

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Kepemimpinan Transformasional

##### a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Banyak definisi atau pengertian mengenai kepemimpinan (*leadership*) yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang mereka masing-masing, terantung pada perspektif yang digunakan. Pemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subyek dan yang dipimpin sebagai obyek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan memengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi seseorang demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik, selain itu pemimpin transformasional mampu membuat karyawan bergairah dalam bekerja,

membangkitkan semangat dan membuat karyawan melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional ada sebagai tambahan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan ini dapat menghasilkan tingkat kinerja lebih baik, memiliki sifat lebih dari kharisma, memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mengkomunikasikan agar harapan menjadi tinggi, berfokus pada usaha serta menggambarkan maksud secara sederhana.<sup>1</sup>

Kepemimpinan transformasional menurut Avolio adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.<sup>2</sup>

**b. Indikator Kepemimpinan Transformasional**

Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional antara lain:

1. *Idealized influence* (pengaruh idealis), pemimpin harus jadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation* (mampu memberi motivasi dan inspirasi), pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan.
3. *Individualized consideration* (pertimbangan individu), pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Murtiningsih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat RSI Siti Aisyah Madiun," Vol. 17, No. 2 (2015): 56.

<sup>2</sup> Brian Oswanda Putrajaya, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen," Vol. 6, No. 9 (2017): 4.

<sup>3</sup> Brian Oswanda Putrajaya, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen", Vol. 6, No. 9 (2017): 4.

### c. Tipe Kepemimpinan

Pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan, untuk mencapai tujuannya, karena terkait dengan penerapan nilai-nilai budaya yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut. Beberapa tipe kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1. Tipe **otokratis**, adalah pemimpin yang mempunyai kriteria atau ciri-ciri: menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, menerima kritik dan pendapat, terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
2. Tipe **Militeris**, seorang pemimpin yang bertipe militeris adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat: dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, senang pada formalitas yang berlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
3. Tipe **Paternalitis**, seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin paternalitis adalah seorang yang memiliki ciri-ciri: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan sering bersikap maha tahu.
4. Tipe **Karismatik**, umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karena pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab seorang menjadi pemimpin yang karismatik.

5. Tipe Demokratis, pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern saat ini, tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik: dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasi kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.<sup>4</sup>

**d. Syarat-syarat dan Sifat Kepemimpinan**

Syarat sebagai seorang pemimpin sebenarnya banyak sekali, hal ini dikaitkan dengan tiga hal penting yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu:<sup>5</sup>

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu dalam rangka penyelesaian tugas tertentu.
2. Kewibawaan, yaitu kelebihan, keutamaan sehingga pemimpin mampu mengatur orang lain dan patuh kepadanya.
3. Kemampuan, yaitu sumber daya kekuatan, kesanggupan dan kecakapan secara teknis maupun sosial, yang melebihi dari anggota biasa.

Sementara itu, Stodgill menyatakan pemimpin itu harus mempunyai kelebihan segi persyaratan, yaitu antara lain:

- 1) Kepastian, kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, kemampuan menilai.

---

<sup>4</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2012) 390-391.

<sup>5</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2012) 392.

- 2) Prestasi, gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan dalam bidang tertentu.
- 3) Tanggung jawab, berani, tekun mandiri, kreatif, ulet, percaya diri, agresif.
- 4) Partisipasi aktif, memiliki stabilitas tinggi, kooperatif, mampu bergaul.
- 5) Status, kedudukan sosial ekonomi cukup tinggi dan tenar.<sup>6</sup>

**e. Tugas Pemimpin**

Pandji Anoraga menjelaskan sembilan peranan seorang pemimpin sebagai berikut:<sup>7</sup>

1. Sebagai perencana, dalam menghadapi suatu masalah, guna mendapatkan penyelesaian dan pencapaian tujuan yang baik, diperlukan perencanaan tujuan yang baik.
2. Sebagai pembuat kebijakan, pengaruh dari dalam maupun luar sangat berperan dalam pembuatan kebijakan. Pembuatan kebijakan dapat diperoleh dari tiga sumber, yaitu dari pihak yang lebih berkuasa termasuk aturan-aturan, bawahan, dan dari pemimpin sendiri.
3. Sebagai ahli, pemimpin dituntut sebagai sumber informasi, sumber keahlian, keterampilan dan kemampuan yang berkaitan dengan bidang yang dibutuhkan.
4. Sebagai pelaksana, pemimpin berfungsi sebagai pelaksana satuan kerja untuk mencapai tujuan bersama.
5. Sebagai pengendali, pemimpin bertugas memimpin dan mengendalikan hal-hal detail dan spesifik termasuk hubungan internal kelompok.
6. Sebagai pemberi hadiah dan hukuman, sesuai dengan kedudukan, fungsi dan wewenangnya, pemberian hadiah dan hukuman dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

---

<sup>6</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2012) 393.

<sup>7</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006): 65.

7. Sebagai teladan dan lambang, kebaikan dan keburukan perilaku seorang pemimpin dengan menjadi panutan bagi pengikutnya.
8. Sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, tuntutan terhadap pemimpin selaku penanggung jawab keseluruhan, maka kesalahan-kesalahan yang diperbuat oleh anggota kelompok sesuai dengan tingkatannya, pada akhirnya merupakan tanggung jawab seorang pemimpin.
9. Sebagai pengganti peran anggota lain, dalam keadaan tertentu pemimpin dapat menempati dan menggantikan peran dari kedudukan yang bersangkutan.

**f. Kepemimpinan Islami**

Dalam ajaran Islam, konsep (*manhaj*) Islam, pemimpin meruakan hal yang sangat final dan fundamental atau disebut “imam”, dan menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Pada kehidupan berjamaah, pemimpin ibarat kepala dar seluruh anggota tubuhnya, ia memiliki peranan yang strategis dalam pengatran pol dan gerakan.

Kepemimpinan dalam Islam adalah seperti yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW, di mana gya kepemimpinannya sesuai denga ayt-ayat Alquran, seperti diriwayatkan dari Aisyah r.a bahwa akhlak Rasulullah SAW itu adalah Alquran, artinya setiap tindakan Nabi SAW adalah sesuai dengan peunjuk Alquran atau tindakan Nabi itu adalah manifestasi dari Alquran.

Alquran menjadi pedoman dalam memimpin, dalam irman Allah SWT yang artinya: *“Dan Kami jadikan di antara mereka imam-imam (pemimpin) yang memberikan petunjuk dengan perintah Kami tatkala mereka sabar, dan adalah mereka yakin kepada ayat-ayat Kami”*. (QS. As-Sajdah : 24).

Dari ayat di atas, maka dapat dilihat maknanya adalah sebagai berikut:

Pertama, pemimpin itu adalah karunia dari Allah, maka bagi pemimpin, jabatan itu sebagai krunia

darillah, baginya juga bakat atau kemampuan memimpin adalah karunia dari Allah semata.<sup>8</sup>

Kedua, pemimpin dapat memberikan petunjuk berdasarkan Alquran, dalam Alquran banyak ayat yang mengharuskan seseorang itu untuk berlaku baik yang dapat dijadikan pedoman memimpin, yaitu adil, sabar, pemaaf, silaturahmi, amanah, musyawarah, tidak berbuat kerusakan mejaga persatuan, meninggalkan khamer dan judi, dan lain-lain.

Ketiga, sabar dalam memimpin, yaitu sabar menjalankan tugas dan sabar menghadapi situasi yang gawat sekalipun, serta sabar dalam engamil keputusan (tidak terburu-buru). Sabar ini hanya terlihat pada diri orang beriman yang takwa yaitu yang sabar dalam taat melaksanakan perintah-Nya dan sabar dalam taat menjauhi larangan-Nya.

Keempat, yakin pada ayat Allah SWT, pemimpin harus yakin kepada ayat-ayat Alquran baik yang tertulis dalam Alquran maupun yang ertulis di ala mini, yakin akan kebenarannya dan yakin bahwa itu semua berasal dari sisi Allah SWT.<sup>9</sup>

## 2. Etos Kerja

### a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari Bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan

---

<sup>8</sup>Moehersiono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2012) 415.

<sup>9</sup>Moehersiono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2012) 416.

bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.<sup>10</sup>

Menurut Anonim, etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja.<sup>11</sup>

Dengan demikian, etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Etos yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positif atau negatif.<sup>12</sup>

Bersumber pada keseluruhan penjelasan, maka definisi etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.<sup>13</sup>

Sinamo dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Firdaus mengungkapkan, bahwa ada keterkaitan antara etos kerja dengan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai.<sup>14</sup>

#### **b. Etos Kerja berdasarkan Pandangan Islam**

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, dan hasil usaha yang diperoleh seorang

---

<sup>10</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

<sup>11</sup> Muhammad Ridwan B, “*Perspektif Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang,*” *Jurnal Vol. 1, No. 2* (2017): 12.

<sup>12</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 119.

<sup>13</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), 2.

<sup>14</sup> Firdaus, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja dengan Locus of Control sebagai Variabel Intervening pada Pegawai RSUD Pariaman.*”



muslim dari kerja kerasnya dinilai sebagai penghasilan yang mulia.<sup>15</sup>

Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Menurut Hasan Al-Bana, bahwa Islam memberikan perhatian terhadap etos kerja (usaha) serta mendorong umatnya agar bekerja dan selalu berusaha. Islam tidak berharap seseorang itu menganggur. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki kondisi keluarga maupun sosial lainnya.<sup>16</sup>

Dengan demikian, etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Etos yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positif atau negatif.<sup>17</sup>

Etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat/dorongan-dorongan di samping *ability*. Dorongan itu dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain.

Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) materil dan nonmateril seperti gaji atau penghasilan, karier dan kedudukan yang lebih baik sertapujian dan sebagainya. Diperbolehkan juga seorang muslim bekerja keras karena dia khawatir terhadap hukuman (*punishment*) yang akan diterima, baik hukuman tersebut berupa penghasilan yang berkurang, karier yang mandek, maupun jabatan yang rendah. Semunya

---

<sup>15</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002): 114.

<sup>16</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 119.

<sup>17</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 120.

ini boleh dilaksanakan selama sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan motivasi utama dia bekerja keras adalah karena melaksanakan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang muslim dalam menjalankan setiap pekerjaan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja yang tinggi. Seorang muslim adalah seorang pekerja lebih (*smart-worker*), mempunyai disiplin tinggi, produktif, dan inovatif.<sup>18</sup>

### c. Ciri-ciri Etos Kerja Muslim

Dalam buku *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Toto Tasmara menyampaikan ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

#### 1) Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah secara gratis dan merata kepada setiap orang.

#### 2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Karenanya, ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang, dan pelayanan tanpa ikatan.

#### 3) Kecanduan kejujuran

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan berbagai sikap kepada kebenaran dan sikap moral

---

<sup>18</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 116.

<sup>19</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 73-135.

- yang terpuji. Dirinya telah dibelenggu, dikuasai, dan diperbudak oleh kejujuran.
- 4) Memiliki komitmen  
Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah stresnya dan dilaporkan bahwa mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya itu.
  - 5) Istiqamah, kuat pendirian  
Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya.
  - 6) Disiplin  
Sikap disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya.
  - 7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan  
Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya. Mereka tidak mungkin menyalahkan pihak manapun karena pada akhirnya semua pilihan ditetapkan oleh dirinya sendiri. Rasa tanggung jawabnya mendorong perilakunya yang bergerak dinamis, seakan-akan di dalam adanya ada nyala api, sebuah motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan menjaga apa yang telah menjadi keputusan atau pilihannya.
  - 8) Memiliki sikap percaya diri  
Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan lampu yang benderang, memancarkan raut wajah yang cerah dan berkharisma. Orang yang beradadi

sekitarnya merasa tercerahkan, optimis, dan tenteram. Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan.<sup>20</sup>

- 9) Kreatif  
Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli, sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif. Seorang yang kreatif bekerja dengan informasi, data, dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar.
- 10) Bertanggung jawab  
Bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta, seseorang ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.
- 11) Bahagia karena melayani  
Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di dunia pun seseorang sudah merasakannya.
- 12) Memiliki harga diri  
Harga diri merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana seseorang menyukai pribadinya, harga diri memengaruhi kreativitasnya, dan bahkan apakah seseorang akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.
- 13) Memiliki jiwa kepemimpinan  
Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran,

---

<sup>20</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 89.

sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya.<sup>21</sup>

- 14) Berorientasi ke masa depan  
Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya.
- 15) Hidup berhemat dan efisien  
Seseorang berhemat bukanlah dikarenakan ingin menumpuk harta kekayaan sehingga melahirkan sifat kikir individualistis, berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.
- 16) Memiliki jiwa wiraswasta  
Memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.
- 17) Memiliki insting bertanding  
Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan rasa penuh tanggung jawab sebagai pembuktian ayat Alquran yang telah menggoreskan kalamnya yang sangat motivatif.
- 18) Keinginan untuk mandiri  
Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiyyah yang sungguh sangat besar nilainya.
- 19) Haus mencari ilmu  
Seseorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken*

---

<sup>21</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 102.

*for granted*, karena sifat pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau yang jinak, yang hanya mau manut ke mana hidungnya ditarik.

- 20) Memiliki semangat perantauan  
Salah satu ciri pribadi muslim yang memiliki etos kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan perantauan. Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia.
- 21) Memperhatikan kesehatan dan gizi  
Seseorang sangat memperhatikan sabda Rasulullah, “Sesungguhnya jasadmu mempunyai hak atas dirimu,” yang tentu saja konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai dengan ukuran-ukuran normatif kesehatan.
- 22) Tangguh dan pantang menyerah  
Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik umat Islam saja, tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka dia telah menolak nikmat Allah, maka bekerjakeras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja.
- 23) Berorientasi pada produktivitas  
Seorang muslim itu seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah, yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir, karena sesungguhnya kemubaziran itu adalah benar-benar teman setan.
- 24) Memperkaya jaringan silaturahmi  
Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya.
- 25) Memiliki semangat perubahan  
Semangat perubahan akan tumbuh bila kita mau melakukan perenungan yang mendalam. Meneliti

dan menimbang apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan diri kita dan bagaimana cara diri kita untuk keluar dari permasalahan.<sup>22</sup>

#### d. Indikator Etos Kerja

Adapun indikator dari etos kerja adalah antara lain:

1. *Al Shalah*, sesuatu yang baik dan bermanfaat dari keikhlasan niat pekerjaan yang memiliki nilai-nilai kebaikan.
2. *Al Itqan*, hasil pekerjaan yang telah dilakukan berkualitas atau hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal pekerjaan secara teknis.
3. *Al Ihsan*, hasil kerja yang terbaik dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan.
4. *Al Mujahadah*, bekerja dengan giat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga hasil yang optimal dapat dicapai.
5. *Tanafus dan Taawun*, bersaing atau berlomba menuju kebaikan atau mencapai tujuan organisasi.<sup>23</sup>

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standard keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

---

<sup>22</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 134.

<sup>23</sup> Muhammad Ridwan B, "Perspektif Etos Kerja dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang," *Jurnal* Vol. 1, No. 2 (2017): 13-14.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.<sup>24</sup>

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.<sup>25</sup>

#### **b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Wirawan terdapat 3 faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan ilim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis

---

<sup>24</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2012), 95-96.

<sup>25</sup> Astria Khairizah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Publik*," Vol. 3, No. 7, 1269.



ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

- 3) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

**c. Indikator Kinerja**

Adapun indikator dari kinerja adalah antara lain:

- 1) Kualitas
  - a) Karyawan menangani pekerjaan sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan.
  - b) Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
  - c) Karyawan bekerja sama dengan baik dengan karyawan lainnya.
  - d) Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan.
- 2) Kuantitas
  - a) Karyawan sabar dalam menghadapi pekerjaan.
  - b) Karyawan bekerja dengan semangat.
  - c) Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan.
  - d) Karyawan memiliki tanggung jawab.
  - e) Karyawan memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu
  - a) Karyawan disiplin waktu.
  - b) Karyawan dapat mengembangkan kualitas diri.
  - c) Karyawan selalu datang tepat waktu.
  - d) Karyawan selalu pulang tepat waktu.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Astria Khairizah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Publik,” Vol. 3, No. 7, 1270.

#### d. Kinerja dalam Islam

Manusia tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah SWT bukan saja sebagai hiasan pekerjaan, tetapi sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas yang tugas tersebut adalah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan satu tugas Ilahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi tugas Ilahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak.

Manusia diberikan kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi keuatan dan ketabahan untuk menahan kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakikatnya, kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Alquran kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.<sup>27</sup> Melalui firman Allah SWT.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ بِإِيمَانِهِمْ

تَجْرَى مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ ﴿٩﴾

Artinya : “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai- sungai di dalam syurga yang penuh kenikmatan*” (QS. Yunus : 9).

Gambaran hidup yang bahagia di surga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia tergantung usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya seorang yang

---

<sup>27</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 190.

bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah SWT dalam pekerjaannya karena kejujurannya.<sup>28</sup>

**B. Penelitian Terdahulu**

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Indra Praja dan Aris Suparman (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja.	1. Penelitian terdahulu menggunakan gaya kepemimpinan, sementara penelitian sekarang menggunakan kepemimpinan. 2. Penelitian terdahulu di Dinas Kependudukan dan	Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

<sup>28</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam I*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1999), 253.

			<p>Catatan Sipil Kabupaten Sleman , penelitian sekarang di PT. Dasplast Nusantara.</p>	
<p>Syamsudin (2016)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lima Sempurna Cikande – Serang.</p>	<p>1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kinerja.</p>	<p>1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan, kompensasi dan kinerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel kepe</p>	<p>Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.</p>

			<p>mpinan, etos kerja dan kinerja.</p> <p>2. Penelitian terdahulu dilakukan di PT Lima Sempurna Cikande – Serang, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT. Dasplast Nusantara.</p>	
Nawal Ika (2017)	Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya	<p>1. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>2. Sama-sama menggunakan</p>	<p>1. Penelitian terdahulu menggunakan keterampilan</p>	Dalam penelitian ini, keterampilan interpersonal, etos kerja

	<p>Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)</p>	<p>variabel etos kerja Islam dan Kinerja Karyawan</p>	<p>interpersonal dan etos kerja Islam, penelitian sekarang menggunakan kepemimpinan dan etos kerja</p> <p>2. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Genteng Kab. Banyuwangi, penelitian sekarang di PT. Dasplast Nusantara</p>	<p>Islam, dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
--	---	---	---	--

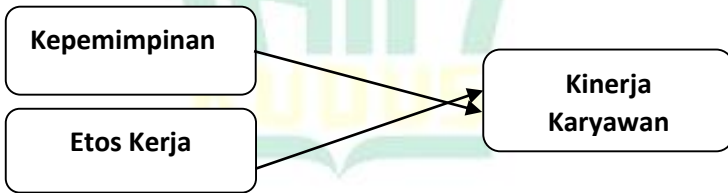
			<p>ara Jebara.</p>	
<p>Ahmad Mukhlis h, Yudi Rafani dan Rizal Ruben (2015)</p>	<p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan, etos kerja dan kinerja.</p>	<p>1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan, etos kerja, disiplin dan kinerja, sedangkan peneliti an saat ini menggunakan variabel kepemimpinan, etos kerja dan kinerja. 2. Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas PU</p>	<p>Dalam penelitian ini kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja.</p>

			Provinsi Bangka Belitung, penelitian sekaringan dilakukan di PT. Dasplast Nusantara.	
Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari (2015)	Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>2. Sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja.</li> </ol>	1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel etos kerja dan kinerja, sedangkan penelitian sekaringan menggunakan kepemimpinan, etos kerja dan	Dalam penelitian ini etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.



			kinerja. 2. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. AE, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di PT. Dasplast Nusantara.
--	--	--	---

1. Kerangka Berpikir



Berdasarkan konsep pemikiran bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan etos kerja.

Data diperoleh merupakan jawaban hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Dasplast Nusantara. Setelah memperoleh data, maka data tersebut diolah dengan program SPSS yang menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda.

Kemudian akan diketahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara.

## 2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara.

