

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia

Ilmu manajemen sumber daya manusia menggambarkan motivasi sebagai fungsi atau alat yang berhubungan dengan manusia untuk mendorong karyawan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Motivasi untuk menyelesaikan permasalahan sulit karena keragaman keinginan dan kebutuhan anggota organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap anggota suatu organisasi merupakan individu dengan karakteristik biologis dan psikologisnya masing-masing yang tumbuh melalui proses pembelajaran yang berbeda-beda. Salah satu komponen yang menentukan kemajuan suatu asosiasi dalam menggapai tujuan yang telah direncanakan adalah inspirasi kerja yang representatif, yang berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal dan mengatasi permasalahan mereka.

Teori motivasi salah satunya dari Abraham Maslow yaitu teori motivasi kebutuhan (*Maslow's Need Hierarchy Theory*). Manusia adalah makhluk harus hidup bersama-sama, memiliki kebutuhan dan membutuhkan orang lain. Hierarchy of Needs (Piramida Kebutuhan) Maslow adalah teori motivasi yang terkenal dalam psikologi.¹Hipotesis ini diajukan oleh psikolog Abraham Maslow dalam publikasinya tahun 1943 yang berjudul "Teori Motivasi Manusia". Jumlah dorongan dan perilaku yang menentukan bagaimana seseorang akan memenuhi keinginannya sangat erat kaitannya dengan hierarki kebutuhan tersebut.

¹ Iskandar Iskandar, 'Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan', *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4.1 (2016), 23–34 <<https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>>.



Gambar 2.1.

Hirierarki Kebutuhan Manusia menurut Maslow

Keinginan manusia selalu berusaha untuk terpenuhi mulai dari tingkat yang paling dasar, terutama kebutuhan fisiologis, dan kemudian berkembang ke tingkat berikutnya, yaitu self-actualization (pencapaian diri), setelah memenuhi tuntutan yang lebih tinggi.^{2,3} Kebutuhan manusia diklasifikasikan ke dalam lima kategori, sesuai dengan hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Tingkatan kebutuhan ini terdaftar dalam urutan seperti:

1. **Membutuhkan Fisiologis.**

Manusia memiliki membutuhkan fisiologis, yang mencakup kebutuhan dasar agar kelangsungan hidup seperti makanan, air, tempat berlindung, dan tidur. Meningkatnya kemampuan seseorang mendorong mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka, dari yang paling dasar sampai yang paling mewah. Manusia memiliki insting kebutuhan sejak lahir; ketika bayi perlu makan atau minum, mereka menangis. Ketika kita lapar, kita mencari makanan segera.⁴ Seiring dengan

² Bari Andriansyah and Hidayat Randi, 'Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget', *Motivasi*, 7 (2022), 8.

³ Try Gunawan Zebua, 'Motivation Theory Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika', *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3.1 (2021), 68–76 <<https://doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1185>>.

⁴ Wikan Budi Utami, 'Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3.2 (2017), 125 <<https://doi.org/10.29040/jiei.v3i2.106>>.

peningkatan kapasitas manusia, jumlah dan kualitas pakaian serta makanan yang tersedia akan meningkat⁵.

2. **Kebutuhan Keamanan.**
Kebutuhan akan keamanan ini mencakup keamanan fisik dan keamanan psikologis, serta perlakuan yang bijak di tempat kerja, keamanan di rumah, dan keselamatan dalam perjalanan menuju tempat kerja.⁶
3. **Kebutuhan Sosial/*Belongingness*.**
Karena merupakan insan sosial, manusia tak bisa mencukupi kebutuhannya sendiri dan harus bergantung pada sumbangan orang lain untuk mencapai tujuannya. Kami juga mengisi secara kolektif untuk mencapai tujuan serupa.
4. **Kebutuhan Penghargaan.**
Individu menginginkan pengakuan terhadap posisi mereka, ingin diakui, dan memiliki perasaan diperlukan setelah memenuhi kebutuhan sosial mereka. Ini lebih dikenal sebagai kebutuhan "ego."⁷
5. **Kebutuhan aktualisasi diri.**
Kebutuhan akan realisasi diri adalah kebutuhan paling serius yang mencerminkan dorongan manusia untuk mencapai potensi terbesarnya, dengan diberikan kesempatan untuk menjalani pelatihan, menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, dan menjadi diri mereka yang terbaik.

Teori hierarki kebutuhan Maslow memiliki konsekuensi pada kerja karyawan dalam hal keterpengaruhannya kepemimpinan, religiusitas, kompensasi, serta self leadership. Karyawan akan berkembang untuk memenuhi kebutuhan yang

⁵ Try Gunawan Zebua, 'Motivation Theory Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika', *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3.1 (2021), 68–76 <<https://doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1185>>

⁶ K. Gunawan, 'MOTIVASI KERJA MENURUT ABRAHAM MASLOW TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *Jurnal Manajemen*, 2.1 (2017), 1–6.

⁷ Iskandar Iskandar, 'Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan', *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4.1 (2016), 23–34 <<https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>>

lebih kompleks setelah memenuhi kebutuhan tingkat rendah dalam hierarki tersebut⁸.

Dapat dijelaskan dalam perspektif organisasi sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Keamanan. Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan stabil yang mencerminkan nilai-nilai penting dalam Islam sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk jaminan pekerjaan dan keamanan kerja;
2. Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis: Karyawan harus dibayar dengan adil, memiliki akses ke situasi pekerjaan yang safety serta damai, serta memiliki fasilitas yang sesuai agar mendukung kinerja mereka;
3. Pemenuhan Kebutuhan Sosial: Tingkat religiusitas yang tinggi mungkin memiliki dampak pada kinerja karyawan. Dalam hubungan sosial, termasuk di lingkungan kerja, Islam mendorong nilai-nilai keadilan dan kasih sayang;
4. Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan: Kompensasi mencerminkan pengakuan terhadap kinerja kerja, pemberian hadiah atau penghargaan, dan peluang untuk kemajuan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan;
5. Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kepemimpinan diri memberikan kesempatan kepada individu untuk tumbuh, mengambil tanggung jawab yang lebih besar, dan mencapai potensi penuh mereka, yang dapat meningkatkan kinerja dan inovasi.

Hierarki kebutuhan Maslow tidak selalu berlaku pada setiap individu secara linear atau berurutan. Di saat yang sama, beberapa karyawan mungkin memiliki kebutuhan yang lebih tinggi daripada yang lain, dan kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar hierarki kebutuhan.

Untuk meningkatkan kinerja, manajer dan pemimpin organisasi harus memahami kebutuhan khusus dari para karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan tersebut.

⁸ Tri Andjarwati, 'Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland', *Jmm17*, 2.01 (2015) <<https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>>.

2. Kinerja

a. Pengertian

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari prestasi kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu.⁹ Kinerja rata-rata dalam suatu fungsi pekerjaan adalah kinerja keseluruhan dalam pekerjaan tersebut¹⁰. Ciri-ciri kinerja individu menentukan apakah fungsi pekerjaan tersebut dilaksanakan atau tidak¹¹. Menurut Islam, kinerja adalah cara individu mengaktualisasikan diri dalam pekerjaannya. Kinerja adalah refleksi konkret dari nilai-nilai, gagasan, dan pemahaman yang diyakini oleh individu, dan hal ini dapat menjadi insentif untuk menghasilkan karya berkualitas tinggi. Allah SWT menyebutkan hal ini di Surah Al-Jumu'ah, ayat 10 dalam Al-Quran.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Maknanya : “Jika telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung. (Kementerian Agama RI Al-Qur’an dan terjemahnya, Jakarta: CV Pustaka Jaya Ilmu, hal. 554)

Menurut ayat di atas, tekad individu Muslim dalam pekerjaan mereka adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mencapai kesempurnaan dalam hasil dari usaha

⁹ Yahyo., Handoyo Djoko W., and Reni Shinta Dewi., ‘Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangata Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV . Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)’, *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2013, 1–12.

¹⁰ G.G.Lumintang A.C.Panggiki.,B.Lumanauw., ‘Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5.3 (2007), 3018–27.

¹¹ G.G.Lumintang A.C.Panggiki.,B.Lumanauw., ‘Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5.3 (2007), 3018–27

mereka. Kinerja yang unggul akan terjadi jika prinsip ini menjadi fondasi utama dari pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut sedarmayanti adalah sebagai berikut¹² :

- 1) Pendidikan
- 2) semangat kerja
- 3) Disiplin Kerja
- 4) kemampuan/skill
- 5) Pola tingkah laku profesional
- 6) Teknologi
- 7) Sarana Produksi
- 8) Jaminan Sosial
- 9) Manajemen

b. Indikator Kinerja

Menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378) indikator kinerja yaitu:

1) Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang dilakukan oleh personel, dan aktivitas yang dicapai.

2) Kualitas

Kualitas kerja seorang karyawan dalam penyelesaian tugas, dan kemampuan serta bakatnya semua digunakan untuk menilai kinerja pekerjaan mereka.

3) Ketepatan waktu

Tugas seorang karyawan dilakukan dari awal hingga akhir dan menjadi hasil kerja.

4) Kehadiran

Salah satu hal yang diukur adalah kehadiran seorang karyawan dengan informasi mengenai kedatangan, kepergian, izin, atau tanpa alasan.

5) Kemampuan bekerja sama

Karyawan dapat bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan guna maksimalkan keuntungan.¹³

¹² Mellysa Pusparani, 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.4 (2021), 534-43 <<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>>.

3. Kepemimpinan Islami

a. Pengertian

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk memimpin, memengaruhi orang lain, dan mengarahkan mereka agar bersedia melakukan aktivitas dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/staf.¹⁴ Menurut Ratna Wijayanti dan Farid Wajdi Kepemimpinan Islami adalah Kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan hadist.¹⁵ Kepemimpinan adalah proses yang kompleks yang melibatkan interaksi antara berbagai komponen dalam lingkaran organisasi, dan motivasi serta kerangka kerja tidak dapat dipisahkan¹⁶. Para pemimpin bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh staf saat menjalankan tugas mereka. Manajer harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk tim mereka guna meningkatkan kesuksesan organisasi. Setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda, yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, sehingga mendorong bawahannya untuk berkontribusi sebanyak mungkin. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang kompeten. Dalam penelitian mereka, Mosadeghard mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan seperti otokratis, birokratis, karismatik, demokratis, partisipatif, situasional, transaksional, dan transformasional.¹⁷

Menurut pendapat Bintaro dan Daryanto, seorang pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu menilai situasi dan mengambil langkah yang tepat. Komunikasi

¹³ Robert L. Mathis John H. Jackson, *Manajemen Daya Manusia*, 2006.

¹⁴ Wahidya Difta Sunanda, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening', *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.1 (2021), 121 <<https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>>

¹⁵ Ratna Wijayanti, Meftahudin, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating', *Jurnal PPKM III*, 3.3 (2016), 185–92.

¹⁶ (Hakim, 2012)

¹⁷ Ali Mosadeghrad and Masoud Ferdosi, 'Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model', *Materia Socio Medica*, 25.2 (2013), 121 <<https://doi.org/10.5455/msm.2013.25.121-126>>.

adalah indikator kinerja yang baik¹⁸. Komunikasi sangat penting antara karyawan, manajer, dan pemimpin. Menurut penelitian, kepemimpinan Islami meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menerapkan prinsip-prinsip Islami dalam kepemimpinan agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, yang berdampak pada pencapaian hasil terbaik.

Kepemimpinan, yang dikenal dalam bahasa Arab sebagai khilafah, imarah, ziamah, dan imamah, memiliki beberapa makna dalam Islam. Menurut Nawawi, perspektif Islam tentang kepemimpinan dibagi menjadi dua bagian: kepemimpinan dalam kerangka spiritual Islam dan kepemimpinan dalam konteks empiris Islam¹⁹. Dalam spiritual Islam, kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan perintah Allah SWT dan menghindari larangan-Nya, baik dalam situasi kolektif maupun individu, yang pada dasarnya melibatkan upaya untuk memenuhi kehendak Allah SWT sebagaimana disampaikan melalui Nabi Muhammad SAW. Sementara itu, dalam konteks empiris, kepemimpinan mengacu pada tindakan manusia dalam masyarakat yang dilakukan sebagai upaya untuk membangun kohesi.

Kepemimpinan dalam Islam menurut²⁰ terdiri dari dua aspek yaitu:

- 1) Paradigma hukum formalistik mengacu pada situasi di mana individu Muslim melakukan kepemimpinan, dengan prinsip-prinsip yang bersumber dari Islam dan menggunakan simbol-simbol yang sesuai dengan ajaran Islam.

¹⁸ Fina Nafhatul Ithri and Hendry Cahyono, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk', *Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya*, 1.2 (2018), 136-44
<<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>>.

¹⁹ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islam, J-Aksi : Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 2022, III.

²⁰ Ima Amaliah, Tasya Aspiranti, and Pupung Purnamasari, 'The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211.September (2015), 984-91
<<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.131>>.

- 2) Paradigma substansial esensial menggambarkan pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam pengelolaan organisasi²¹ . .

Berikut terjemahan Firman Allah dalam Al-Quran, Surat 23 (Al-Mu'minin: 8-11):

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi (yakni) yang akan mewarisi surga Firdaus, mereka kekal di dalamnya (QS. Almu'minin 8-11).

4. Indikator Kepemimpinan Islami

Menurut Mahazan (2015)²², terdapat empat indikator kepemimpinan Islami, diantaranya yaitu :

a. **Integritas (Kepercayaan)**

Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi sesuai dengan pedoman atau peraturan yang berlaku.

b. **Orientasi Karyawan**

Memberikan sarab kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk saran tentang keagamaan

c. **Muhasabah (Restrospeksi)**

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat

d. **Kesabaran**

Mampu menahan diri ketika marah untuk emmbuat suatu keputusan – keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

5. Religiusitas

a. **Pengertian**

Istilah "religiusitas" berasal dari kata Latin "religio," yang pada awalnya berarti "mengikat" atau "mengikat kembali" (Gazalba, 1985);²³ Istilah "religi" dijelaskan

²¹ Hakim, III.

²² Mahazan.A.M, 'Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating the Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences, 1'.

²³ Febby Indra Firmansyah, 'Analisis Pengaruh Tingkat Religiusitas', 2010, 104.

dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai kepercayaan kepada Tuhan, khususnya kepercayaan pada keberadaan kekuatan yang lebih tinggi daripada manusia (sumber: KBBI). Menurut Anggasari, "religius" dan "religi" tidak sama²⁴. Agama/religiositas mengacu pada aturan formal dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh pemeluk agama saat menjalankan iman mereka. Agama berfungsi sebagai faktor pengikat dalam membentuk hubungan dengan Tuhan, sesama manusia, dan lingkungan sekitar bagi individu atau komunitas. Di sisi lain, religiositas menekankan bagian personal dan tulus dari praktik beragama. Keragaman keagamaan diwakili melalui internalisasi dan integrasi dalam diri individu. Secara khusus, religiositas adalah kesadaran akan Tuhan seperti yang dipahami dari sudut pandang monoteisme, serta praktik kehidupan sehari-hari sesuai dengan keyakinan Islam Sunni.²⁵

Dalam Al Qur'an Surat At Taubah: 33, Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَىٰ وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ

كُلِّهِمْ وَلَوْ كَرِهَ الْمُشْرِكُونَ ﴿١٢٥﴾

Artinya : *Dialah yang mengutus Rasul-nya dengan petunjuk (Al-Qur'an) dan agama yang benar untuk diunggulkan atas segala agama, walaupun orang-orang musyrik tidak menyukainya*"

Bentuk pengamalan dari religiositas yang paling penting adalah adanya kontak batin yang dirasakan individu dengan tuhan-nya dengan kata lain religiositas adalah konsep yang menjelaskan kondisi hubungan seseorang dengan tuhan-nya dan perjalanan spiritual yang

²⁴ Rina Ekaningdyah Anggasari, 'Hubungan Tingkat Religiusitas Dengan Sikap Konsumtif Pada Ibu Rumah Tangga', *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 2.4 (1997), 15–20 <<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol2.iss4.art2>>.

²⁵ I. M Fitriani, Y., & Agung, 'Religiusitas Islami Dan Kerendahan Hati Dengan Pemaafan Pada Mahasiswa Islamic Religiosity and Humility with Forgiveness among Undergraduate Students', *Jurnal Psikologi*, 14.2 (2018).

tidak dapat dipisahkan²⁶. Berdasarkan uraian di atas, religiusitas ialah sistem simbol, cara keyakinan atau kepercayaan, sistem perilaku manusia yang bersumber dari Tuhan Allah Swt untuk membimbing manusia selamat dunia akhirat.

b. Indikator Religiusitas

Menurut penelitian "American Piety: The Nature of Religious" oleh Glock dan Stark, sebagaimana disebutkan oleh Ancok dan Suroso, religiusitas mencerminkan komponen-komponen dalam indikator keagamaan dalam diri individu, yaitu indikator kepercayaan, ibadah, pengetahuan, pengalaman, dan perasaan mendalam.²⁷

1) Indikator Keyakinan

Keyakinan didefinisikan sebagai kepercayaan kepada Allah, malaikat, kitab-kitab suci, para nabi, hari penghakiman, serta takdir (Qadha' dan Qadar). Aspek-aspek dalam sistem kepercayaan seseorang disebut sebagai dimensi keyakinan. Keyakinan adalah penilaian nilai dan keyakinan akan kebenaran ajaran inti. Oleh karena itu, keadaan budaya, lingkungan, pendidikan, pengalaman hidup, dan nilai-nilai keluarga dapat memengaruhi keyakinan seseorang kepada Allah.

2) Indikator Peribadatan

Dimensi peribadatan berkaitan dengan tindakan-tindakan spiritual yang diamanatkan dalam ajaran agama. Kegiatan peribadatan dilakukan secara rutin sebagai ungkapan dari dedikasi seseorang dalam mengikuti keyakinan agamanya. Dalam agama Islam, terdapat berbagai tindakan yang direkomendasikan oleh ajaran Islam, seperti shalat, puasa, sedekah, dan zakat, antara lain. Aspek peribadatan ini merupakan manifestasi dari praktik dan pengalaman spiritual seseorang.

3) Indikator Pengetahuan Agama

Informasi yang dimiliki seseorang dihubungkan dengan hikmah agamanya. Informasi ini diperoleh

²⁶ Ros Mayasari, 'Religiusitas Dalam Islam', *Al-Munzir*, 7.2 (2014).

²⁷ Rischa Sa'ki Ayuning Tyas, 'Studi Komparasi Tingkat Religiusitas Dan Nasionalisme Antara Siswa Kelas XI SMK Muhammadiyah 1 Kota Kediri Dan SMK Al- Mahrusiyah Kota Kediri Tahun Pelajaran 2019/2020', 2019.

melalui pelatihan formal dan nonformal. Misalnya aspek ini dihubungkan dengan latihan seseorang dalam memahami hikmah agamanya.

4) Indikator Pengalaman

Pengalaman keagamaan individu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sebagai contoh, munculnya perasaan kedekatan dengan Allah yang mengakibatkan rasa takut kepada-Nya, kesadaran bahwa semua aktivitas selalu diamati oleh Allah, dan keyakinan bahwa doa akan dijawab oleh-Nya. Konsep substansi ihsan adalah melakukan sebuah aktivitas dengan tulus dan sepenuh hati, baik dalam hubungannya dengan Allah maupun dalam berinteraksi dengan sesama manusia. Ihsan akan membuat perbedaan yang bermanfaat melalui tindakan seperti kejujuran, kebaikan, belas kasihan, dan melayani orang lain tanpa mengharapkan balasan.

Seseorang akan memperoleh data yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari melalui konsentrasi pada pelajaran yang ketat. Pemahaman ini diperoleh melalui pendidikan formal maupun informal. Kemampuan untuk memperoleh pengetahuan baru saat ini tidak terbatas. Seseorang dapat menginternalisasi sejumlah pengetahuan yang tercermin dalam perilaku mereka saat mengikuti ajaran agama mereka dengan pengetahuan dan pemahaman. Internalisasi memengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan lingkungannya dan memberikan makna pada pengalaman-pengalaman mereka.

5) Indikator Penghayatan

Seberapa jauh tingkat individu dalam merasakan sentimen ketat dan perjumpaan yang dialaminya. Salah satu modelnya adalah pengakuan perasaan dekat dengan Allah, perasaan takut kepada Allah, dan perasaan bahwa permohonan seseorang telah dikabulkan oleh Allah.

c. **Sebab-sebab yang membawa Religiusitas**

Rasulullah bersabda dalam sebuah hadistnya yang berarti:

“setiap anak yang dilahirkan dalam keadaan fitrah, hanya karena orangtuanyalah, anak itu menjadi yahudi, nasrani dan majusi”

Menurut Nabi dalam sebuah hadis, Syamsu Yusuf berpendapat bahwa religiusitas tak bisa datang secara langsung, tetapi tumbuh seiring waktu serta dipengaruhi oleh dua hal: sebab internal (karakteristik bawaan) serta faktor eksternal (kondisi lingkungan). Faktor-faktor ini ialah:²⁸

1) Faktor Internal (Pembawaan)

Manusia memiliki kecenderungan religius bawaan (fitrah) dan secara alami bersifat religius (homo religious). Setiap insan terlahirkan dunia ini mempunyai potensi untuk bersifat religius dan beriman pada kekuatan yang lebih tinggi yang mengatur alam semesta dan segala isinya. Individu dapat mengembangkan nilai-nilai religius dalam diri mereka dengan menggunakan unsur bawaan ini. Lingkungan juga dapat memengaruhi komponen internal ini. Hal ini sebagaimana oleh firman Allah dalam Surah Ar-Rum, ayat 30, yang berbunyi:

Terjemah : *“maka hadapkan wajah mu dengan lurus kepada agama Allah, (tetap atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahuinya”*.

2) Faktor Lingkungan (Eksternal)

Variabel lingkungan mencakup segala sesuatu selain faktor bawaan. Pengaruh lingkungan mencakup lingkungan dikeluarga, lingkungan disekolah, serta lingkungan dimasyarakat.

a). Lingkungan Keluarga

Dimulai sejak lahir, proses terbentuknya sikap keberagamaan dalam keluarga berlangsung bersamaan dengan pembentukan kepribadian seseorang. Contohnya, dalam keluarga, ketika

²⁸ Syamsu Yusuf, *Psikologi Belajar Agama* (Bandung: Pustaka Bumi Quraisy, 2003), 2003.

panggilan untuk salat (azan) terdengar, seseorang segera melaksanakan salatnya. Orang tua bertanggung jawab untuk merawat perkembangan fisik, emosional, dan spiritual individu sehingga mereka dapat bertindak dengan efektif. Orang tua memainkan peran penting dalam menanamkan prinsip-prinsip moral pada anak-anak mereka, membantu mereka memahami perbedaan antara benar dan salah, dan mengembangkan rasa tanggung jawab dan etika.

b). Lingkungan Pendidikan

Lingkungan pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap religiusitas, khususnya dalam kedalaman dan makna dari pandangan keagamaan seseorang. Dalam konteks pendidikan, panduan dalam memahami dan mengembangkan pandangan-pandangan ini diberikan melalui mata pelajaran dan program pendidikan. Keberadaan lingkungan pendidikan diharapkan dapat membentuk karakter dan perilaku murid sesuai dengan nilai-nilai keagamaan, memungkinkan mereka untuk teguh dalam memegang ajaran-ajaran agama ketika dihadapkan pada dunia modern.

c). Lingkungan Masyarakat

Lingkungan akan sangat cepat mempengaruhi kepribadian seseorang. Lingkungan masyarakat merujuk pada keseluruhan aspek yang membentuk kehidupan sosial, budaya, dan ekonomi dalam kelompok yang tinggal bersama dalam suatu wilayah tertentu. Melalui arahan dan arahan yang ketat secara lokal, iklim akan membantu. Kegiatan pembinaan dalam lingkungan masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan dalam kehidupan dimasyarakat dengan memberikan kerangka nilai, moral, dan praktik spiritual.

6. *Self Leadership*

a. Pengertian

Inisiatif diri adalah interaksi dimana seorang individu membimbing dan mendorong dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif (Manz dan Neck, 1986). Untuk mengukur variabel kepemimpinan diri, maka digunakan 6

indikator yaitu *self-goal setting*, *selfobservation*, *self-cueing*, *self-rehearsal*, *self-reward* dan *self-punishment*.²⁹

1) **Self-Goal Setting (penentuan tujuan sendiri)**

Strategi *Self-Goal Setting* adalah upaya seseorang untuk menetapkan batas waktu bagi dirinya dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan atau target yang ditetapkan oleh asosiasi. Mempercepat pengaturan waktu dapat menjadi motivator bagi orang-orang menuju beberapa tujuan atau sasaran yang berbeda, terlepas dari apakah itu terkait dengan pekerjaan. Strategi ini merupakan upaya seseorang untuk membawa dirinya dalam pekerjaannya, yang melibatkan tujuan-tujuan (individu) yang sesuai dengan pencapaian tujuan-tujuan yang bersifat otoritatif, seperti keinginan untuk berprestasi tinggi..

2) **Self- Observation (observasi diri)**

Kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk mengenali kapan, bagaimana dan mengapa mereka berperilaku tertentu. Metode ini menjelaskan kekuatan ini. Menurut beberapa ahli, kesadaran yang ada mendorong pengenalan perilaku mana yang positif atau negatif, penting atau tidak, baik bagi diri sendiri maupun kelompok lain, yang pada akhirnya dapat mengarahkan masyarakat dalam mengambil keputusan. Strategi ini sebaiknya dipahami secara berkelompok, sehingga peningkatan inisiatif bebas akan lebih nyata. Dalam tulisan ini, teknik-teknik tersebut disusun secara berurutan, dimulai dengan menyelidiki sendiri apa yang telah dan sedang Anda lakukan sebelum mengusulkan untuk melakukan perubahan perilaku.. Perilaku mana yang harus diubah, diperbaiki, atau dihilangkan.

3) **Self-Cueing (Isyarat diri)**

Self-Cueing adalah teknik ketenangan untuk menyelesaikan tugas untuk mengimbangi volume pekerjaan dalam waktu yang tersedia dan memanfaatkan pepatah di tempat kerja. Kapasitas individu untuk mengawasi dirinya sendiri dengan memberi dirinya pedoman atau tanda-tanda untuk

²⁹ Fransisca Mulyono, 'Self Leadership: Sebuah Pendekatan', *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*, 16.1 (2012), 35–49.

memicu atau mendorong cara berperilaku tertentu. Ini mencakup penggunaan tanda-tanda atau petunjuk diri untuk membantu seseorang agar tetap berada di jalur yang benar, meyakinkan diri sendiri, atau mengatur waktu dengan lebih sungguh-sungguh. Pengetahuan diri dapat digunakan dalam berbagai lingkungan, termasuk pertumbuhan pribadi, pekerjaan, dan pendidikan.

4) ***Self-Rehearsal (latihan mandiri)***

Upaya seseorang untuk mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya dalam menjalankan tanggung jawabnya agar dapat menghasilkan karya yang lebih berkualitas disebut dengan *self-rehearsal*.

5) ***Self-Reward (imbalan sendiri)***

Pendekatan ini menggambarkan upaya individu untuk memberikan pengaruh terhadap dirinya sendiri melalui penggunaan penghargaan fisik dan mental ketika ia mencapai keberhasilan dalam aktivitas bahkan yang kecil sekalipun. Misalnya, jika seseorang mampu menyelesaikan tugas yang menurutnya menantang dalam waktu yang ditentukan, ia dapat menghadahi dirinya sendiri dengan beberapa jam waktu luang untuk membaca buku favorit atau menonton film favorit.

6) ***Self-Punishment (menghukum diri sendiri)***

Sebuah strategi di mana seseorang menggunakan kritik diri atau rasa bersalah ketika dia gagal memperbaiki perilaku yang tidak diharapkan oleh rekan kerja atau atasannya. Para pionir perlu lebih fokus pada hal ini, mengingat hilangnya rasa bersalah tanpa ada yang bersangkutan bisa memicu hal-hal negatif, misalnya dimanfaatkan oleh orang lain atau membuat orang enggan berpresentasi.

Dalam Islam, konsep *self-leadership* atau kepemimpinan merujuk pada upaya individu untuk mengelola diri sendiri, mengatur perilaku, dan mendorong diri sendiri menuju kebaikan dan kesuksesan dalam hidup. *Self-leadership*, juga dikenal sebagai *self-discipline*, adalah tindakan mengikuti aturan dan prinsip tanpa perlu pengawasan eksternal. Hal ini berbeda dari kepemimpinan dalam organisasi atau tim, di mana kesalahan dapat diperbaiki. Islam sangat menekankan pentingnya *self-leadership*. Ini tidak sama dengan administrasi hierarki atau kelompok di mana kita dapat direvisi jika kita melakukan

kesalahan. *self leadership* ini sangat ditegaskan oleh Ibnu Umar Rasulullah saw bersabda:

"Setiap kalian adalah pemimpin. Dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin. Seorang suami juga pemimpin atas keluarganya. Seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya. Maka setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR Bukhori 4801).

Menurut Islam, kepemimpinan diri melibatkan tidak hanya pengaturan perilaku eksternal tetapi juga aspek spiritual dan moral. Dengan memahami dan menerapkan konsep-konsep yang disebutkan di atas, individu Muslim diharapkan menjadi pemimpin yang baik bagi diri mereka sendiri sesuai dengan norma-norma Islam. Setiap individu seharusnya mampu mengendalikan diri dan perilaku mereka, menerima tanggung jawab atas perbuatan mereka, dan dengan demikian mampu melakukan kepemimpinan diri.

b. Aspek dalam *Self Leadership*

Houghton and Neck dalam menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dalam *self leadership*.³⁰

1) Strategi Berfokus pada Perilaku (*Behavior-Focused Strategic*)

Pengaturan objektif diri, persepsi diri, penghargaan diri, disiplin diri. Faktor hadiah normal dapat diperkirakan berdasarkan faktor hal dari survei inisiatif mandiri yang dimodifikasi (RSLQ), dan penalaran produktif dapat diperkirakan dengan representasi campuran hal-hal eksekusi yang bermanfaat, campuran hal-hal yang bersifat *self-talk*, evaluating believe and assumption item composite Strategi ini melibatkan menetapkan tujuan pribadi, memberikan penghargaan pada diri sendiri, dan melakukan disiplin diri untuk mencapai perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku yang tidak efektif.

³⁰ Jeffery D. Houghton and Christopher P. Neck, 'The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership', *Journal of Managerial Psychology*, 17.8 (2002), 672–91 <<https://doi.org/10.1108/02683940210450484>>.

- 2) Strategi Penghargaan Alami (*Natural Reward Strategic*)
Metode ini mencakup memberikan penghargaan pada diri sendiri atas tugas yang telah diselesaikan.
- 3) Strategi Pola Pikir Konstruktif (*Constructive Thought Pattern Strategic*)

Strategi ini melibatkan inovasi dan melibatkan diri dalam proses perilaku yang konstruktif seperti menciptakan lingkungan yang menyenangkan, membentuk pola pikir yang konstruktif, dan membentuk kebiasaan kerja.

Self leadership adalah sebuah kepemimpinan diri yang memungkinkan individu memimpin diri mereka dengan sukses. Kepemimpinan diri akan berhasil atau gagal jika seseorang tidak mengenali dan menghargai bakatnya sendiri. Karakter seorang pemimpin, ketika mampu memiliki kesadaran diri, pengelolaan diri, dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Pemahaman diri ialah sebuah tahapan yang terjadi dalam diri seseorang selama melakukan pencitraan diri. Dengan melakukan pencitraan diri, seseorang dapat mengevaluasi diri sendiri dan dengan demikian menilai kelebihan dan kelemahan dari setiap pemimpin atau individu.

7. Kompensasi

a. Pengertian

Istilah "kompensasi" didefinisikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai *reward* dalam bentuk uang atau barang yang diberikan pada pegawai perusahaan atau organisasi.

Muh. Tahir Malik mendefinisikan kompensasi kerja sebagai "segala bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan."³¹

Menurut Dessler³² kompensasi kerja adalah segala jenis gaji atau insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Martoyo³³ kompensasi adalah penyediaan total layanan bagi semua karyawan, baik secara langsung

³¹ Muhammad Tahmid Nur, 'Kompensasi Kerja Dalam Islam', *Jurnal Muamalah*, V.2 (2015), 120–28.

³² Nur.

(finansial) maupun tidak langsung (non-finansial), termasuk asuransi, liburan, dan berbagai manfaat lainnya.

Dalam Islam³⁴, kompensasi diklasifikasikan menjadi dua faktor: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Secara istilah *أجرا* atau upah secara reguler digunakan dalam buku "Ihyâ 'Ulûmiddin" untuk merujuk pada kompensasi finansial.

b. Jenis –Jenis Kompensasi

Menurut Danang Sunyoto,³⁵ jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan perusahaan dikelompokkan menjadi dua (2) kategori:

- 1) **Kompensasi Finansial**
Upah karyawan dalam berbentuk uang disebut kompensasi finansial. Gaji, upah, insentif, serta bonus adalah contoh dari kompensasi finansial.
- 2) **Kompensasi Non Finansial**
Kompensasi non-finansial merujuk pada imbalan yang diterima dalam bentuk non-uang dan uang. Contohnya termasuk jaminan sosial, asuransi kesehatan, manfaat pensiun, asuransi, dan liburan.

c. Indikator Kompensasi

Husein Umar menyatakan bahwa indikator kompensasi antara lain³⁶:

- 1) **Bayaran/Upah:** Bayaran yang diterima oleh pemberi kerjaan kepada pegawai (karyawan) yang dibayarkan secara teratur dan konsisten tiap bulan, bahkan jika pegawai tersebut tidak bekerja.

³³ Yunny Yusman, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bni Syariah Palembang', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2021), 2013–15 <<https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5395%0Ahttp://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/prc/article/view/592>>.

³⁴ Abdul Aziz, 'Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam', *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak Dan ...*, 2.2 (2019), 1–19 <https://www.ejournal.stainupwr.ac.id/index.php/Al_Athfal/article/view/136>.

³⁵ Yusman.

³⁶ Sudirman Manik, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank', *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1.2 (2016), 229–44 <<http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/58>>.

Deskripsi gaji/upah meliputi beberapa poin berikut: gaji yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari, gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja pegawai, peraturan yang berlaku, gaji yang diterima meningkatkan motivasi kerja, dan gaji yang diterima memberikan kepuasan kerja.

- 2) Insentif: Penghargaan atau insentif yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka meningkatkan produktivitas kerja mereka yang tidak ditetapkan dan dapat diberikan kapan saja.
- 3) Bonus: Penghargaan satu kali yang diberikan karena melampaui target kinerja.
- 4) Tunjangan
 - a. Premi: Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah, sumbangan, atau uang tambahan di atas pembayaran standar yang diberikan sebagai insentif atau penggerak untuk sesuatu.
 - b. Kesehatan: Penyediaan layanan dalam mengatasi dampak yang berkaitan pada kesehatan karyawan.
 - c. Asuransi: Pengurangan dampak atas rugianya, kehilangan kemanfaatan, serta kewajiban hukum pada pihak ke-3 yang mencul akibat peristiwa yang tak terduga..

d. Fungsi dan tujuan kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan dalam penelitian Sudirman Manik³⁷, kriteria yang paling penting dalam distribusi gaji yang berkontribusi pada kepuasan karyawan adalah keadilan dan kesetaraan.

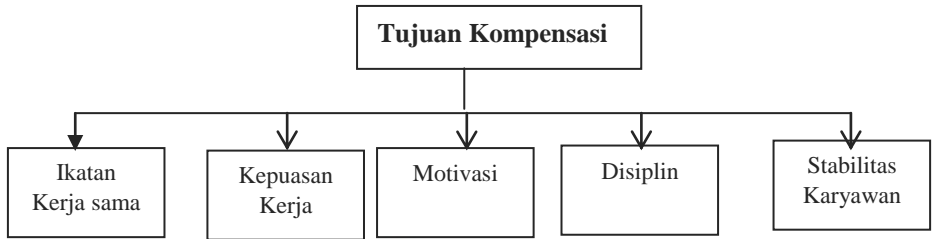
Menurut Sadili Samsudin, kompensasi karyawan memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.
- 2) Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih efisien serta efektif.
- 3) Meningkatkan stabilitas bisnis serta pertumbuhan ekonomi.

Sementara itu, bertujuan kompensasi menurut Malayu Hasibuan adalah sebagai berikut:³⁸

³⁷ Yusman.

³⁸ Yusman.



Gambar 2.2. Tujuan Kompensasi

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Notoatmojo menyatakan bahwa penentuan kompensasi bagi karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan, adapun faktor-faktor tersebut antara lain ³⁹ :

- 1) Efisiensi
- 2) Kemampuan membayar
- 3) Kemampuan membayar
- 4) Lamaran Kerja
- 5) Asosiasi Perwakilan
- 6) Peraturan yang Berbedaan

B. Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil |
|----|--|--|---|
| 1 | Ramadhania Rinovathan Gael ⁴⁰ | <i>“The Influence Of Spiritual Leadership And Religiosity On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Empirical Study On Bank Kalbar Syariah)”</i> | Berdasarkan hasil pengujian, Variabel Kepemimpinan Spiritual melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan positif arah hubungan. Artinya Kepuasan Kerja memediasi |

³⁹ Sudirman Manik.

⁴⁰ Ramadhania Rinovathan Gael, ‘The Influence of Loyalty and Communication Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable ...’, *OPTIMISM Journal of Management Business Entrepreneurship and Organization Volume 1, No. 1, September 2022, 2022*, 1–23.

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | | <p>Spiritual Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai positif. Berdasarkan hasil pengujian, Variabel Religiusitas melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan hubungan negatif arah. Artinya Kepuasan Kerja memediasi Religiusitas dan Karyawan Kinerja negatif</p> |
| 2 | <p>“Hasan Boudlaie, Albert Boghosian, Teddy Chandra, Sulieman Ibraheem Shelash Al-Hawary, Rasha Abed Hussein, Saad Ghazi Talib, Dhameer A. Mutlak, Iskandar” Muda and A. Heri Iswanto;(2022)⁴¹</p> | <p><i>“Investigating the effect of humility of Muslim leaders on the moral behaviours of followers and spirituality at work in Islamic society”</i></p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerendahan hati pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja dan etos kerja pengikut. Memanfaatkan dan memperkuat spiritualitas di tempat kerja, pertumbuhan moral karyawan dapat ditingkatkan. Pegawai yang mempunyai rasa kebermaknaan yang mendalam dalam pekerjaannya akan berusaha lebih keras</p> |

⁴¹ Hasan Boudlaie and others, ‘Investigating the Effect of Humility of Muslim Leaders on the Moral Behaviours of Followers and Spirituality at Work in Islamic Society’, *HTS Theologiese Studies / Theological Studies*, 78.1 (2022), 1–6 <<https://doi.org/10.4102/hts.v78i1.7833>>.

| | | | |
|---|--------------------------------------|--|---|
| | | | dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan akan bertindak secara spontan dan terkendali |
| 3 | Said Toumi and Zhan Su ⁴² | “Islamic values and human resources management: A qualitative study of grocery stores in the Quebec province” | nilai-nilai agama Islam mempengaruhi perilaku pemilik toko kelontong yang pada akhirnya mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan penelitian manajemen lintas budaya dengan menunjukkan bagaimana nilai-nilai Islam mempengaruhi praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks budaya yang berbeda |
| 4 | Dewi Kurniawati | “Effect Of Motivation, Working Environment, And Self Leadership On Lecturer Performance At Politeknik Negeri Jember” | Secara simultan dan parsial Motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan diri berpengaruh signifikan dengan kinerja Dosen di UNJ |
| 5 | Dewi et. al (2021). | “Pengaruh Self Leadership, | Self leadership ,kerjasama tim dan |

⁴² Said Toumi and Zhan Su, ‘Islamic Values and Human Resources Management: A Qualitative Study of Grocery Stores in the Quebec Province’, *International Journal of Cross Cultural Management*, 23.1 (2023), 79–112 <<https://doi.org/10.1177/14705958221136691>>.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak” | komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak, VALUES, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2021 e-ISSN: 2721-6810 398-405 |
| 6 | Gunawan, M. A., & Gunawan, H. (2019). ⁴³ | “ <i>Compensation, competence, organizational commitment and its effect on employee performance: Job satisfaction as interverning. Journal of Applied Accounting and Taxation, 4(2), 144-149</i> ”. | Penelitian ini menemukan hal itu kinerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan variabel kompetensi dan kinerja sebagai independen variabel dan kepuasan sebagai variabel intervening. |
| 7 | Hartati, T. (2020). | “ <i>Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 1031-1038</i> ” | “Secara simultan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,90 (90%). Sedangkan sisanya sebesar 0,10 (10%) ditentukan oleh variabel lain. Misalnya: kepemimpinan, iklim |

⁴³ Hendra Gunawan Milwan Akbar Gunawana, ‘Compensation, Cometenace, Organizational Commitment and Its Effect On Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening’, *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4.2 (2019), 144–49.

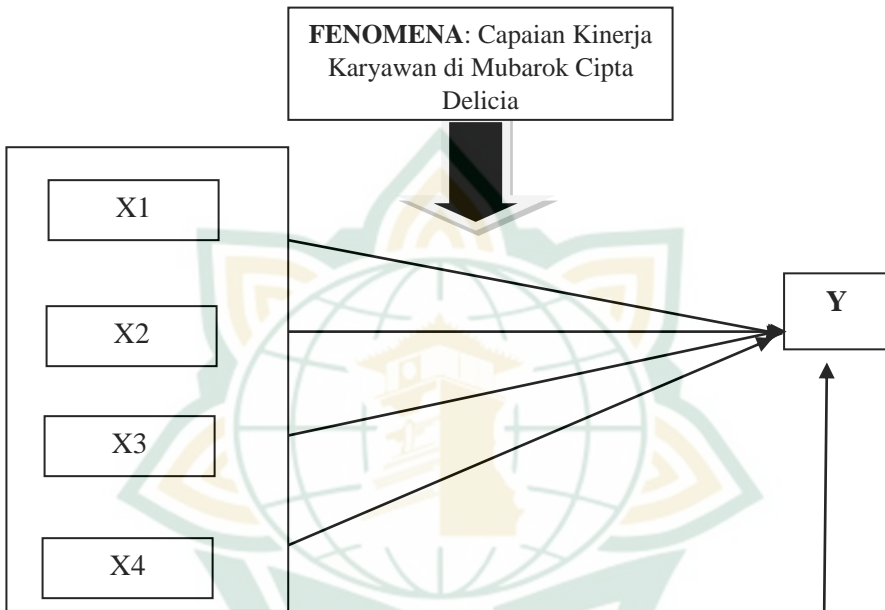
| | | | |
|---|----------------------|--|---|
| | | | organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kepuasan, loyalitas pelayanan, kualitas, produktivitas, dan lain-lain”. |
| 8 | Hr, Sumardi. (2020). | <p>“<i>The Effect of Compensation, Empowerment and Competency Toward Performance of Lecture in Wiralodra University of Indramayu.</i></p> <p>International Journal for Educational and Vocational Studies, 1(8), 838-847.”</p> | Kompensasi, pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kompetensi dosen Universitas Wiralodra Indramayu. |

Berdasarkan temuan studi sebelumnya, perbedaan dalam tesis ini terletak pada lokasi, subjek, cara mengumpulakn data, serta instrumen yang akan dipakai, serta pihak yang akan diteliti. Oleh karena, riset ini bersifat komprehensif. Dampak Kepemimpinan Islami, Religiusitas, *Self-Leadership*, serta Kompensasi pada Kinerja Karyawan berfokus pada kombinasi variabel yang sedang diteliti dan menekankan konteks kepemimpinan Islami serta faktor-faktor personal dan spiritual dalam memengaruhi kinerja karyawan di Mubarokfood Cipta Delicia Kudus.

Penelitian ini menambah pemahaman kita tentang bagaimana nilai-nilai spiritual dan keyakinan agama memengaruhi efisiensi dan kinerja profesional. Dengan menggabungkan karakteristik seperti kepemimpinan Islami, religiusitas, self-leadership, dan kompensasi dalam satu kerangka analisis, penelitian ini memberikan konsep multidimensional. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang dampak berbagai variabel terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang riset maka didapat kerangka riset sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka berpikir penelitian

Keterangan:

X1 : variabel kepemimpinan Islami

X2 : Variabel religiusitasi

X3 : variabel kompensasi

X4 : variabel self leadership

Y : variabel kinerja karyawan

Gambar di atas ditunjukkan agar mengetahui dampak antara variabel X dan Y, yakni pengaruh antara X₁ terhadap Y, X₂ terhadap Y, dan X₃ terhadap Y serta pengaruh X₄ terhadap Y

D. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Spekulasi merupakan solusi singkat terhadap suatu permasalahan yang juga dimaknai bahwa secara keseluruhan suatu spekulasi dirancang untuk menggambarkan hubungan antara dua faktor, yaitu variabel alasan dan variabel dampak. Dalam hal ini peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja

Menurut ⁴⁴ Bersandar hasil pengujian, Variabel leadership Spiritual melalui terpenuhnya Kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, namun menurut ⁴⁵ Hasil pengujian hipotesis Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Semarang menunjukkan jika Gaya Kepemimpinan Islam tidak terpengaruh positif pada Kinerja Karyawan, Hipotesis dalam riset ini adalah sebagai berikut:

- H0 : Leadership Islami tidak merupakan faktor yang mendorong terhadap peningkatan kinerja karyawan Mubarak Kudus;
- H1 : Leadership Islami mampu mendorong terhadap peningkatan kinerja karyawan Mubarak Kudus;

2. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Menurut ⁴⁶ variabel religiusitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT samsonite Indonesia Branch Medan, namun menurut ⁴⁷ Kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen dan religiusitas secara simultan yang ditunjukkan dengan uji F. Berdasarkan uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa legalisme berpengaruh terhadap eksekusi pekerja namun tanggung jawab berpengaruh terhadap eksekusi representatif di PT. Cahaya Kepercayaan NF. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H0 : religiusitas bukan faktor yang mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan Mubarak Kudus ;
- H1 : religiusitas faktor yang mendorong peningkatan pada kinerja karyawan Mubarak Kudus;

⁴⁴ Rinovathan Gael.

⁴⁵ Setia Iriyanto³ Miftachul Jannah¹, Suwardi², 'ANALISIS KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang)', *Journal UNY*, 17 (2020).

⁴⁶ Ktnerja K A R Y Ivan and S I R T T Si, 'Pengaruh Religiusitas Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Samsonite Indonesia Branch Medan)', 2020.

⁴⁷ Qurrotul 'Ain.

3. Pengaruh Self Leadership terhadap kinerja

Manurut ⁴⁸ Self leadership, kerjasama tim serta komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak, namun menurut ⁴⁹ administrasi diri terhadap pemenuhan kerja dengan hasil $p = 0,009$, $p < 0,05$, dan kelangsungan hidup berpengaruh terhadap pemenuhan kerja dengan hasil $p = 0,390$, $p > 0,05$. Dengan $R = 0,236$, $R^2 = 0,056$, $F=2,870$, dan $p=0,062$ maka kepemimpinan diri dan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Berikut hipotesis penelitiannya:

H0 : *self leadership* bukan faktor pendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan Mubarak Kudus;

H1 : *self leadership* faktor pendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan Mubarak Kudus;

4. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja

Menurut ⁵⁰ Kompensasi ,pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja dan kompetensi dosen Universitas Wiralodra Indramayu namun Menurut ⁵¹ membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial pada PT Rajasaland Bandung

H0 : kompensasi bukan faktor pendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan Mubarak Kudus;

H1 : kompensasi faktor pendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan Mubarak Kudus;

⁴⁸ Pengaruh Self Leadership and others, 'Self Leadership ', 2 (2021), 398–405.

⁴⁹ Ph.D VERDYANI, Vera, Prof. Djamaludin Ancok, 'Pengaruh Kepemimpinan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arun LNG Lhokseumawe', *Ugm Yogya*, 2009.

⁵¹ Sevnica Rianda and Alex Winarno, 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung', *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9.2 (2022), 192–203 <<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>>.