power Effect* dan komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian ini tidak terlepas dari peneliti sebelumnya yang mana sebagai bahan perbandingan serta bahan literatur untuk penulis. Hasil-hasil penelitian yang akan dijelaskan tidak terlepas dari penelitian yang akan penulis lakukan yakni "*power Effect* komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Badan Pengawas Pemilu kota Bandar Lampung)". Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin dkk, dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba*" dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang memfokuskan kepada pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam penelitian ini bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Persamaan :** Persamaan penelitian Heruddin dkk dengan penelitian sekarang adalah bagaimana kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja ditingkatkan bersama-sama dan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan juga sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

**Perbedaan :** Perbedaan penelitian Haeruddin dkk dengan penelitian sekarang adalah dalam penelitian Haeruddin dinyatakan bahwa lingkungan kerja paling tinggi dipengaruhi oleh pencahayaan karena merupakan salah satu ukuran dalam menilai lingkungan kerja fisik yang baik di kantor sedangkan dalam penelitian ini lingkungan kerja paling tinggi dipengaruhi oleh sarana dan prasana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bawaslu kota Bandar Lampung.<sup>15</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Kusdianto dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo”* dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Persamaan :** Persamaan antara penelitian Indra Kusdianto dkk, dengan penelitian ini adalah menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif. Dan dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwasanya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pula pernyataan ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

**Perbedaan :** Perbedaan antara penelitian Indra Kusdianto dkk, dengan penelitian ini adalah terdapat cara pengaplikasian yang berbeda dalam menerapkan

---

<sup>15</sup> Haeruddin K, Mattalatta, dan Hasmin, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba,” *Jurnal Mirai Management Vol 1 No 1* (Februari 2016): 208.

kepemimpinan dalam penelitian Indra karyawan dapat secara konsisten mengoreksi maupun memberi masukan kepada pemimpin dan dalam penelitian yang penulis lakukan karyawan masih sedikit sungkan dalam pemberian evaluasi kepada pemimpin.<sup>16</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati Dwi Masyitah yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*”. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Persamaan :** Persamaan antara penelitian Larasati dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja yang baik perlunya komunikasi yang terjalin baik antara atasan dan bawahan itu juga termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan setelah melakukan wawancara terdapat bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan menjadi fokus penting dalam penunjang kinerja karyawan.

**Perbedaan :** Perbedaan antara penelitian Larasati dengan penelitian ini adalah, dalam penelitian tersebut yang menjadi faktor utama masalah lingkungan kerja adalah kebisingan yang sering terjadi ditempat kerja yang dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi faktor utama dalam lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang masih kurang.<sup>17</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Saputra yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*

---

<sup>16</sup> Indra Kusdianto dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo,” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* Vol 8 No 1 (Juni 2022): 90.

<sup>17</sup> Larasati Dwi Masyitah dan Pontjo Bambang Mahargiono, “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 10 No 11 (November 2021): 15.

*terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Eskonomi Islam*” dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

**Persamaan :** Persamaan antara penelitian Rizki Saputra dengan penelitian ini adalah terdapat variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan yang dimana penulis meneliti tentang variabel ini dan juga ditemukan masalah yang serupa mengenai variabel kinerja karyawan yang mana ditemukan karyawan yang masih belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan dan juga penelitian ini sama sama menggunakan metode kuantitatif.

**Perbedaan :** Perbedaan antara penelitian Rizki Saputra dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel lingkungan kerja dimana penyebab utama dari lingkungan kerja adalah alat kerja kantor yang sudah tua yang terbilang sudah tidak layak pakai yang masih digunakan, sedangkan penyebab utama dari lingkungan kerja yang penulis teliti adalah masih kurangnya sarana dan prasarana yang ada.<sup>18</sup>

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sony Bagus Purwanto yang berjudul *“Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)”* dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada pengujian pengaruh langsung dari kinerja terhadap komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pada pengujian pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung dari komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

**Persamaan :** dalam penelitian ini dan penelitian yang sedang dilakukan saat ini sama-sama menggunakan

---

<sup>18</sup> Rizki Saputra, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Eskonomi Islam” (Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), 9.



variabel independen komunikasi kemudian untuk sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan sampel berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan tersebut.

**Perbedaan** : perbedaan dari penelitian ini dan saat ini adalah terletak pada tempat penelitian, penelitian terdahulu menggunakan tempat Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia sedangkan peneliti menggunakan tempat Bada Pengawas Pemilu Bandar Lampung.<sup>19</sup>

Penjabaran penelitian terdahulu menjadi salah satu faktor sumber referensi penulis memperkaya teori dan pemahaman dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Selain itu juga, sebagai pembeda dari penulis terdahulu. Penulis memfokuskan kepada kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja sebagai X1, X2 dan X3 sedangkan kinerja karyawan sebagai Y.

## I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang menjadi langkah-langkah dalam penyusunan skripsi yang akan disajikan dalam sistematika penulisan yang terbagi dalam lima bab, yang terdiri sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan uraian penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, diantaranya adalah teori kepemimpinan, teori komunikasi dan teori lingkungan kerja.

---

<sup>19</sup> Sony Bagus Purwanto, "Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia,," *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 11 No 1 (Maret 2013): 142.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan bab yang berisi metode yang dipakai untuk mendapatkan data dalam menjawab permasalahan yang dimulai dari pendekatan masalah, sumber dan jenis data, serta diakhiri dengan analisa data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat mengenai deskripsi data dari hasil penelitian serta analisis dan pembahasan dari data penelitian tersebut.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini penutup diuraikan mengenai kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data dari penelitian yang dilakukan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

##### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Guest dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.<sup>20</sup>

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.<sup>21</sup>

S.Pangabean menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>22</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah tehnik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara Effecttif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan instansi baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pemerintahan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan salah satu aset yang berharga bagi

---

<sup>20</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 ed. (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 5.

<sup>21</sup> John Ivancevich dan Robert Konopaske, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, dua (Jakarta: Erlangga, 2006), 3.

<sup>22</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 8.

perusahaan. Memperkejakan karyawan yang tepat untuk menduduki jabatan tertentu.<sup>23</sup> Menurut Handoko, “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.<sup>24</sup> Kualitas sumber daya manusia memiliki cara untuk mengukur keberhasilan karyawan, bagi organisasi/perusahaan hal ini sangat penting dilakukan untuk.<sup>25</sup>

- a. Mengevaluasi kinerja, ini membantu dalam mengidentifikasi karyawan yang bekerja dengan baik dan yang mungkin memerlukan perbaikan dalam kinerjanya.
- b. Menentukan insentif, hasil evaluasi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, bonus atau insentif. Karyawan yang mencapai hasil yang lebih baik mungkin berhak mendapatkan penghargaan lebih besar.
- c. Meningkatkan produktifitas, dengan adanya pengukuran keberhasilan karyawan perusahaan dapat mengetahui area mana yang perlu di tingkatkan, sehingga dapat memudahkan dalam mengidentifikasi.

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia

---

<sup>23</sup> Fatih Fuadi dan Destin Fitria Anjayani, “Penerapan Employer Branding dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam,” *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No.4 (2023): 487.

<sup>24</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2011), 3.

<sup>25</sup> Fatih Fuadi dan Bayu Saputra, “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penggunaan Teknologi terhadap Kelancaran Proses Produksi pada Usaha Pembuatan Gerabah Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Home Industri Gerabah Erri Art di Dusun Sidoarjo 1 Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan),” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.4 No.2 (Oktober 2023): 65.

dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara Effecttif dan efisien.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Terdapat lima fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:

### a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan SDM secara Effecttif.<sup>26</sup>

### b. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- 1) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan.
- 2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

### c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar diperkerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi

---

<sup>26</sup> Priyono dan Marinis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2018), 6.



menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
  - 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai.
- d. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja  
Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan, yaitu:
- 1) Menentukan, merancang, mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
  - 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
  - 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.<sup>27</sup>
- e. Pencapaian Effectifitas hubungan kerja  
Setelah tenaga kerja dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian memperkejakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang Effectif dapat diwujudkan.

Dapat disimpulkan dari fungsi-fungsi sumber daya manusia yang telah dijelaskan diatas bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi.

---

<sup>27</sup> Ibid., 8.

Seperti yang ditulis oleh Hasibuan Malayu SP lewat bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa SDM merupakan kemampuan terpadu/interaksi antara daya pikir(akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia.<sup>28</sup>

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Cushway ada tujuh tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :<sup>29</sup>

- a. Sebagai dasar pembuatan kebijakan SDM yang memungkinkan yangberkinerja tinggi.
- b. Mengimplementasikan kebijakan SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
- c. Mengembangkan tujuan dan strategi SDM.
- d. Memberi dukungan pada manager lini untuk mencapai tujuan.
- e. Menangani masalah pekerja agar tidak menghambat organisasidalam mencapai tujuan.
- f. Menghubungkan komunikasi antara pekerja dan manajemen.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Veithzal Rivai tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

---

<sup>28</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2017, 27.

<sup>29</sup> Barry Cushway, *Human Resource Management* (Jakarta: Elexmedia Computing, 1996), 4.

<sup>30</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, 7 ed. (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 8.

- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)
- f. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Sedarmayanti manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:<sup>31</sup>

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

#### **4. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Islam**

Pada dasarnya setiap organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan pada peran aktif manajer dalam memahami dan mengelola orang-orang yang ada dalam organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara Effectif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia ini tidak saja mengandalkan pada fungsi

---

<sup>31</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Reflika Aditama, 2017), 9.

manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi. Dari sisi agama Isla, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua praktek manajemen sumber daya manusia semuanya dijalankan dengan sebaik-baikny, berdasarkan Qur'an dan Hadist.

Sumber daya manusi merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا

مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

*“Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”* (Q.S. Al-Jatsiyah [45] : 13)

Oleh karena itu sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

MSDM yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam menjalankan amanah

yang diemban.

Manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam sangat menganggap penting keunggulan dan pengelolaan SDM sehingga dapat menjadikan manusia menjalankan fitrahnya sesuai yang ditetapkan oleh Allah SWT. SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

## **B. Power Effect**

### **1. Pengertian Power Effect**

Menurut Max Weber dalam buku *Sosiologi & Komunikasi* karya Alo Liliweri, *power* adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam relasi sosial, serta kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan. Kekuasaan merupakan sesuatu yang paling mendasar dalam sebagian besar relasi sosial. Akan tetapi, kekuasaan saja tidak cukup. Kekuasaan itu harus diakui oleh orang lain dalam relasi sosial, inilah yang Weber sebut sebagai legitimasi. Kata Weber, ketika kekuasaan itu dilegitimasi maka kepemimpinan menjadi efektif dan seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan sempurna. Konsep kekuasaan ini sangat penting untuk memahami bagaimana orang mampu saling mempengaruhi dalam organisasi. Etzioni seorang sosiolog meringkas konsep legitimasi dari Weber itu dalam studi tentang legitimasi, membuat kita lebih memahami dimensi baru dari disiplin organisasi. Etzioni mengakui bahwa pandangan Weber mengenai kekuasaan itu patut ditelaah secara seksama, karena kekuasaan seseorang tanpa mendapat legitimasi dari



para pengikutnya merupakan kekuasaan yang hampa.<sup>32</sup>

Menurut kamus besar bahasa Indonesia *Effect* adalah pengaruh, perubahan dan hasil. Badudu Zain menyatakan Effect adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain.<sup>33</sup> Sedangkan Louis Gottschalk mendefinisikan Effect sebagai pengaruh yang tegar dan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik sendiri sendiri ataupun kolektif.<sup>34</sup> Kekuasaan dan kepemimpinan tidak dapat terpisahkan karena dengan adanya kepemimpinan akan adanya kekuasaan pula.

Kekuasaan merupakan sesuatu yang abstrak, tidak kelihatan. kekuasaan dalam organisasi terlihat pada jabatan, pakaian dan seragam, simbol-simbol dan posisi seseorang dalam sistem sosial. Kekuasaan merupakan milik interaksi sosial bukan milik individu. Kekuasaan ada jika ada interaksi sosial antara anggota sistem sosial. Kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan para pengikutnya atau bawahan. Jadi kekuasaan dapat terjadi dimana saja.

Dedy Mulyadi mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni mempengaruhi dan mengarahkan sedemikian rupa untuk kepatuhan sukarela mereka, kepercayaan diri, rasa hormat dan kerjasama untuk menyelesaikan misi.<sup>35</sup> Abdul aziz wahab mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian.<sup>36</sup>

Kepemimpinan itu sendiri adalah kekuasaan untuk

<sup>32</sup> Alo Liliweri, *sosiologi & komunikasi organisasi*, 1 ed. (jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 129–31.

<sup>33</sup> Yus Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet.1 (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2016), 131.

<sup>34</sup> Louis Gottschalk, *Pengertian Sejarah* (Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia, 2000), 171.

<sup>35</sup> Dedy Mulyadi, “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 2.

<sup>36</sup> Abdul Aziz Wahib, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: alfabeta, 2011), 82.

mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Sebab itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, membimbing, serta mengarahkan orang lain dengan memanfaatkan daya, sarana, dana dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>37</sup>

Keberhasilan pemimpin sangat tergantung pada cara penggunaan kekuasaan. Pemimpin yang efektif kemungkinan akan menggunakan kekuasaan dengan cara yang halus, hati-hati, meminimalisasi perbedaan status dan menghindari ancaman-ancaman terhadap rasa harga diri para pengikut.

Teori kepemimpinan merupakan teori yang berusaha untuk menerangkan cara pemimpin dan kelompok yang dipimpinya berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya dan lingkungannya. Dari berbagai teori yang dikemukakan para tokoh, dapat diidentifikasi bahwa dasarnya teori kepemimpinan itu ada tiga macam, yaitu teori sifat, teori perilaku dan teori lingkungan.

a. Teori sifat (*trait theory*)

Teori ini disebut pula teori genetik. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir sebagai suatu yang diwariskan. Teori ini juga sering disebut sebagai teori bakat karena menganggap pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk.<sup>38</sup>

Berdasarkan teori kepemimpinan ini, asumsi dasar yang dimunculkan adalah kepemimpinan

---

<sup>37</sup> Saiful Bahri, *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Gibon Book, 2010), 39–40.

<sup>38</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, 1–2 ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 267.

memerlukan serangkaian sifat, ciri atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, dalam perspektif pengamat teori sifat, teori dikembangkan dengan cara berusaha menggali karakteristik bawaan pimpinan yang telah terjadi.

b. Teori perilaku (*Behavior Theory*)

Teori ini berdasarkan asumsi bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang bukan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dan berinteraksi dengan segenap anggotanya. Dengan kata lain, teori ini sangat memperhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respon kelompoknya yang dipimpinnya sebagai reaksi.<sup>39</sup>

c. Teori lingkungan (*Environmental Theory*)

Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu adakah hasil dari waktu, tempat dan keadaan. Dalam teori ini muncul sebuah pertanyaan, *leader are made not born*, yaitu pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan.<sup>40</sup>

Dapat disimpulkan dari teori-teori yang sudah dipaparkan diatas bahwa seorang pemimpin harus mampu berhubungan baik dengan para anggotanya dan juga pemimpin harus mampu mengubah model dan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman. Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan model kepemimpinan yang berubah. Sebab, jika pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan

---

<sup>39</sup> Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 117.

<sup>40</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2010), 277.

kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak berhasil secara maksimal.

## 2. **Macam-macam Power Effect**

Lima dasar kekuasaan oleh French dan Raven dalam buku “*Perilaku dan Manajemen Organisasi*”, menyatakan lima bentuk kekuasaan itu adalah :<sup>41</sup>

### a. *Coercive power*

Kekuasaan untuk menghukum para pengikut atau bawahan. Seorang pemimpin bisa menghambat promosi atau mengkritik bawahan yang menunjukkan kinerja buruk . praktik seperti ini dan rasa takut yang ditimbulkannya, adalah bentuk kekuasaan koersif. Contohnya, ancaman atau hukuman yang diberlakukan jika tidak mengikuti perintah yang diinstruksikan antara lain surat peringatan, penurunan gaji, penurunan jabatan dan bahkan pemberhentian kerja atau PHK.

### b. *Referant power*

Bentuk kekuasaan ini adalah tentang manajemen yang didasarkan pada kemampuan untuk memberikan rasa penerimaan kepada seseorang. Pemimpin yang memiliki kekuasaan ini sering dilihat sebagai panutan yang dikagumi, sering memberikan apresiasi dan berpengaruh kuat dalam kelompok karena kepribadiannya. Contoh pemimpin ini adalah Mark Zuckerberg, pendiri Facebook yang karismatik.

### c. *Reward power*

Kekuasaan yang didasarkan pada kemampuan seseorang untuk memberikan imbalan pada pengikutnya yang menaati perintah. Kekuasaan ini digunakan untuk mendukung penggunaan kekuasaan legitimasi. Bila para bawahan menganggap imbalan yang diberikan berharga maka mereka akan menyanggupi perintah yang diberikan. Contoh dari

---

<sup>41</sup> Ivancevich dan Konopaske, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, terj. Gina sGania, 79–80.

kekuasaan ini adalah, seorang atasan yang memiliki kekuasaan untuk melakukan penilaian kerja sehingga dapat menentukan besaran kenaikan gaji.

d. *Legitimate power*

Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain karena posisinya dalam organisasi. Kekuasaan ini sering disebut kekuatan posisi berasal dari jabatan yang diduduki orang tersebut. Seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi memiliki hak dan wewenang untuk memberikan perintah dan intruksi dan mereka sebagai bawahan ataupun anggota tim berkewajiban untuk mengikuti intruksi yang diberikan.

e. *Expert power*

Kekuasaan keahlian ini muncul karena adanya keahlian ataupun keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki keahlian khusus akan dihargai dalam sebuah organisasi.

### 3. Indikator *Power Effect*

Menurut Sondang Siagian, variabel-variabel kepemimpinan dibagi menjadi:<sup>42</sup>

a. Cara berkomunikasi

Menjadi seorang pemimpin harus memiliki penyampaian komunikasi yang baik, sehingga dapat diterima oleh bawahannya dengan baik. Pemimpin harus bisa menyampaikan suatu hal dengan jelas, jangan sampai ada pertanyaan dari karyawan karena ketidakjelasan dari apa yang disampaikan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya dapat menjadikan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal.

b. Pemberian motivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan motivasi baik secara finansial maupun nonfinansial.

---

<sup>42</sup> Siagian Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 62.



Hal ini dapat menciptakan suasana kondusif karena karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinannya dengan harapan prestasi yang dicapai selama ini mendapatkan penghargaan.

c. Kemampuan memimpin

Bakat kemampuan pemimpin berbeda-beda. Banyak pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Hal ini dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya. Pengambilan keputusan, seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan perusahaan, serta keputusan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk giat dalam bekerja. Dengan demikian keputusan yang diambil dapat menanamkan rasa percaya diri bagi para karyawan.<sup>43</sup>

d. Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan harus menciptakan rasa aman bagi karyawan yang bekerja. Hal ini sesuai sekali dengan kepemimpinan melalui pendekatan manusiawi, dimana para karyawan dituntut untuk bekerja dengan sepenih hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa adanya penekanan dari pihak manapun.

Kartono mengungkapkan bahwa ada tiga hal yang tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan yaitu, kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Kartono adalah sebagai berikut:<sup>44</sup>

a. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu

---

<sup>43</sup> Rivai dan Veithzal, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 265.

<sup>44</sup> Kartono dan Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 31.

- b. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Sedangkan menurut Hasibuan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:<sup>45</sup>

- a. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
- b. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- c. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
- d. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- e. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- f. Keterampilan komunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
- g. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan ingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

---

<sup>45</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 170.

- h. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam mengambil keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

#### 4. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

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

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا<sup>ط</sup>

وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

*“dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.”. (Q.S. As-Sajdah [32] : 24)*

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

yaitu:<sup>46</sup>

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

فَجْمَعِ السَّحْرَةَ لِمِيقَاتِ يَوْمٍ مَّعْلُومٍ ﴿٣٨﴾

*“Lalu dikumpulkan Ahli-ahli sihir pada waktu yang ditetapkan di hari yang ma'lum Yaitu di waktu pagi di hari yang dirayakan”.* (Q.S. Asy-Syuara [26] : 38)

- b. Keadilan, membuat keputusan dengan seadil-adilnya. Al-Qur'an memerintahkan kita untuk berlaku seadil-adilnya, sebagaimana firman Allah surah An-Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ

نَعِيمًا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

﴿ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.* (Q.S. An-Nisa [4] : 58)

- c. Kebebasan berpikir, pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling menasihati satu sama lain, sehingga para bawahan merasa senang mendiskusikan persoalan yang menjadi kepentingan dan tujuan bersama. Pemimpin

<sup>46</sup> Anton Athoilah, *Dasar Dasar Manajemen* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 210–11.

bertanggung jawab bukan hanya dengan bawahan melainkan dengan Allah selaku pengemban amanah kepemimpinan.

## C. Komunikasi

### 1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut William C. Himstreet dan Wayne Murlin Baty (dalam buku komunikasi bisnis karya Djoko Purwanto) adalah sesuatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.<sup>47</sup> Pada pelaksanaannya, proses komunikasi merupakan proses yang sangat penting dalam menyampaikan pesan, idea atau gagasan kepada orang dengan menggunakan lambang tertentu yang mengandung makna dan arti.<sup>48</sup>

Komunikasi sangat penting dan menjadi sebuah *point of view* dalam sebuah kehidupan karna memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku atau tindakan setiap individu. Komunikasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan maupun pegawai dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang baik. Teori komunikasi merupakan teori yang digunakan untuk menerangkan cara seseorang maupun kelompok dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalin komunikasi baik antara pemimpin dengan karyawan maupun karyawan dengan lainnya.

Teori komunikasi menurut Stephen Little John merupakan pandangan dan strategi yang akan membentuk alat dan rangka kerja kolektif yang diperoleh dari kesatuan sumbernya dengan memusatkan pada topik yaitu proses komunikasi. Teori komunikasi pada dasarnya merupakan

---

<sup>47</sup> Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2006), 3.

<sup>48</sup> Ade Nur Istiani dan Is Susanto, "Pola Komunikasi Rumah Singgah Mitra Al-Akhyar dalam Proses Pembinaan Keagamaan Anak Jalanan di Bandar Lampung," *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* Vol.4 No.2 (2020): 245.

konseptualisasi atau penjelasan logis tentang fenomena dalam peristiwa komunikasi. Teori komunikasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikenalkan oleh Talcot Parsons yaitu teori komunikasi sibernatik yang menganggap bahwa masyarakat merupakan suatu sistem yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi secara timbal balik. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu adalah hasil dari komunikasi terhadap lingkungan sekitar sehingga menghasilkan perubahan pengetahuan atau tingkah laku.<sup>49</sup>

Teori sibernatik yang dikenalkan oleh Talcot Parsons yang berkembang hingga sekarang dapat membantu untuk melihat dan mengetahui dan memprediksi setiap peristiwa komunikasi yang terjadi baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi maupun perusahaan karna dalam teori ini pada dasarnya merupakan suatu sistem pengontrol yang didasarkan pada sebuah komunikasi, antar sistem dengan lingkungan dan antara sistem itu sendiri dengan kata lain proses komunikasi yang terjadi antara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi di lingkungan kerja menjadi sebuah proses yang akan mempengaruhi tindakan seseorang terhadap kinerja pegawai.

## 2. Macam –Macam Komunikasi

Komunikasi yang sering terjadi di dalam lingkungan baik organisasi maupun kelompok dalam perusahaan memiliki bentuk yang berbeda yang diklasifikasikan kedalam bentuk bentuk komunikasi yang telah diuraikan dibawah:

### a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas kebawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan.

### b. Komunikasi horisontal

Komunikasi ini adalah komunikasi secara mendatar,

---

<sup>49</sup> Zikri Fachrul, *Teori Komunikasi Kontemporer*, Cet.9 (Bogor: IPB Press, 2019), 24.



misalnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi ini sering kali berlangsung tidak formal yang berlainan dengan komunikasi vertikal yang terjadi secara formal.

c. **Komunikasi diagonal**

Komunikasi diagonal yang sering juga dinamakan komunikasi silang yaitu seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang lainnya berbeda dalam kedudukan dan bagian.

**3. Indikator komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu tugas penting para karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam organisasi. Ada beberapa indikator komunikasi yang Effecttif antara lain.<sup>50</sup>

- a. Pemahaman, pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- b. Kesenangan, apabila proses komunikasi itu selalu berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
- c. Pengaruh pada sikap, komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seseorang komunikan setelah menerima kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.
- d. Tindakan, kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.
- e. Hubungan yang semakin baik, proses komunikasi yang sangat Effecttif antar seseorang secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

**4. Komunikasi dalam Perspektif Islam**

Arianti Julita dalam penelitiannya pada tahun 2019 menyebutkan bahwa teori komunikasi adalah tindakan

---

<sup>50</sup> Aw Suranto, *Komunikasi Sosial Budaya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017), 58.

yang dilakukan untuk menerangkan hubungan vertikal yang ditujukan oleh manusia kepada tuhanNya dan hubungan horizontal yang ditujukan sesama manusia. Didalam teori ini hubungan vertikal dilakukan dalam bentuk ibadah seperti sholat, doa, dzikir dan ibadah lain yang merupakan upaya manusia untuk berkomunikasi dan mendekatkan diri kepada Allah SWT. Sedangkan hubungan secara horizontal dilakukan dalam bentuk dan tindakan dan komunikasi yang jujur serta menggunakan bahasa yang baik sesuai ajaran Islam.<sup>51</sup>

Teori komunikasi dalam Islam menekankan setiap proses komunikasi berdasarkan konsep komunikasi Islami yang bisa diterapkan dalam berdialog baik verbal maupun nonverbal dengan beberapa prinsip yaitu *qaulan sadidan* (benar, tidak dusta), *qaulan baligha* (lugas, Effecttif), *qaulan ma'rufa* (kata-kata yang baik dan sopan). Dalam perspektif Islam proses komunikasi atau proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan harus disampaikan secara jujur dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah. Menyampaikan kebenaran dalam komunikasi merupakan hal penting sebgaimana dalam Al-Qur'an dalah surah Al-Hajj : 30

ذَٰلِكَ وَمَنْ يُعِظِمِ حُرْمَتِ اللَّهِ فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ عِنْدَ رَبِّهِ ۗ

وَأُحِلَّتْ لَكُمْ الْآنَعَامُ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ ۖ فَاجْتَنِبُوا

الرِّجْسَ مِنَ الْأَوْثَانِ وَاجْتَنِبُوا قَوْلَ الزُّورِ ﴿٣٠﴾

“Demikianlah (perintah Allah). dan Barangsiapa mengagungkan apa-apa yang terhormat di sisi Allah Maka itu adalah lebih baik baginya di sisi Tuhannya. dan telah

<sup>51</sup> Nel Arianty Julita, “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan,” *Jurnal Ekonomi* Vol.2 No.2 (2019): 195–205, <https://dx.doi.org/1054/economi.v/2312>.

*Dihalalkan bagi kamu semua binatang ternak, terkecuali yang diterangkan kepadamu keharamannya, Maka jauhilah olehmu berhala-berhala yang najis itu dan jauhilah perkataan-perkataan dusta". (Q.S.Al-Hajj [22])*

## **D. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Nitisemito mengemukakan pendapatnya, menurutnya lingkungan kerja adalah suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi pekerjaan saat mereka jalani jadi saat lingkungan itu tidak mendukung bisa jadi tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu *dateline* yang ditetapkan.<sup>52</sup>

Sedangkan menurut Sofyan lingkungan kerja juga diartikan dengan wilayah kerja yang didalamnya terdapat karyawan yang beraktifitas melakukan pekerjaannya masing-masing. Lingkungan itulah tempat dimana para pekerja bisa melakukan tugas yang diberikan dan pekerjaan mereka yang diberi atasan setiap hari jadi jika tidak ada lingkungan tidak akan terjadi pengerjaan tugas. Lingkungan tempat dimana suasana karyawan yang mengerjakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Suasana yang diinginkan para karyawan perusahaan bersih dan segar agar tugas dan pekerjaan sehari-hari dikerjakan dengan senang hati dan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.<sup>53</sup>

Teori Atribusi yang dikenalkan oleh Fritz Heider, menjelaskan bahwasanya sikap seseorang individu dipengaruhi oleh gabungan faktor internal dan eksternal. Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan

<sup>52</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), 75.

<sup>53</sup> Sofyan D. K, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda," *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* 2, no. 1 (2013).

kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar.<sup>54</sup>

## 2. Macam-Macam Lingkungan Kerja

Menurut Siagian ada dua jenis lingkungan kerja yaitu .<sup>55</sup>

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bentuk fisik yang mengutamakan keselamatan kerja berupa infrastruktur bangunan tempat kerja dimana akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman.
- 2) Adanya alat-alat penunjang kerja yang lengkap dan fungsional.
- 3) Adanya ruang untuk istirahat para karyawan melepas penat dijam istirahat mereka, bila memungkinkan ditunjang dengan disediakannya kantin yang sehat dan bersih.
- 4) Disediakan ruang peribadahan bagi dalam melaksanakan ibadah bagi karyawan.

### b. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu wilayah tempat kerja yang aman dan menyenangkan, sehingga para karyawan akan saling memiliki hubungan kerja yang sehat, antara karyawan dan pimpinan juga pada dasarnya bekerja dengan baik apabila lingkungannya sehat, indah, bersih, menarik dan menyenangkan.

---

<sup>54</sup> Hidayati, "Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori dan Pendekatan yang Melandasi," *JAAI* Vol.6 No.2 (2002): 15.

<sup>55</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 57.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator seperti berikut :<sup>56</sup>

- a. Pencahayaan di ruang kerja  
Pencahayaan harus bersifat cukup, artinya tidak mengganggu aktifitas kinerja dan produksi dengan mengatur pencahayaan yang ideal yaitu tidak redup atau terlalu terang sehingga sangat mengganggu dan membuat suasana tidak nyaman.
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja  
Adanya ventilasi yang cukup pergantian udara di lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan sehat, oleh sebab itu tersedianya sirkulasi udara yang tertata sangat penting untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan.
- c. Kebisingan  
Kebisingan, meminimalisir adanya suara berlebihan, baik itu dengan mengatur suara mesin atau alat-alat kerja atau menempatkan perusahaan di wilayah yang tingkat kebisingannya cukup.
- d. Penggunaan warna  
Komposisi pewarnaan ruang atau wilayah kerja harus diperhatikan dengan baik, sebab hal itu merupakan bagian dari keindahan yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja di wilayah lingkungan kerja.
- e. Fasilitas  
Fasilitas tidak dapat dipisahkan dari kegiatan kerja karyawan, fasilitas yang baik, cukup dan memadai dapat menunjang aktifitas produksi dan hubungan kerja masing-masing individu menjadi sehat.
- f. Kelembaban udara  
Kelembaban udara harus diperhatikan karena dapat meningkatnya kenyamanan berada di dalam ruang atau

---

<sup>56</sup> Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 71–72.

wilayah lingkungan kerja. Karena temperature udara juga dapat mempengaruhi dara produktifitas.

#### 4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu, menurut Bambang Kussrianto bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja dalam Islam adalah lingkungan dimana keberadaan manusia di dalamnya dituntut hrus saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan kemampuannya masing-masing dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya.

Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan sang pencipta ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong menolong kepada makhluk Allah SWT yang membutuhkan. Sebab lingkungan kerja Islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan manusia dan Allah SWT yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah SWT yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Haris Junianto, Siti Maroah, dan Mochamad Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT.Azka Mulia Internasional," *Jurnal Improvement* Vol.1 No.2 (2021).



## E. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prabu Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan pada waktu periode tertentu. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampun dan perbuatan dalam situasi tertentu.<sup>58</sup>

Memberikan *reward fan punishment* ini salah satu cara untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan dapat terus memacu karyawan agar dapat terus berprestasi. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan pada fungsi dan perilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.<sup>59</sup>

Menurut Kasmir bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.<sup>60</sup> Bedjo berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi itu.

Menurut Muhammad Zainur Roziqin, kinerja adalah

---

<sup>58</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 28.

<sup>59</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2010), 170–71.

<sup>60</sup> Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 182.

keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Fungsi profesi disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan seseorang ataupun kelompok yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>61</sup> Beberapa teori yang telah dijabarkan diatas yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama bekerja di sebuah perusahaan.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Meithiana terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :<sup>62</sup>

- a. Kualitas, ukuran suatu kualitas dapat dilihat dari mindset pekerja yang dapat berpengaruh terhadap potensi, kemampuan dan kesempurnaan kinerja.
- b. Kuantitas, melibatkan seberapa total jumlah produksi dari hasil aktifitas produksi meliputi jumlah unit dan siklus.
- c. Pengetahuan, *ability* yang dimiliki oleh pekerja dalam mengemban tanggung jawab serta dapat mengerti dengan baik tugas mereka.
- d. Keandalan, merupakan tingkat kecakapan karyawan terhadap tugasnya masing-masing yang meliputi tanggung jawab diri terhadap peraturan perusahaan, kedisiplinan dan inisiatif sendiri.
- e. Kerjasama, adalah aktivitas yang melibatkan banyak pekerja dalam menyelesaikan aktivitasnya yang sudah ditetapkan pada suatu program kerja.

---

<sup>61</sup> Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja* (Malang: Averroes Press, 2010), 52.

<sup>62</sup> Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017).

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amirullah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :<sup>63</sup>

- a. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :
  - 1) Internal (pribadi) faktor internal adalah fokus yang ada dalam diri seseorang yang meliputi potensi , motivasi dan pribadi yang produktif.
  - 2) Eksternal atau faktor yang mempengaruhi dari luar , seperti mendapati posisi kerja yang mudah, bernasib baik serta dikelilingi lingkungan dan hubungan yang sehat.
- b. Kinerja buruk dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :
  - 1) Internal (pribadi) menjadikan kinerja buruk adalah kemalasan , rendahnya rasa produktifitas dan tidak adanya usaha perbaikan.
  - 2) Eksternal (lingkungan) kinerja buruk seseorang itu adalah meliputi nasib buruk, serta memiliki atasan yang tidak perhatian dan tidak baik.

#### 4. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Didalam Al-Qur'an menjelaskan mengenai kinerja karyawan yaitu dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
 بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui*

<sup>63</sup> Pengantar Manajemen, Amirullah (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 232.

*akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (Q.S. At-Taubah[9] : 105)

Ayat tersebut dapat dipahami bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya disini apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari hasil kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Seorang karyawan akan mempunyai kinerja tinggi apabila memiliki karakteristik khusus.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah SWT. akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja.<sup>64</sup>

Mangkunegara mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yakni:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

---

<sup>64</sup> Is Susanto, Mad Heri, dan Achmad Fachrudin, “Dampak Strategi Pemasaran Pariwisata terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat dalam Perspektif Ekonomi Islam(Studi pada Pantai Wisata Labuhan Jukung Krui Kabupaten Pesisir Barat),” *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* Vol.3 No.1 (Mei 2019): 131.

## **F. Ekonomi Islam**

### **1. Pengertian Ekonomi Islam**

Dalam membahas perspektif ekonomi Islam. Ada satu titik awal yang benar-benar harus kita perhatikan dan pahami, yaitu “ekonom dalam Islam itu sesungguhnya bermuara kepada akidah Islam, yang bersumber dari syariat. Ini baru dari suatu sisi. Sedangkan dari sisi lainnya ekonomi Islam bermula pada Al-Qur’an al karim As-Sunnah Nabawiyah yang berbahasa arab.oleh karena itu, berbagai terminologi dan substansi ekonomi yang sudah ada. Haruslah dibentuk dan disesuaikan terlebih dahulu dalam kerangka Islami atau dengan kat lain, harus digunakan kata dan kalimat dalam bingkai lughawi, supaya kita dapat meyadari betapa pentingnya titik permasalahan ini. Ilmu ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekoomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam. Sejauh mengenai kekurangan, hampir tidak terdapat perbedaan apapun antara ilmu ekonomi Islam dan ilmu modern.

### **2. Karakteristik Ekonomi Islam**

Ada beberapa karakteristik dalam ekonomi Islam, yang menjadi ajaran ekonomi Islam itu sendiri. Karakteristik tersebut sesuai dengan beberapa aspek dalam ekonomi Islam yang mencangkup aspek normative-idealisdeduktif dan juga historis-empiris-induktif. Adapun karakteristik ekonomi Islam antara lain:

- a. Rabbaniyah Mashdr (bersumber dari tuhan), Ekonomi Islam (al-iqtishad al-Islami) merupakan ajaran yang bersumber langsung dari Allah.
- b. Rabbaniyah I-Hadf (bertujuan untuk tuhan), selain bersumber dari Allah, ekonomi Islam juga bertujuan kepada Allah. Artiny segala aktivitas ekonomi Islam merupakan sebuah ibadah yang diwujudkan dalam hubungan antar manusia untuk membina hubungan dengan Allah.
- c. Al-Raqabah al-Mazdujah (mixing control/kontrol di dalam dan di luar), ekonomi Islam menyertakan

pengawasan yang melekat bagi semua umat manusia yang terlibat di dalamnya, pengawasan dimulai dari diri masing-masing manusia, karena manusia adalah pemimpin (khalifah) bagi dirinya sendiri. Manusia mempunyai jaring pengaman bagi dorongan-dorongan buruk yang keluar dari jiwanya, ketika ia ingin berbuat ketidakadilan kepada orang lain.

- d. Al-jam' u bayna al-Tsabat wa al-Murunah (penggabungan antara yang tetap dan yang lunak). Ini terkait dengan hukum dalam ekonomi Islam. Islam mempersilahkan umatnya untuk beraktivitas ekonomi sebebaskan-bebasnya, selama tidak bertentangan dengan larangan yang sebagian besar berakibat pada adanya kerugian orang lain.
- e. Al-Tawazun bayna al-Mashlahah al-Fard wa al-Jama'ah (keseimbangan antara kemalahatan individu dan masyarakat), ekonomi Islam merupakan ekonomi yang menjunjung tinggi keseimbangan diantara kemaslahatan individu dan masyarakat.
- f. Al-Tawazun bayna al-Madiyah wa al-Rukhiyah (keseimbangan antara materi dan spritual). Islam memotivasi manusia untuk bekerja keras dan mencari rezeki yang ada, dan Islam tidak melarang umatnya dalam memanfaatkan rezeki yang ada.
- g. Al-Waqi'iyah (realistis). Ekonomi Islam bersifat realistis, karena sistem yang ada sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi masyarakat. Ekonomi Islam mendorong tumbuhnya usaha kecil dalam masyarakat yang pada akhirnya bisa mendorong pendapatnya mereka.
- h. Al-alamiyah (universal), ekonomi Islam memiliki sistem yang sangat universal. Maka dari itu, ajaran-ajarannya bisa dipraktikan oleh siapapun dan dimanapun ia berada. Karena tujuan dari ekonomi Islam hanyalah satu, yitu win-win solution yang bisa didteksi dengan tersebarny kemaslahatan di antara manusia dan meniadakan kerusakan di muka bumi ini.



## G. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka, dengan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu yang terkait.

Kerangka berpikir merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisa perencanaan dan berargumentasi kecenderungan asumsi kemana akan dilabuhkan, penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasi-narasi peneliti bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang digunakan sebagai bahan penjelasan dan berakhir dengan pembaharuan suatu pernyataan atau hipotesa.<sup>65</sup>

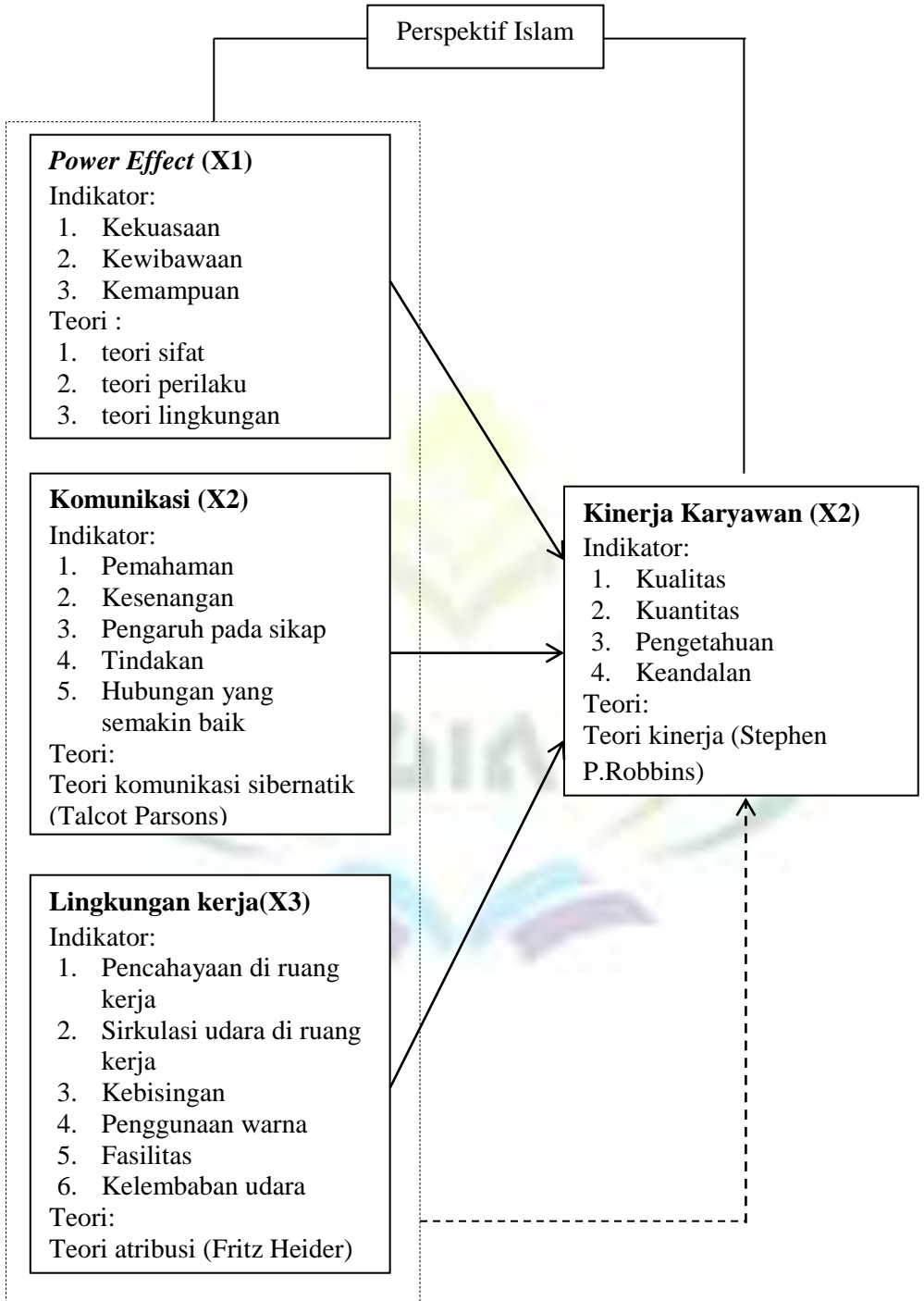
Menurut Widayat dan Amirullah, kerangka berpikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah objek penelitian. Alur berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan juga pengalaman-pengalaman empiris, merupakan dasar untuk menyusun kerangka berpikir yang berguna untuk membangun suatu hipotesis.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, dan Ramadani Syafitri, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* Vol.2 No.1 (30 Juni 2023): 161.

<sup>66</sup> Widayat dan Amirullah, *Metode Penelitian Pemasaran* (Malang: CV. Cahaya Press, 2002), 78.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



Keterangan :

—————→ (secara parsial)  
 ----- (secara simultan)

Hubungan secara parsial antara *Power Effect* terhadap kinerja karyawan adalah bahwa adanya *Power Effect* yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya *Power Effect* yang baik menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam lembaga itu juga baik.

Hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan secara parsial adalah komunikasi yang dilakukan secara baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik karena semakin baik tingkat komunikasi yang terjalin maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial adalah lingkungan kerja yang diberikan dengan baik akan dapat membangkitkan semangat bagi karyawan dan itu dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan.

Adapun secara simultan yaitu *power Effect*, komunikasi, lingkungan kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang telah sesuai dengan ketentuan perspektif Islam.

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan populasi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau tes yang biasa disebut tes hipotesis.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara yaitu:

## 1. Pengaruh *Power Effect* Terhadap Kinerja Karyawan

Max Weber mendefinisikan bahwa *Power Effect* ialah kemampuan dari orang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain. Kekuasaan yang dimaksud adalah kekuasaan yang diakui oleh orang lain yang disebut legitimasi.<sup>67</sup> Kekuasaan sangat erat hubungannya dengan kepemimpinan yang mana seperti yang dikemukakan oleh Dedy Mulyadi bahwa kepemimpinan itu sebagai pengaruh, seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain. Kepemimpinan dalam *Power Effect* ini adalah bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.<sup>68</sup>

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan diatas bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *Power Effect* dikarenakan *Power Effect* dalam hal ini dimiliki oleh seorang pemimpin yang harus mengontrol kinerja karyawan bawahannya agar bisa mencapai target yang diberikan.

Penelitian Rizki Saputra yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan ha ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,174 > 1,993$ .<sup>69</sup>

**H<sub>1</sub> = kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

---

<sup>67</sup> Liliweri, *sosiologi & komunikasi organisasi*, 129.

<sup>68</sup> Abdul Aziz Wahib, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*,

<sup>69</sup> Rizki Saputra, “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Eskonomi Islam” (Lampung, Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, 2019).

## 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui sistem yang biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Marwansyah mendefinisikan komunikasi sebagai peralihan pesan antar manusia yang mempunyai interpretasi yang sama.<sup>70</sup> Pertukaran pesan ini harus dilakukan dengan tujuan yang sama agar pemahaman bisa dimengerti. Komunikasi terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu instansi, setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

Teori sibernatik yang diperkenalkan oleh Talcot Parsons yang berkembang hingga sekarang dapat membantu untuk melihat dan mengetahui dan memprediksi setiap peristiwa komunikasi yang terjadi baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi maupun perusahaan karna dalam teori ini pada dasarnya merupakan suatu sistem pengontrol yang didasarkan pada sebuah komunikasi, antar sistem dengan lingkungan dan antara sistem itu sendiri dengan kata lain proses komunikasi yang terjadi antara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi di lingkungan kerja menjadi sebuah proses yang akan mempengaruhi tindakan seseorang terhadap kinerja karyawan.<sup>71</sup>

Larasati Dwi Masyitah dan Pontjo Bambang Mahargiono dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”, menunjukkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang menunjukkan  $<0,05$ , sehingga dapat disimpulkan

---

<sup>70</sup> Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, 3.

<sup>71</sup> Zikri Fachrul, *Teori Komunikasi Kontemporer*, 24.

bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.<sup>72</sup>

**H<sub>2</sub> = komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi pekerjaan saat mereka menjalani jadi saat lingkungan itu tidak mendukung bisa jadi tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu *dateline* yang ditetapkan.<sup>73</sup> Lingkungan kerja saat ini menjadi faktor yang penting bagi setiap pekerja, lingkungan yang nyaman dan tenang menjadi hal yang sangat diinginkan pekerja. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang mendukung aktivitas pekerja di dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Reni Armiami yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indo Java Land”, menunjukkan bahwa berdasarkan uji t menunjukkan hasil bahwa tingkat signifikan untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05.

Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>74</sup>

**H<sub>3</sub> = lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

---

<sup>72</sup> Larasati Dwi Masyitah dan Pontjo Bambang Mahargiono, “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 10 No 11 (November 2021).

<sup>73</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 75.

<sup>74</sup> Reni Armiami, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indo Java Land” Vo.4 No.1 (2020).



#### 5. Pengaruh *Power Effect*, Komunikasi, Lingkungan Kerja

Amstrong dan Baron mengemukakan, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>75</sup> Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kepemimpinan dan lingkungan kerja turut andil dalam terciptanya peningkatan produktivitas target.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazariah, Edward dan Sigit Indrawijaya dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi”, menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.<sup>76</sup>

**H<sub>4</sub> = *Power Effect*, komunikasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

---

<sup>75</sup> Amstrong dan Baron, *Manajemen Kinerja-Realitas Baru* (London: Institute Of Personalia dan Pembangunan, 1998), 23.

<sup>76</sup> Nazariah, Edward, dan Sigit Indrawijaya, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol.3, no. 5 (2022).

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Aziz Wahib. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: alfabeta, 2011.
- Ade Nur Istiani dan Is Susanto. "Pola Komunikasi Rumah Singgah Mitra Al-Akhyar dalam Proses Pembinaan Keagamaan Anak Jalanan di Bandar Lampung." *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* Vol.4 No.2 (2020).
- Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Agus Tri Basuki. *Pengguna SPSS Dalam Statistik*. Yogyakarta: Danisa Media, 2014.
- Akinyele Samuel Taiwo. "The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria." *African Journal of Business Management* Vol.4 (3) (Maret 2010).
- Amstrong dan Baron. *Manajemen Kinerja-Realitas Baru*. London: Institute Of Personalia dan Pembangunan, 1998.
- Anton Athoilah. *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Asep Saipul Hamdi dan Azwar Anas. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: DeePublish, 2012.
- Aw Suranto. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017.
- Barry Cushway. *Human Resource Management*. Jakarta: Elexmedia Computindo, 1996.
- Bratton, John. *Work and Organizational Behaviour*. Fourth edition. London: Red Globe Press is an imprint of Macmillan Education Limited, 2021.
- Chandrawansyah. *Kinerja Karyawan*, 20 Maret 2023.
- Deddy Mulyadi. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi." Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Keempat. Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Dolly V.P Sitanggang. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau." Universitas Islam Riau, 2021.

- Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Fatih Fuadi dan Destin Fitria Anjayani. "Penerapan Employer Branding dan Employee Value Proposition Untuk Menciptakan Employee Engagement dalam Perspektif Bisnis Islam." *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No.4 (2023).
- Haeruddin K, Mattalatta, dan Hasmin. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba." *Jurnal Mirai Management* Vol 1 No 1 (Februari 2016).
- Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Haris Junianto, Siti Maroah, dan Mochamad Mochklas. "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT.Azka Mulia Internasional." *Jurnal Improvement* Vol.1 No.2 (2021).
- Husein Umar. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2000.
- Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2 I*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Indra Kusdianto, Rismalasari, Muhammad Iqbal, dan Haedar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* Vol 8 No 1 (Juni 2022).
- Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Ivancevich, John, dan Robert Konopaske. *Perilaku dan Manajemen Organisasi (diterjemahkan oleh Gina Gania)*. dua. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Kartini. *Pengantar Metodologi Research*. Bandung: Alumni, 2002.
- Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.

- Larasati Dwi Masyitah dan Pontjo Bambang Mahargiono. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 10 No 11 (November 2021).
- Liliweri, Alo. *sosiologi & komunikasi organisasi*. 1 ed. jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Meithiana Indrasari. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Muhammad Zainur Roziqin. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press, 2010.
- Nasharuddin Baidan dan Erwati Aziz. *Etika Islam Dalam Berbisnis*. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2014.
- Nazariah, Edward, dan Sigit Indrawijaya. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol.3, no. 5 (2022).
- Nel Arianty Julita. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan." *Jurnal Ekonomi* Vol.2 No.2 (2019). <https://dx.doi.org/1054/economi.v/2312>.
- Nela Pima Rahmawati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.8 No.2 (2014).
- Ngalimun. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta." *Parameter* 4, no. 2 (1 September 2019). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>.
- Ninit Alfani. *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Dee Publish, 2018.
- Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013.

- Nurul Zuriah. *Metodelogi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Pengantar Manajemen. Amirullah. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Priyono dan Marinis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2018.
- Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Purwanto S.K. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi , Studi Kasus Pada Universitas Negeri dan Swasta di Jakarta." *Jurnal* Vol.XIX No.01 (2015).
- Reni Armiami. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indo Java Land" Vo.4 No.1 (2020).
- Rivai dan Veithzal. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Rizki Saputra. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Eskonomi Islam." Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung, 2019.
- Saiful Bahri. *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Gibon Book, 2010.
- Siagian Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Siregar, Dede Iskandar, dan Rizki Hamdani. "Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Bukti dari Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara." *Future Jurnal Manajemen Akuntansi* Vol.5 (2) (Maret 2018).
- Sofyan D. K. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda." *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* 2, no. 1 (2013).
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Sony Bagus Purwanto. "Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia." *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol 11 No 1 (Maret 2013).

- Sugiyono. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cet ke-20. Bandung: alfabeta, 2016.
- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.
- Sutardji. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Dee Publish, 2016.
- Terry dan George R. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Vicky F Sanjaya, Rio Syukron Jamal, dan Sandy Firdaus. “Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jambura Economic Education Journal* Vo.3 No.1 (2021).
- Wahyu Hidayat R dan A. Mohyi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UMMPress, 2020.
- Yus Badudu dan Sutan Mohammad Zain. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Cet.1. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2016.
- Zikri Fachrul. *Teori Komunikasi Kontemporer*. Cet.9. Bogor: IPB Press, 2019.





# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1. BALASAN SURAT RISET



## LAMPIRAN DOKUMENTASI WAWANCARA











## LAMPIRAN 2. INSTRUMEN PENELITIAN

### Petunjuk pengisian

Dibawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Silahkan Bapak/ibu diminta untuk menjawab atau mengisi kuesioner dibawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan apa yang sebenarnya.

#### A. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  Laki –laki   
Perempuan
3. Status :  Menikah   
Belum Menikah
4. Usia Responden :  Antara 18 – 23 tahun  
 Antara 24 – 29 tahun  
 Antara 30 – 35 tahun  
 Antara 36 – 40 tahun  
 Antara 41 – 45 tahun  
 lebih dari 45 tahun
5. Pendidikan terakhir :  SMU  Diploma   
Sarjana (S1)
6. Masa Kerja :  1- 3 tahun  
 4 – 6 tahun  
 7 – 9 tahun  
 lebih dari 9 tahun

Pilihlah salah satu jawaban dibawah ini

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

**Berilah tanda (✓) terhadap masing – masing pernyataan berikut yang paling sesuai dengan penilaian anda.**

**B. Petunjuk Pengisian**

Setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif jawaban, pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada jawaban yang telah disediakan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan.

STS	Sangat Tidak Setuju	1	Pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan apa yang saya rasakan.
TS	Tidak Setuju	2	Pernyataan tersebut lebih banyak tidak benarnya daripada kebenarannya.
N	Netral	3	Pernyataan tersebut seimbang antara benar dan tidak benar.
S	Sangat Setuju	4	Pernyataan tersebut lebih banyak benarnya daripada tidaknya.
SS	Sangat Setuju	5	Pernyataan tersebut sangat sesuai dengan yang kita rasakan



### KUESIONER PENELITIAN

<i>Power Effect / kepemimpinan</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
1	Saya merasa pemimpin menjadi pembangkit semangat kerja untuk karyawan.					
2	Pemimpin memberikan rasa nyaman pada karyawan.					
3	Pemimpin sebelum memberikan tugas, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan.					
4	Pemimpin memusyawarahkan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.					
5	Pemimpin mempertahankan kinerja karyawan agar terus meningkat.					
6	Selama ini komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan.					
7	Pemimpin menjadi pembangkit semangat kerja untuk karyawan.					
8	Pemimpin menegur karyawan jika ada yang berbuat kesalahan.					
<b>Komunikasi</b>						
No	Indikator Pernyataan	STS	TS	N	S	SS

1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pimpinan.					
2	Saya merasa proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap dalam bekerja.					
3	Saya merasa komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai kantor.					
4	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
5	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lain/ atasan.					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
<b>No</b>	<b>Indikator Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Sarana dan prasarana yang ada selama ini sudah memadai untuk menunjang kinerja karyawan.					
2	Pimpinan membangun hubungan yang harmonis dan kekeluargaan terhadap karyawan.					
3	Saya merasa lingkungan					

	kerja selama ini sudah cukup baik dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Tempat bekerja saya sudah terjamin keamanannya.					
5	Saya merasa fasilitas yang ada sudah membuat kinerja karyawan cukup baik.					
6	Pemimpin membangun hubungan yang harmonis dan kekeluargaan terhadap karyawan.					
<b>Kinerja Karyawan</b>						
<b>No</b>	<b>Indikator Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor.					
2	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan bekerjasama dalam tim dengan baik.					
3	Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya.					
5	Saya mampu bekerja					



	sesuai dengan standar perusahaan.					
6	Dalam penerimaan pekerja karyawan ada kriteria atau skill yang harus dimiliki oleh seorang karyawan.					



## LAMPIRAN 3. JAWABAN RESPONDEN

<i>Power Effect</i>							
PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PE6	PE7	PE8
5	4	5	3	3	3	5	5
5	3	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	3	3	3	5
4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	5
5	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	5	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

Komunikasi				
K1	K2	K3	K4	K5
4	4	4	5	3
5	4	4	5	3
5	4	4	4	4
5	4	4	3	4
3	4	4	3	4
4	3	4	5	4
4	4	5	3	4
4	4	5	5	5
4	4	4	3	4
4	4	4	4	5
4	2	4	4	3

5	5	4	4	4
3	4	2	4	3
4	4	4	2	2
3	2	3	3	4
5	5	5	5	4
5	4	2	4	4
5	4	4	4	4

Lingkungan Kerja					
LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6
3	2	2	3	2	3
4	2	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	5
3	3	3	5	3	4
4	4	3	3	3	2
3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4
3	4	5	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	2	2	4	4
5	3	4	5	4	4
5	4	5	4	3	3
4	3	5	4	4	3

Kinerja Karyawan					
KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
5	4	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4

4	4	4	5	4	4
5	5	4	3	4	5
4	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4





PE4	Pearson	-	,104	,131	1	,797	,773	,729	,534	,721**
	Correlati	,049				**	**	**	*	
	on									
	Sig. (2-	,848	,681	,605		,000	,000	,001	,023	,001
	tailed)									
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
PE5	Pearson	,300	,367	,450	,797	1	,882	,688	,600	,899**
	Correlati				**		**	**	**	
	on									
	Sig. (2-	,227	,135	,061	,000		,000	,002	,009	,000
	tailed)									
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
PE6	Pearson	,143	,213	,300	,773	,882	1	,751	,524	,818**
	Correlati				**	**		**	*	
	on									
	Sig. (2-	,571	,396	,226	,000	,000		,000	,025	,000
	tailed)									
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
PE7	Pearson	,189	,161	,341	,729	,688	,751	1	,568	,786**
	Correlati				**	**	**		*	
	on									
	Sig. (2-	,451	,523	,166	,001	,002	,000		,014	,000
	tailed)									
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
PE8	Pearson	,176	,284	,582	,534	,600	,524	,568	1	,738**
	Correlati			*	*	**	*	*		
	on									
	Sig. (2-	,484	,253	,011	,023	,009	,025	,014		,000
	tailed)									
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson	,472	,557	,712	,721	,899	,818	,786	,738	1
	Correlati	*	*	**	**	**	**	**	**	
	on									
	Sig. (2-	,048	,016	,001	,001	,000	,000	,000	,000	
	tailed)									
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Uji Validitas Komunikasi (X2)

## Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	,477*	,236	,307	,098	,673**
	Sig. (2-tailed)		,045	,346	,215	,700	,002
	N	18	18	18	18	18	18
K2	Pearson Correlation	,477*	1	,240	,139	,136	,636**
	Sig. (2-tailed)	,045		,338	,583	,590	,005
	N	18	18	18	18	18	18
K3	Pearson Correlation	,236	,240	1	,140	,247	,611**
	Sig. (2-tailed)	,346	,338		,581	,324	,007
	N	18	18	18	18	18	18
K4	Pearson Correlation	,307	,139	,140	1	,228	,619**
	Sig. (2-tailed)	,215	,583	,581		,363	,006
	N	18	18	18	18	18	18
K5	Pearson Correlation	,098	,136	,247	,228	1	,539*
	Sig. (2-tailed)	,700	,590	,324	,363		,021
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	,673**	,636**	,611**	,619**	,539*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,005	,007	,006	,021	
	N	18	18	18	18	18	18

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

## Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

### Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	,109	,286	,286	,062	,226	,582*
	Sig. (2-tailed)		,666	,250	,249	,808	,366	,011
	N	18	18	18	18	18	18	18
LK2	Pearson Correlation	,109	1	,343	,036	,376	,242	,572*
	Sig. (2-tailed)	,666		,163	,886	,124	,333	,013
	N	18	18	18	18	18	18	18
LK3	Pearson Correlation	,286	,343	1	,482*	,241	-,151	,658**
	Sig. (2-tailed)	,250	,163		,043	,336	,550	,003
	N	18	18	18	18	18	18	18
LK4	Pearson Correlation	,286	,036	,482*	1	,110	,252	,648**
	Sig. (2-tailed)	,249	,886	,043		,665	,313	,004
	N	18	18	18	18	18	18	18
LK5	Pearson Correlation	,062	,376	,241	,110	1	,241	,526*
	Sig. (2-tailed)	,808	,124	,336	,665		,336	,025
	N	18	18	18	18	18	18	18
LK6	Pearson Correlation	,226	,242	-,151	,252	,241	1	,510*
	N	18	18	18	18	18	18	18

	Sig. (2-tailed)	,366	,333	,550	,313	,336		,031
	N	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,582*	,572*	,658**	,648**	,526*	,510*	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,011	,013	,003	,004	,025	,031	
	N	18	18	18	18	18	18	18

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	6

### Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	,395	,373	,263	,316	,216	,662**
	Sig. (2-tailed)		,104	,128	,292	,201	,389	,003
	N	18	18	18	18	18	18	18
KK2	Pearson Correlation	,395	1	,194	,291	,125	,736*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,104		,440	,242	,621	,000	,001
	N	18	18	18	18	18	18	18

KK3	Pearson Correlation	,373	,194	1	,461	,555*	,222	,674**
	Sig. (2-tailed)	,128	,440		,054	,017	,377	,002
	N	18	18	18	18	18	18	18
KK4	Pearson Correlation	,263	,291	,461	1	,457	,175	,667**
	Sig. (2-tailed)	,292	,242	,054		,057	,488	,003
	N	18	18	18	18	18	18	18
KK5	Pearson Correlation	,316	,125	,555*	,457	1	,210	,648**
	Sig. (2-tailed)	,201	,621	,017	,057		,402	,004
	N	18	18	18	18	18	18	18
KK6	Pearson Correlation	,216	,736*	,222	,175	,210	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,389	,000	,377	,488	,402		,004
	N	18	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	,662*	,694*	,674*	,667*	,648*	,647*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,002	,003	,004	,004	
	N	18	18	18	18	18	18	18

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	6

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10170287
	Absolute	,120
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,120
Kolmogorov-Smirnov Z		,508
Asymp. Sig. (2-tailed)		,959

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

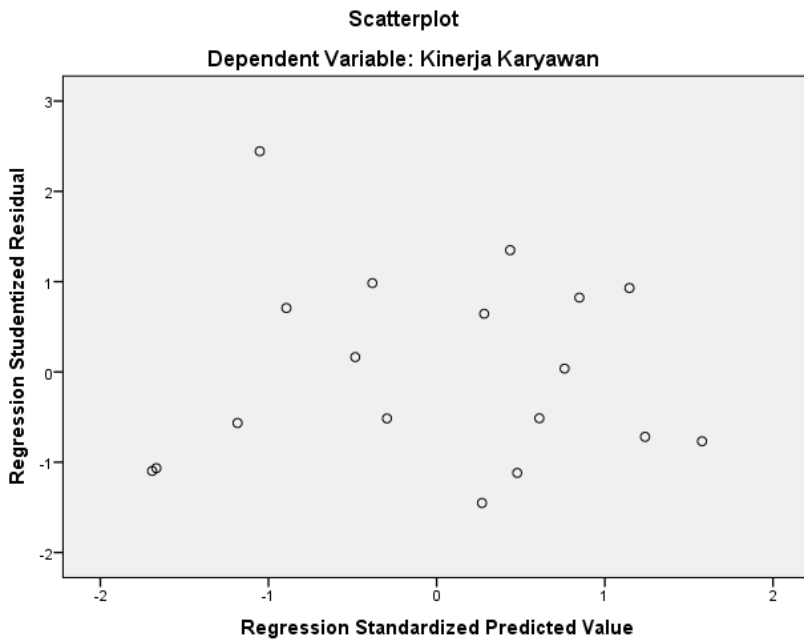
### Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,677	4,222		1,108	,287
Power Effect	-,039	,074	-,158	-,526	,607
1 Komunikasi	-,064	,146	-,135	-,435	,670
Lingkungan Kerja	-,019	,125	-,044	-,152	,881

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



## Analisis Linier Berganda & Uji Parsial T Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,394	2,644		-3,175	,007
1					
Power Effect	,714	,117	,634	6,095	,000
Komunikasi	,082	,034	,180	2,416	,030
Lingkungan Kerja	,640	,152	,425	4,210	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Uji F simultan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,283	3	62,094	61,385	,000 <sup>b</sup>
	Residual	14,162	14	1,012		
	Total	200,444	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Power Effect

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 <sup>a</sup>	,929	,914	1,00576

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Power Effect

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-8,394	2,644		-3,175	,007		
1							
Power Effect	,714	,117	,634	6,095	,000	,466	2,146
Komunikasi	,082	,034	,180	2,416	,030	,904	1,106
Lingkungan Kerja	,640	,152	,425	4,210	,001	,495	2,019



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**PUSAT PERPUSTAKAAN**

Jl. Latief H. Endro Sutadin, Sukaraja I, Bandar Lampung 35131  
 Telp (0721) 700607-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 0366 / Un.16/P1/ KT/ 1/ 2024

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
 NIP. : 197308291998031003  
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Jurnal Dengan Judul :

**PENGARUH POWER EFEK, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM  
 (Studi pada Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Bandar Lampung)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
DIAJENG SEKARATU GALUH ASKA	1951040275	FEBI/ MBS

Bebas Plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 19 % dan dinyatakan **Valid** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

Bandar Lampung, 26 Januari 2024  
 Kepala Pusat Perpustakaan

  
 Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
 NIP.197308291998031003

**Ket:**

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository.
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi untuk Salah Satu Syarat Penyerahan di Pusat Perpustakaan.

PENGARUH POWER EFEK,  
KOMUNIKASI, LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF  
ISLAM (Studi pada Karyawan  
Badan Pengawas Pemilu Kota  
Bandar Lampung)

*by Perpustakaan Pusat*

---

**Submission date:** 26-Jan-2024 10:03AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2275460764

**File name:** DIAJENG\_SEKARATU\_GALUH\_ASKA.docx (190,36K)

**Word count:** 9416

**Character count:** 58231

PENGARUH POWER EFEK, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi pada Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Bandar Lampung)

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
2	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	2%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
4	repo.itera.ac.id Internet Source	1%
5	repository.iain-manado.ac.id Internet Source	1%
6	yrpipku.com Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	1%
8	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1%
9	M. Rizky Pippo Pratama, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2020 Publication	1%
10	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1%

11	<a href="http://jurnal.stietotalwin.ac.id">jurnal.stietotalwin.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://ejournal.ust.ac.id">ejournal.ust.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://repository.ut.ac.id">repository.ut.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	Harjoni Desky, Rina Murinda, Razali Razali. "Pengaruh Persepsi Keamanan, Kualitas Informasi dan Kepercayaan terhadap Keputusan Pembelian Online", Owner, 2022 Publication	<1 %
17	Submitted to Submitted on 1687234288426 Student Paper	<1 %
18	Submitted to IAIN Pontianak Student Paper	<1 %
19	Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON WATAMPONE", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Publication	<1 %
20	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
21	ANGELINA CAROLIN B2042152001. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN PRODUCT QUALITY TERHADAP BUYING DECISION SERTA DAMPAKNYA PADA	<1 %

SATISFACTION (Survei Pada Konsumen Produk Kosmetik Rossa Beauty Di Kota Pontianak)", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

- |    |                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 22 | <a href="http://jurnal.machung.ac.id">jurnal.machung.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                | <1 % |
| 23 | <a href="http://www.journal.stieamkop.ac.id">www.journal.stieamkop.ac.id</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                  | <1 % |
| 24 | <a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a><br>Internet Source                                                                                                                                                                                            | <1 % |
| 25 | Rizky Maulana, T. Lyza Tahura, Alvin Fahlevi. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan", Jurnal EMT KITA, 2023<br>Publication                                                   | <1 % |
| 26 | Sri Sudiarti. "PENGARUH PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT.RENTANG BUANA NIAGAMAKMUR TASIKMALAYA)", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2019<br>Publication                                                          | <1 % |
| 27 | Fuad Adi Nugroho, Hendy Widiastoeti, Arga Christian Sitohang. "Pengaruh Teknologi Informasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen pada AUTO2000 Kenjeran Surabaya", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021<br>Publication | <1 % |

Exclude quotes

On

Exclude matches

≤ 5 words

Exclude bibliography 0/1