

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kepemimpinan Islam

###### a. Definisi Kepemimpinan

Prasetyo mengutarakan bahwasanya Kepemimpinan yakni sebuah metode untuk dipergunakan pada proses Kepemimpinan Islam untuk kemudian diterapkan pada perilaku Kepemimpinan individu guna memberi pengaruh untuk individu lainnya sehingga berbuat sesuai pada yang ia harapkan. Melalui definisi lain Flippo mengutarakan bahwasanya Kepemimpinan yakni pola perilaku yang direncanakan guna mengintegrasikan tujuan dari organisasi terhadap tujuannya karyawan. Adapun dalam mendongkrak keefektifan dari organisasi, maka diperlukan kemauan untuk mempelajari bagaimanakah melatih pemimpin dengan efektif, tetapi juga membentuk lingkup organisasi yang mampu mendorong pemimpin untuk menjalankan tugas secara maksimal.<sup>1</sup>

Sedangkan Rivai mengutarakan Kepemimpinan selaku langkah untuk memberikan pengaruh ke individu lain, baik didalam maupun luar organisasi demi meraih tujuan. Dalam paparnya, Hasibuan mengartikan Kepemimpinan selaku metode dari pemimpin untuk memberi pengaruh ke perilakunya bawahan sehingga rela menjalin kerja sama serta menjalankan tugasnya dengan efisiensi maupun efektifitas tinggi demi mewujudkan apa organisasi tuju. Selaras dengan definisi sebelumnya, Istianto mendefinisikan Kepemimpinan selaku sebuah aktivitas untuk memimpin, sementara pemimpin yakni individu yang berkemampuan memberi pengaruh ke individu lain sehingga mereka mengikuti hal yang diperintahkannya. Artinya bisa dinyatakan pemimpin diharuskan bisa mempengaruhi serta mengatur individu lain demi meraih tujuan bersama.<sup>2</sup>

###### b. Definisi Kepemimpinan Islam

---

<sup>1</sup>Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri, *Kepemimpinan Islam Dan Prilaku Berorganisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 32

<sup>2</sup>Dian Nurlita Tristina, Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan Islam Dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru*, (Jawa Timur: Wde Group, 2019),

Kepemimpinan Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu, pertama, Ash- Shidq, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya., Kedua, Al-amanah, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. Ketiga, Al-Fathanah, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun. Keempat, At-Tabligh, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan "keterbukaan"<sup>3</sup>

c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi ini berkaitan pada situasi sosial dari organisasi ataupun kehidupan kelompok, yang mana fungsi ini harus diraih melalui adanya interaksi diantara individu. Rivai mengutarakan, fungsi pokok dari Kepemimpinan Islam secara operasional bisa diklasifikasikan menjadi:<sup>4</sup>

1) Fungsi Konsultatif

Mempunyai sifat berupa komunikasi secara dua arah, dengan tahapan pertama dari upaya menetapkan keputusan maka pemimpin akan kerap membutuhkan sebuah pertimbangan yang menuntutnya untuk berkonsultasi terhadap mereka yang ia pimpin yang dianggap memiliki beragam informasi yang dibutuhkan untuk menentukan keputusan. Tahapan selanjutnya, konsultasi tersebut bisa dilaksanakan sesudah keputusan ditentukan serta tengah pada pelaksanaan. Konsultasi tersebut ditujukan untuk mendapatkan umpan balik demi menyempurnakan serta memperbaiki keputusan yang sudah dilaksanakan/ditetapkan. Melalui melaksanakan fungsi

---

<sup>3</sup> Rivai Veitsal dan Arifin Arvian, *Islamic Leadership*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 114.

<sup>4</sup>Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri, *Kepemimpinan Islam Dan Prilaku Berorganisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017). 29

konsultatif maka diharap keputusan yang pimpinan buat memperoleh dukungan serta bisa diinstruksikan secara mudah supaya Kepemimpinan Islam bisa berjalan dengan efektifitas tinggi.

2) Fungsi Instrukturif

Mempunyai sifat berupa komunikasi secara searah, dimana pimpinan selaku komunikator menjadi penentu bagaimana, apa, serta di mana perintah dilaksanakan sehingga keputusan bisa berjalan dengan optimal. Kepemimpinan Islam efektif akan membutuhkan kapabilitas untuk memotivasi serta menggerakkan individu lain sehingga mereka rela menjalankan perintah.

3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin pada pelaksanaan fungsi ini berupaya mendorong mereka yang ia pimpin, baik untuk turut serta menentukan keputusan ataupun untuk menjalankannya. Partisipasi di sini bukan artinya bisa bertindak dengan bebas, namun dilaksanakan dengan terarah serta terkendali, misalnya kerja sama namun tidak mengambil maupun mencampuri tugas pokoknya individu lain. Keturtsertaan dari pimpinan diharuskan tetap menjadi pimpinan, dimana bukan menjadi pelaksana.

4) Fungsi Pengendalian

Fungsi ini mengarahkan bahwasanya sebuah Kepemimpinan Islam dengan efektifitas tinggi bisa mengelola aktivitas dari bawahan dengan terstruktur serta pada koordinasi yang baik, dimana kemudian memungkinkan terwujudnya tujuan bersama dengan optimal. Fungsi dari pengendalian ini bisa diraih dengan pelaksanaan pengarahan, bimbingan, pengawasan, serta koordinasi.

5) Fungsi Delegasi

Fungsi ini diselenggarakan melalui memberi limpahan kewenangan untuk menetapkan ataupun membuat keputusan, baik dengan kesepakatan pemimpin ataupun tidak. Secara mendasar fungsi delegasi mempunyai arti selaku kepercayaan. Individu yang mereka delegasi tersebut haruslah yang dipandang mampu mendukung pemimpin serta mempunyai kesamaan dalam hal aspirasi, persepsi, maupun prinsip.

d. Kepemimpinan yang Ideal serta Peranannya

Adapun beberapa kriteria Kepemimpinan yang ideal berdasarkan visi dan tindakan yang harus dilakukannya, sebagai berikut:<sup>5</sup>

1) Kepemimpinan dan Perubahan Sosial

Pimpinan bisa melaksanakan perubahan sosial secara signifikan untuk kemajuannya organisasi. Dapat meliputi kemajuan sumber daya manusia dan aspek lainnya.

2) Kepemimpinan Islam yang Beriman dan Bertakwa

Kepemimpinan Islam ini mampu menjadi sebuah modal mendasar yang kuat untuk membentuk sebuah pekerjaan. Ibarat suatu bangunan bisa dinyatakan bahwasanya sebuah pondasi yang kokoh akan berpengaruh pada kekuatan bangunan tersebut secara signifikan.

3) Kepemimpinan yang Berkompetensi

Kepemimpinan Islam ini dilandaskan pada kualitas intelektual, mental, serta nilai secara akademik yang unggul/tangguh sejalan pada kemampuan.

4) Visioner

Kepemimpinan ini bisa memproyeksikan maupun merekonstruksi rencana strategis berjangka panjang untuk masa mendatang. Terdapat tahapan yang diprioritaskan sehingga perlu diterapkan sejalan pada kebutuhannya organisasi.

Seorang pemimpin harus dapat melakukan sesuatu bagi bawahan yang dipimpin. Seperti pandangan Sulaksana, bisa dinyatakan peran dari pemimpin pada sebuah organisasi diantaranya:<sup>6</sup>

- 1) Memberikan bantuan untuk kelompok dalam meraih sasaran;
- 2) Menciptakan nilai dari kelompok;
- 3) Memungkinkan anggota untuk mencukupi kebutuhannya;
- 4) Menjadi fasilitator yang bisa menuntaskan konflik dari kelompok;

---

<sup>5</sup>Ahmad Rasi, “Tipologi Dan Karakter Ideal Kepemimpinan Islam Dunia”, *Jurnal Lingkar Widyaiswara* Vol. 1, No. 1,(2014), 50

<sup>6</sup>Sahadi, Otong Husni Taufiq , Ari Kusumah Wardani, “Karakter Kepemimpinan Islam Ideal Dalam Organisasi” *Jurnal Moderat*, Volume 6, Nomor 3, (2020), 515

- 5) Menjadi pilihan dari anggota dalam mewakilkan pandangan mereka bila berinteraksi terhadap pemimpin dari kelompok lainnya.
- e. Indikator Kepemimpinan Islam

Menurut Rivai dan Arifin kepemimpinan Islam yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya yaitu:<sup>7</sup>

- 1) Ash-Shidq, yakni memiliki sifat yang berlandaskan kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya. Bukan hanya perkataan yang benar, tetapi juga memiliki perbuatan yang benar yang sejalan dengan ucapannya.
- 2) Al-Amanah, yakni benar-benar bisa dipercaya yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. Yang dimana jika sebuah urusan diserahkan kepadanya, maka niscaya orang tersebut akan melaksanakan tugas tersebut dengan sebaikbaiknya.
- 3) Al-Fathanah, yaitu memiliki kecerdasan yang dapat melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi berbagai persoalan yang muncul seketika sekalipun. Dengan kecerdasan yang diringi dengan iman dan takwa, niscaya manusia di harapkan dapat memilah dan membedakan mana yang bermanfaat dan memberi manfaat dan efek yang positif bagi hidup mereka dan mana yang tidak memili manfaat dan efek yang baik.
- 4) At-Tabligh, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan "keterbukaan". Atau dengan kata lain yaitu menyampaikan dan menjelaskan kebenaran islam dan juga dapat di artikan sebagai menyerukan kepada hal-hal yang baik yang dapat mencegah dari hal yang munkar.

Dalam bukunya, Handoko mengungkapkan adapun indikator-indikator Kepemimpinan, sebagai berikut:<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Rivai Veitsal dan Arifin Arvian, *Islamic Leadership*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 115.

<sup>8</sup> Hani Handoko, *Manajemen, Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2009), 294.

Dimensi	Indikator
Interpersonal	Penghubung/ mediator dengan berbagai pihak yang berkepentingan
Informasional	Penyebaran (dessorinator)/ menyediakan informasi yang relevan di perusahaan
	Juru bicara jika terjadi konflik internal maupun eksternal
Pengambilan keputusan	<i>Entrepreneur</i> (berani melakukan perubahan atau inovasi)
	<i>Disturbances</i> (berani mengambil atau menghadapi resiko).

Pendapat lain menyebutkan adapun indikator-indikator Kepemimpinan diantaranya:

- 1) integritas, yakni atribut kunci yang perlu pemimpin miliki dalam kaitannya pada nilai serta tindakan visi yang hendak diwujudkan.
- 2) Kompeten, yakni keterampilan yang pimpinan akan perlukan, dimana diperlukan melalui kemampuannya secara konsisten untuk memberi sebuah kinerja baik dari fungsinya selaku pimpinan.
- 3) Loyal, yakni mutu dalam sikap loyal melalui tindakan yang menunjukkan ataupun memberikan kepatuhan serta dukungan secara konstan/teguh dari pimpinan.
- 4) Konsistensi, yakni kemantapan/ketetapan untuk mengambil tindakan dalam kaitannya pada kebijakan yang merefleksikan konsistensi ketika berhadapan pada masalah yang tengah organisasi alami.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Jones mengutarakan bahwasanya motivasi memiliki hubungan pada proses untuk memelihara serta membangun

perilaku untuk mengarah ke sebuah tujuan. Hasibuan menjelaskan, motivasi yakni sebuah rangsangan penggerak serta keinginan untuk bekerja sebab melalui motivasi terdapat sebuah tujuan yang perlu diwujudkan. Sementara Mangkunegara mengutarakan motivasi selaku energi ataupun kondisi yang mendorong karyawan untuk diarahkan menuju pencapaian tujuannya organisasi.<sup>9</sup>

Saydam menjelaskan bahwasanya motivasi yakni proses untuk memberikan rangsangan ataupun dorongan untuk karyawan supaya rela menjalankan pekerjaan dengan optimal. Organisasi bisa dinyatakan berhasil menjalankan programnya jika mempunyai karyawan yang mampu menjalankan tugas mereka secara baik selaras pada setiap tanggung jawab maupun bidangnya. Paparan teori tentang motivasi menggambarkan pentingnya motivasi dalam mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.<sup>10</sup>

b. Faktor-faktor dan Prinsip Motivasi Kerja

Adapun bermacam faktor dengan pengaruh terhadap motivasi seseorang diantaranya:

- 1) Faktor intern, yang mencakup harapan untuk hidup, mendapat penghargaan, bisa memiliki, berkuasa, serta mendapat pengakuan.
- 2) Faktor ekstern, yang berkaitan pada kompensasi sepadan, keadaan lingkungan kerja, terdapatnya jaminan kerja, supervisi yang baik, tanggung jawab, status dan aturan fleksibel. Sejumlah prinsip untuk memotivasi kerja karyawan diantaranya:<sup>11</sup>
  - a) Prinsip komunikasi, dimana pimpinan mengomunikasikan seluruh hal terkait upaya pencapaian pekerjaan, melalui informasi secara jelas sehingga karyawan bisa dimotivasi dengan lebih mudah.

---

<sup>9</sup>Dewi Fitriani. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Depok". *Jurnal Motivasi Vol.17 No.2*. (2017). 133.

<sup>10</sup>Yasri. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.1 No.2*. (2017). 8

<sup>11</sup>Yasri. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.1 No.2*. (2017). 136

- b) Prinsip partisipasi, karyawan dalam hal motivasi kerja harus diberi peluang untuk turut serta menetapkan tujuan yang ingin pemimpin raih.
  - c) Prinsip pengakuan untuk andil bawahan, dimana pimpinan mengakui bahwasanya karyawan memiliki keikutsertaan pada upaya pencapaian tujuan.
  - d) Prinsip memberikan perhatian, dimana pimpinan memberi perhatiannya untuk hal apapun yang karyawan inginkan.
  - e) Prinsip pendelegasian kewenangan, dimana pimpinan memberi kewenangan ataupun otoritas untuk karyawan sehingga bisa menentukan keputusan sewaktu-waktu terkait pekerjaannya.<sup>12</sup>
- c. Indikator Motivasi

Adapun Indikator-indikator motivasi menurut Kadarisma sebagai berikut:<sup>13</sup>

Dimensi	Indikator
Kebutuhan	Gaji yang sepadan
	Jaminan kesehatan
	Jaminan hari tua
Pendorong	Rasa aman dalam bekerja
	Mengemhangkan diri untuk berkarir
	Menggunakan cara baru
Tujuan	Adanya kebijakan yang ditentukan oleh atasan
	Mendapatkan keadilan dalam segala bidang

<sup>12</sup>Yasri. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.1 No.2.* (2017). 137.

<sup>13</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 276.



	Adanya penghargaan atas prestasi Kerja
--	----------------------------------------

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni seluruh hal dari sekitaran karyawan dimana bisa memberi sebuah pengaruh untuknya ketika menjalankan tugas. Contohnya yakni cahaya, kebersihan, serta lainnya, sebab sejumlah hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Seluruh organisasi harus mengupayakan yang terbaik dalam memberikan karyawannya kenyamanan melalui lingkungan kerja yang baik. Sementara Ahyari mengutarakan bahwasanya lingkungan kerja yakni sebuah lingkungan yang menyokong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana mencakup unsur kondisi dimana karyawan menjalankan tugas. Reksohadiprojo dan Gitosudarmo mengutarakan bahwasanya lingkungan kerja yakni keadaan ataupun kondisi tempat di mana karyawan bekerja yang harus dikelola supaya tidak memberi gangguan untuk pelaksanaan pekerja tersebut, sehingga kemudian bisa mendongkrak produktivitas.<sup>14</sup>

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun bermacam faktor dengan pengaruh untuk lingkungan kerja diantaranya:<sup>15</sup>

- 1) Faktor Kepemimpinan Islam, mencakup kualitas dalam memberi semangat, dorongan, dukungan, serta arahan oleh pimpinan.
- 2) Faktor individu/personal, mencakup keterampilan, pengetahuan, kepercayaan diri, kemampuan, komitmen, serta motivasi yang setiap orang miliki.
- 3) Faktor tim, mencakup kualitas semangat serta dukungan dari rekan, keeratan maupun kekompakan, serta ras percaya antar anggota tim.
- 4) Faktor situasional (kontekstual), mencakup tekanan serta perubahan dari lingkungan internal maupun eksternal.

---

<sup>14</sup>Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, Ubhara Manajemen Pres, 2019), 56

<sup>15</sup>Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya, Ubhara Manajemen Pres, 2019), 58

- 5) Faktor sistem, mencakup fasilitas, sistem kerja, serta infrastruktur yang organisasi berikan, kultur dari kinerja organisasi, serta proses organisasi.
- c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator pada hakikatnya berperan untuk mengetahui indikasi sebuah variabel ini memang sesuai atau tidaknya. Sedarmayanti mengutarakan bahwasanya indikator dari lingkungan kerja diantaranya<sup>16</sup>:

Dimensi	Indikator
Lingkungan fisik	Kenyamanan ruang kerja karyawan
	Sarana dan prasarana teknologi yang mendukung pelaksanaan kerja
Lingkungan kerja non fisik	Hubungan dengan atasan
	Hubungan rekan kerja
	Hubungan dengan bawahan

- 4. Kinerja
  - a. Pengertian Kinerja

Kinerja bermula melalui istilah “*actual performance*” ataupun “*job performance*” dengan arti prestasi sebetulnya ataupun prestasi kerja yang mampu individu capai. Kinerja yakni perolehan kerja dalam hal kuantitas maupun kualitas yang berhasil karyawan raih melalui pelaksanaan pekerjaannya selaras pada tanggung jawabnya terhadap organisasi.<sup>17</sup> Kasmir mengutarakan, kinerja yakni perilaku serta hasil dari kerja yang diraih melalui pelaksanaan tanggung jawab serta penyelesaian pekerjaan dari organisasi pada sebuah periode. Mengacu dari definisi diatas, bisa dinyatakan kinerja yakni kemampuannya karyawan dalam menyelenggarakan tugas, dimana kinerja ini akan tercermin

---

<sup>16</sup>Rosminah, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.2, No.1 (2021). 4

<sup>17</sup>Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 4. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 56

melalui kemampuannya karyawan dalam menuntaskan pekerjaan selaras pada standar yang organisasi berikan.<sup>18</sup>

Kinerja yakni pencapaian untuk sasaran dari organisasi, dimana bisa membentuk output kualitatif ataupun kuantitatif, fleksibilitas, kreativitas, bisa diandalkan ataupun beragam hal lainnya yang organisasi harapkan. Adapun penekanan untuk kinerja sifatnya bisa saja berjangka panjang maupun pendek, kemudian juga dalam tingkat kelompok maupun individu. Kinerja dari individu akan memberi kontribusi untuk kinerjanya kelompok, dimana kemudian akan menjadi sumbangsih untuk kinerjanya organisasi. Organisasi yang efektif akan mempunyai manajemen yang memberikan bantuan untuk membentuk sebuah sinergi positif, yakni dengan menyeluruh lebih besar dibanding jumlah bagiannya. Tidak terdapat satu pun ukuran kriteria dalam tingkatan mana pun yang bisa mencerminkan kinerja dengan tepat.<sup>19</sup>

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ber macam faktor dengan pengaruh untuk kinerja karyawan diantaranya<sup>20</sup>:

- 1) Kemauan, yakni kesediaan dalam memberikan usaha yang sungguh-sungguh demi sasaran organisasi.
- 2) Kemampuan, yakni kemampuan pada sebuah bidang yang terpengaruh dengan bakat, kecerdasan (intelegensi) serta minat.
- 3) Energi, yakni sumber dari kekuatan individu yang mana melalui energi ini individu akan bisa bereaksi serta merespons apa saja yang ia butuhkan, tanpa pemikiran yang panjang, yang mana kemudian mengakibatkan konsentrasi serta ketajaman mental untuk mengatur pekerjaan meningkat.
- 4) Kompensasi, yakni suatu hal yang karyawan terima selaku pembalasan jasa untuk kinerja yang ia berikan.
- 5) Teknologi, yakni aplikasi dari sebuah pengetahuan dalam memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>18</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada). 2016. 44

<sup>19</sup>Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 4*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 57

<sup>20</sup>Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Budi Utama, 2018). 88

- 6) Keamanan, berupa kebutuhan fundamental dari manusia sebab secara umum karyawan yang memperoleh rasa aman bisa memberikan kinerja yang lebih optimal.
- 7) Kejelasan tujuan, yakni sebuah tujuan yang harus karyawan capai, dimana tujuan di sini diharuskan mempunyai kejelasan supaya pekerjaan menjadi terarah serta berlangsung dengan optimal.

c. Indikator Kinerja

Kasmir mengutarakan, pengukuran serta penilaian kinerja dari karyawan bisa dilangsungkan mempergunakan sejumlah indikator, diantaranya<sup>21</sup>:

- 1) Kuantitas (jumlah) Pengukuran, kinerja akan tercermin melalui kuantitas dari pekerjaan seorang karyawan, dimana kuantitas ini berupa produksi yang karyawan hasilkan serta bisa diperlihatkan melalui satuan jumlah unit, mata uang, maupun banyaknya siklus pekerjaan yang dituntaskan. Organisasi tentunya akan berharap karyawan bisa memenuhi target yang ditentukan.
- 2) Kualitas, kinerja akan tercermin melalui kualitas pekerjaan yang karyawan berikan, dimana mereka dengan kinerja baik cenderung memberikan hasil ataupun produk dengan kualitas lebih baik.
- 3) Tanggung jawab, seluruh kegiatan pada sebuah organisasi tentunya membutuhkan sebuah tanggung jawab sehingga tidak melenceng dari peraturan yang organisasi tentukan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, indikator serta dimensi dari kinerja karyawan diantaranya:<sup>22</sup>

Dimensi	Indikator
Kuantitas kerja	Bekerja di bawah tekanan.
	Waktu yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaan
	Kemampuan mencapai targel yang

<sup>21</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada 2016). 208

<sup>22</sup> Sedarmayanti, *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Islam Serta Menguatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), 260.

Kualitas kerja	Bekerja dengan baik sesuai standar yang ditetapkan
	Kemampuan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja
Kerja sama	Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
Pemahaman terhadap tugas	Pengetahuan atas kejelasan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan
Inisiatif	Semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dalam tanggung jawab

**B. Penelitian Terdahulu**

Adapun dalam mengetahui posisinya penelitian kali ini, akan dipaparkan sejumlah penelitian terdahulu yang terkait pada dengan tema Skripsi yang Penulis angkat, dimana diantaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Penulis dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Kebaruan Penelitian
1	“Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Dan Lingkungan Kerja	Kepemimpinan Islam, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, serta Kinerja	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan diantara Kepemimpinan Islam, Motivasi kerja, serta	Adapun kebaruan penelitian dimana peneliti di sini mempergunakan pendekatan asosiatif yang lebih memberikan

	<p>Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel D-Max Convention Lombok Praya Nusa Tenggara Barat”. Jumaidi (2022).</p>	<p>Karyawan</p>		<p>untuk kinerja karyawan.</p>	<p>penekanan untuk pengaruh lebih dari satu variable. Berbeda dengan penelitian yang diangkat oleh Penulis dengan menggunakan pendekatan korelasi, dimana pendekatan ini lebih menekankan pada korelasi dari variable satu terhadap variable lainnya.</p>
2	<p>“Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi”, Hera</p>	<p>Kepemimpinan Islam, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Disiplin Kerja</p>	<p>kuantitatif</p>	<p>Variabel dengan pengaruh signifikan serta positif yakni Kepemimpinan Islam, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja, serta Disiplin Kerja</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian ini, terletak pada fokus variable Y dimana variable kinerja lebih spesifik yaitu kinerja yang terkait dengan kedisiplinan kerja. Pada Skripsi Penulis, kinerja karyawan lebih universal dan luas.</p>

	Wasiati, 2021			Terhadap Kinerja	
3	<p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar”, Muh. Rais, Syahrir, Soleh, 2021</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Islam, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Islam kurang mempengaruhi secara positif namun signifikan pada kinerja pegawai. Motivasi kurang mempengaruhi Positif serta signifikan pada kinerja pegawai Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan</p>	<p>Perbedaan penelitian ini terletak pada variable X1 dimana variable ini lebih memfokuskan pada gaya Kepemimpinan Islam, bukan Kepemimpinan Islam secara universal seperti pada penelitian yang Penulis angkat.</p>

4	<p>“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”, Sri Sulistyarningsih, 2021</p>	<p>Motivasi Kerja, Kepemimpinan Islam, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Koefisien regresi parsial Motivasi, Kepemimpinan Islam serta lingkungan kerja (X1) pada disiplin kerja karyawan. Sesudah melalui Analisis didapat hitung <math>X1 (5.464) &gt; \text{tabel} (2,03)</math> yang mencerminkan Motivasi kerja mempengaruhi Disiplin kerja karyawan secara positif signifikan.</p>	<p>Kebaharuan yang dilakukan penulis dari penelitian ini ialah pada fokus variable yang ditelaah, dimana penulis melihat variable terikat kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh variable bebas seperti motivasi kerja dan Kepemimpinan Islam.</p>
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	--------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

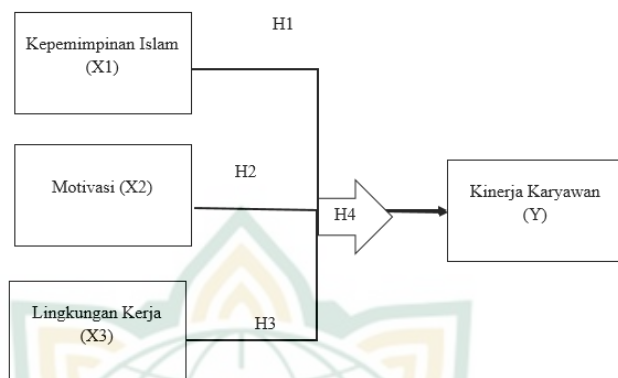


5	<p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Lamoist Layer Cakes, Rona Tanjung, Refna Wahyu Nurcahyani, Rahman Hasibuan, Sri Langgeng Ratnasari (2021)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Islam, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Islam, lingkungan kerja, beban kerja, serta kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan selisihnya 21,3% terpengaruh dari variabel luar.</p>	<p>Adapun kebaharuan penelitian ini ada dalam variable terikat, dimana peneliti memfokuskan pada variable terikat kinerja karyawan.</p>
---	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**C. Kerangka Berpikir**

Kerangka ini akan mencerminkan hubungan diantara beragam variabel ataupun konsep yang peneliti pilih guna dipelajari. Sehingga kemudian diperoleh kerangka berpikir berupa:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



**D. Hipotesis**

Dari gambaran kerangka berpikir sebelumnya bisa dihasilkan dugaan sementara ataupun hipotesis yang berupa:

- H1a: Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan
- H10: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan
- H2a: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- H20: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- H3a: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H30: Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan