

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi terdiri dari bahasa latin “*Movere*” yang artinya “pendorong atau gerakan”. Menurut Berelson dan Steiner (dikutip dalam Burhanudin Yusuf), Tujuan organisasi dapat tercapai dengan berusaha mempengaruhi tingkah laku seseorang dengan motivasi. Motivasi tumbuh pada seseorang yakni dengan gabungan dari konsep keperluan, dorongan, tujuan, dan imbalan.¹

Menurut Robbins, motivasi merupakan ketersediaan seseorang untuk meningkatkan cara yang lebih besar untuk meraih tujuan organisasi dan perusahaan dengan melakukan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Sementara menurut Sopiah, motivasi adalah faktor yang mendorong yang dapat menjadikan seseorang dapat menyalurkan keahlian dan kemampuannya dalam bentuk pekerjaan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan semua tugas yang telah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan.²

Menurut Setiadi, motivasi adalah Upaya seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan dengan bersedia berupaya lebih tinggi dengan segala kemampuan yang dimilikinya. seseorang. Sunarto, menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan yang dikerahkan dan diaktivasi tingkah laku untuk meraih suatu tujuan.

Dalam teori motivasi ada beberapa perilaku seseorang yang bergerak untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Akan tetapi dalam uraian berikut

¹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers), 2015, 264.

² M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2003, 165.

ini, motivasi Penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, Sedangkan pengertian motivasi sendiri didefinisikan sebagai faktor pendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan suka rela tanpa paksaan. Karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketrampilan yang dimiliki untuk meraih tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi diperlukan untuk karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga kemampuan yang terdapat pada dirinya dapat menjadikan prestasi untuk perusahaan.³

b. Meningkatkan Motivasi

Menurut Hellriegel *et al* (2007) menyebutkan, ada empat pendekatan dalam motivasi :

1) Pendekatan manajerial.

Pendekatan ini menjelaskan bahwa motivasi dapat dikelola melalui perilaku seorang manajer dalam memengaruhi para bawahannya, Bagaimana menetapkan tujuan pekerjaan, sasarannya, atau berbagai sistem yang dijalankan terhadap bawahan. Dalam hal ini termasuk bagaimana manajer memberikan ganjaran baik materi maupun nonmateri seperti pengakuan atas prestasi kerja karyawan.

2) Pendekatan organisasi dan pekerjaan

Pendekatan ini motivasi dapat dikelola dengan memperhatikan struktur organisasi, kaitan antar fungsi yang ada dalam organisasi, jalur hierarki, dan lain-lain. Begitu pula dengan pekerjaan. Kebijakan perusahaan dalam mendesain pekerjaan, mulai kebijakan pengembangan atau remunerasi hingga penentuan beban kerja dapat menjadi penentu terdorongnya karyawan bekerja dengan penuh semangat atau tidak. Pekerjaan itu sendiri (bebannya, menarik atau tidaknya, potensi masa depan pekerjaan, dan lain-lain dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik.⁴

³M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rajawali Pers), 2003, 168.

⁴ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 290-291.

3) Pendekatan perbedaan individu

Pengelolaan motivasi, menurut pendekatan ini harus menganggap penting perbedaan individu. Individu yang bekerja dalam perusahaan dengan latar belakang yang berbeda, nilai, budaya, dan aspirasi yang berbeda. Jadi, mereka memiliki sesuatu yang tidak mudah untuk diubah, dimana satu individu dengan individu lainnya tidak sama. mereka memiliki tujuan yang sama pula dalam bekerja. Manajer tidak bisa memotivasi para bawahannya dengan pendekatan yang seragam. Perlu penyesuaian untuk masing-masing karyawan.

c. Tantangan dalam Memotivasi

Dalam buku *Perilaku Dalam Organisasi*, Kreiner dan Knicki menyatakan bahwa memberikan dorongan kepada seseorang adalah poin penting bagi seorang manajer. Tantangan dalam memberikan motivasi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kualitas, keuasan kerja dan produktivitas.⁵ Langkah yang dapat dilakukan adalah :

1. Motivasi adalah unsur yang sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Perbedaan antara motivasi dan kinerja diperlukan pemahaman, karena motivasi dan kinerja merupakan hal yang sangat berkaitan namun juga bukan hal yang sama, akan tetapi motivasi adalah unsur yang mempengaruhi saja. Perbedaan secara individu adalah faktor yang menjadi penyebab rendahnya motivasi yang harus dipikirkan. Kemampuan dan keahlian dalam memotivasi perlu dikembangkan oleh seorang manajer sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif.
2. Motivasi adalah *goal-directed*, prosedur yang tepat haru dilakukan dalam setiap proses untuk meraih tujuan tertentu.
3. Umpan balik dalam berbagi informasi dan arah yang dibutuhkan dalam menjaga para karyawan agar fokus

⁵ Kreitner dan Kinicki, *Perilaku Dalam Organisasi*.(Depok, Salemba Empat: 2014).128.

dengan tanggungjawab tugas dan pekerjaannya yang sesuai.

4. Budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi pada kinerja karyawan. Budaya dalam meningkatkan pada diri yang positif akan membahayakan motivasi dan perilaku yang tinggi akan mendominasi budaya organisasi.⁶

d. Motivasi Islam

Islam cukup besar memberikan motivasi kepada umatnya. Islam menganggap bekerja adalah suatu nilai ibadah. Dalam agama Islam mengajarkan *fastabiqul-khairot* (berlomba-lomba dalam kebaikan) sehingga kebutuhan yang dibutuhkan seseorang seperti kebutuhan fisik, kebutuhan psikologi maupun kebutuhan sosial dapat terpenuhi. Dengan melakukan suatu pekerjaan manusia akan mendapatkan kepuasan tersendiri karena kebutuhannya dapat terpenuhi. Selain itu kerja adalah kegiatan yang mendapat dukungan baik dari diri sendiri maupun masyarakat sosial. Dukungan tersebut dapat berupa pengakuan atau penghargaan atas pekerjaan yang ditekuni.⁷

Iman merupakan landasan bagi umat muslim, yang artinya kepercayaan dan keyakinan yang sebenarnya yakni percaya kepada Allah, Rasul, kitab-kitab Allah dan percaya kepada hari kiamat. Motivasi terbesar yang diberikan oleh Islam adalah iman atau keyakinan. Semua tindakan efektivitas muslim sejati merupakan menginvestasikan imannya. Islam memandang individu sebagai keseluruhan. Ia diwajibkan untuk taat kepada Allah.⁸

e. Indikator Motivasi

Diantara indikator yang mempengaruhi motivasi antara lain :

⁶Kreitner dan Kinicki, *Perilaku Dalam Organisasi*. (Depok: Salemba Empat, 2014). 130.

⁷Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2009). 70-71.

⁸Taha jabir Al-alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Ak Group, 2005),144.

1. Kebutuhan akan pendapatan

Mencakup kebutuhan pendapatan untuk fisiologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Keberhasilan pelaksanaan

Mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki, pekerjaan diterima dengan baik dan juga perlindungan.

4. Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.⁹

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Teori Komitmen Allen dan Meyer, sebagaimana dikutip Darmawan pada pendapat pertama menyatakan bahwa komitmen merupakan hubungan dan keterkaitan yang sangat kuat pada suatu perusahaan tertentu. Sedangkan pendapat kedua menyatakan bahwa komitmen merupakan keterlibatan yang mengikat dalam kegiatan tertentu secara kontinu dan mengangggap dengan adanya biaya pelaksanaan dalam kegiatan yang lain..¹⁰

Berdasarkan Robert dan John sebagaimana dikutip Patrix komitmen organisasi adalah ketika seseorang merasa yakin dan mempunyai kecenderungan untuk loyal dan tetap tinggal dalam mencapai tujuan

⁹ Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Kinerja Islami*. Vol.1 No 2,(Jogja:2017), 135.

¹⁰Darmawan,Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Pena Semesta 2013),168.

perusahaan. Komitmen organisasi menekankan pada karyawan akan keyakinan sehingga terikat pada organisasi yang akhirnya tergambar dalam absen kehadiran dan keluar masuknya karyawan.. Kurangnya komitmen organisasi akan mempengaruhi kepuasan akan pekerjaannya atau kurang keterikatan. Sehingga akan menyebabkan pada ketidakhadiran maupun keluar masuknya tenaga kerja.

Mudjarad dalam Patrix berpendapat bahwa, komitmen organisasi diartikan sebagai berikut : ¹¹

- a. Keterikatan yang tinggi untuk tetap tinggal dalam suatu perusahaan.
- b. Keinginan dalam mencapai tujuan keberhasilan perusahaan dan bukan kepentingan diri sendiri..
- c. Kepercayaan dan kemauan yang tinggi dalam meraih tujuan perusahaan.

Keyakinan merupakan salah satu bentuk tanggungjawab pada kewajiban pekerjaan, keterikatan pada suatu organisasi dan komitmen dalam melaksanakan aturan-aturan yang diyakini bersama oleh semua anggota perusahaan. Komitmen afektif adalah rasa yakin akan keterlibatan sehingga mempunyai rasa memiliki dalam organisasi.¹²

Berdasarkan pengertian tersebut, sehingga dapat diartikan bahwa komitmen yaitu kesetiaan karyawan pada organisasi dan terus menerus tetap ada dan ikut serta memperhatikan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Akibat dari besarnya komitmen karyawan adalah pada tingkat rotasi atau perputaran karyawan yang keluar masuk. Komitmen dipengaruhi oleh tiga dasar keterkaitan yaitu *Compliance*, penghargaan sebagai keterikatan yang ada pada seseorang. *Identification*, dasar kemauan oleh individu pada suatu organisasi. Sedangkan *Internalization* menunjukkan

¹¹Patrx F.Naray, *Pengaruh Kompensasi Finansial,Kompensasi non finansial dan Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT.Arcende)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, (2010), 5.

¹² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2006).102.

keterkaitan seseorang pada organisasi berdasarkan karena ada keseimbangan antara seorang individu dengan aturan dalam organisasi.¹³

b. Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Dessler (dikutip oleh Wibowo) menyatakan prinsip untuk menerapkan sistem manajemen yang mungkin membantu menyelesaikan problem dalam peningkatan komitmen organisasi antara lain :

- 1) *Commit to people first values* (berkomitmen pada nilai utama manusia). Organisasi mempunyai komitmen pada nilai-nilai yang mementingkan pada individu. Membuat aturan, melaksanakan kerja yang efektif dan benar serta menjaga hubungan.
- 2) *Clarify and communicate your mission* (memperjelas dan mengomunikasi misi). Mengetahui misi dan ideology dengan jelas, berkarisma, menggunakan praktek perekrutan sesuai dengan nilai etis dan pelatihan, membentuk kebiasaan.
- 3) *Guarantee organizational justice* (menjamin keadilan organisasi). Mempunyai aturan penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- 4) *Create a sense of community* (membuat rasa komunitas). Menciptakan sikap kebersamaan sesuai dengan nilai, kepercayaan, adail, goyong royong, saling memahami dan bekerja sama.
- 5) *Support employee developepment* (Menambah dukungan pengembangan karyawan) Melakukan kerja nyata, memberi tugas yang menantang pada awal pertama bekerja, melakukan promosi dari

¹³ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers.2015), 194.

dalam, serta menyediakan keamanan bagi karyawan tanpa jaminan apapun.¹⁴

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam suatu organisasi anggota dalam melaksanakan perannya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut :

- a) Karakteristik individu, yang berkaitan dengan keperluan berprestasi, waktu bekerja, umur, pendidikan dan jenis kelamin.
- b) Karakteristik pekerjaan, yakni berkaitan dengan respon, identitas, tanggungjawab, kesempatan berkomunikasi dan berhubungan dengan yang lain. Karakteristik ini merupakan tantangan bekerja. Jika seseorang dapat melaksanakan tugas tantangan tersebut artinya anggota tersebut akan berkomitmen lebih tinggi terhadap organisasi.
- c) Karakteristik struktural, berhubungan dengan lingkungan kerja, misalnya fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang dalam setiap pelaksanaan kerja.
- d) Sifat dan pengalaman kerja, merupakan andalan organisasi, merasa dijadikan orang penting oleh organisasi, harapan yang terealisasi di organisasi, anggapan terhadap rekan kerja dan anggapan terhadap pimpinan.¹⁵

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Chusmir, Dalam berorganisasi seseorang dapat berkomitmen dipengaruhi oleh beberapa faktor :

- a) Pengaruh pribadi, antara lain umur, latar belakang(pendidikan, urutan kelahiran, kelas sosial) kebutuhan dari dalam, nilai dan sikap.
- b) Moderat dari luar, terdiri dari karakteristik keluarga, keadaan pekerjaan (kepuasan kerja, penggunaan kemampuan, faktor psikologis pekerjaan)

¹⁴Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers.2015), 195-196.

¹⁵Steers dan orter, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta, Erlangga: 2001), 458.

- c) Persepsi moderat, sikap dan perilaku peran meliputi konflik peran dan kepuasan kebutuhan berkomitmen dalam kerja.

d. **Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah proses pada individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan dan tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut :¹⁶

- 1) Karyawan mempunyai rasa memiliki
- 2) Banyak manfaat yang diperoleh sebagai karyawan
- 3) Standar kerja yang ditetapkan dapat mencapai prestasi yang baik.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Wahyudi, menyatakan bahwa kedewasaan karyawan atau bawahan yang berbeda dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif. Kedewasaan atau kematangannya bukan berdasarkan umur atau emosional yang stabil tetapi harapan berprestasi, sedia bertanggungjawab dan mempunyai keahlian dan juga kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian tingkat kedewasaan karyawan dan suasana kerja yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.¹⁷

Gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi dalam meraih maksud dan tujuan organisasi, memberikan motivasi kepada bawahan untuk meraih tujuan, memperbaiki dan mempengaruhi kelompok dan budaya. Menurut agama Islam atasan atau pemimpin artinya sama dengan khalifah, penggunaan khalifah ini

¹⁶ Desi Nurdiana, *Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang:2016), 117.

¹⁷Wahyudi. *Manajemen konflik dalam Organisasi*.Bandung. (Alfabeta:2011), 13.

dipakai setelah Rasulullah SAW wafat. Penggunaan kata khalifah dalam Al-qur'an sesuai dengan tujuan Allah untuk menjelaskan pemimpin yang bersifat nonformal.

Kebanyakan teori kepemimpinan mencerminkan anggapan bahwa berhubungan dengan seorang pemimpin merupakan sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengatur kegiatannya, serta hubungan didalam organisasi ataupun perusahaan. Dalam realitanya seorang atasan mempengaruhi kualitas kinerja, keamanan, moral dan kepuasan kerja, serta tingkat prestasi suatu organisasi. Dalam membantu kelompok organisasi maupun masyarakat pemimpin memiliki peran khusus yang sangat penting.¹⁸

Gaya kepemimpinan adalah cara dalam bertingkah laku dalam mempengaruhi bawahannya dengan berdasarkan hasil dari ketrampilan, sikap, sifat yang selalu diterapkan.¹⁹

Dua peran penting yang harus dimiliki seorang pemimpin :

- 1) Menyelesaikan tanggungjawab kerja, merupakan tujuan dibentuknya kelompok dengan pimpinan. Seorang pemimpin harus bisa mengetahui bahwa tercapainya tujuan organisasi akan terlaksana.
- 2) Hubungan baik dan efektif yang selalu terjaga, yaitu hubungan pemimpin dengan anggota kelompoknya maupun hubungan antara anggota kelompok. Suatu hubungan disebut efektif apabila hubungan tersebut berkontribusi pada penyelesaian tugas.²⁰

Leadership yang berasal dari bahasa Inggris artinya kepemimpinan, yang memiliki arti teknik kepemimpinan lebih luas terdiri ilmu yang menjelaskan tentang teknik kepemimpinan serta sejarah kepemimpinan". Kepemimpinan berprinsip pada

¹⁸T.Hani Handoko, *Manajemen*,(Yogyakarta: BPFE,1995),348.

¹⁹Biatna Dulbert Tampubolon,"*Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*",Jurnal Standardisasi Vol.(No 3 Tahun 2007:106-105.

²⁰ Sunarto,*Manajemen Karyawan*,(Yogyakarta:Amus, 2005), 33.

seorang yang memimpin sebuah organisasi atau perusahaan atau lembaga. Menurut Frigon, kepemimpinan didefinisikan sebagai berikut: *“leadership is the art and science of getting other to perform and achieve vision”*.²¹

Arti pemimpin menurut pendapat dari beberapa pakar, sebagaimana berikut :

- 1) Miftah Toha mengatakan kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi tingkah laku bawahannya atau seni mempengaruhi perilaku baik individu maupun kelompok.
- 2) Harold Kontz mengartikan kepemimpinan merupakan proses atau cara dalam mempengaruhi seseorang sehingga mampu mencapai apa tujuan perusahaan.
- 3) Hadari mendefinisikan kepemimpinan menjadi dua konsep yang berbeda, yakni terstruktur dan tidak terstruktur. Didalam konsep terstruktur, kepemimpinan merupakan motivasi yang diberikan kepada para bawahan untuk melakukan tugas apa yang telah diperintahkan untuk meraih tujuan perusahaan, sedangkan konsep tidak terstruktur, kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi perilaku, tingkah laku dan mengerahkan seluruh fasilitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”.
- 4) Tanenbaum dan Massarik menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan fungsi, cara sebagai peran untuk memerintah.

Path Goal Theory diartikan sebagai teori yang memiliki arti sarana tujuan, yakni teori yang menerangkan bagaimana para atasan atau pemimpin dapat memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat meraih tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Teori tersebut merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang

²¹Syafruddin dkk, *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*, (Medan:Perdana Publishing,2010), 24.

baik yang diperlukan oleh pemimpin untuk memimpin para karyawannya²²

Teori ini hampir sama dengan pendekatan situasi dan teori kontingensi, walaupun ketiga teori tersebut mempunyai perbedaan masing-masing. Dalam teori tujuan ada beberapa pendekatan yaitu :

a) *Directive Leadership* (Gaya Direktif)

Gaya tersebut digunakan pada saat keadaan bawahan mentaati aturan-aturan yang ada pada organisasi namun kurang jelas bahkan membingungkan bagi mereka. Pemimpin memberikan perintah atau instruksi yang jelas mengenai tugasnya.

b) *Supportive Leadership* (Gaya Suportif)

Gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin yakni bersifat kekeluargaan, pemimpin menjadikan karyawan setara dan dihargai seperti rekan kerj sendiri.

c) *Partusipative Leadership* (Gaya Partisipatif)

Gaya ini digunakan pada saat ada pekerjaan yang kurang jelas, dan pemimpin memberikan kesempatan bawahan untuk memberikan masukan atau partisipasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d) *Achievement Oriented Leadership* (Kepemimpinan Yang Berorientasi Pada Hasil)

Gaya kepemimpinan ini, menggunakan dengan cara memebrikan tantangan kepada bawahan agar selalu melakukan perbaikan (*continous improvement*) dan meningkatkan standar kerja yang lebih tinggi.

Gaya Kepemimpinan paling tinggi ialah dasar hukum dan masyarakat Islam, yaitu kedudukan agama penerus kedudukan kenabian. Pemimpin memiliki kepentingan sangat tinggi dalam mewujudkan eksistensi maknawi kaum muslim, karena itu kaum muslim harus memiliki seorang pemimpin atau Imam.

²² Ivancevich, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga,2007), 205.

Kepemimpinan yang didasarkan pada hukum Allah dan umat muslim pemimpin yang utama adalah Allah SWT. Jadi, semua pemimpin dalam segala organisasi baik bisnis, politik maupun agama juga pengikut Allah. Ini memberikan batas bagi para pemimpin Islam dan menentukan tugas mereka dalam melayani orang-orang yang dipimpin. Dalam pemikiran Islam, pemimpin haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi dalam memimpin anggotanya.²³

Rivai menyatakan bahwa Islam menjelaskan tentang kepemimpinan, kepemimpinan mengenai teori sifat atau ciri yang dicontohkan kepribadian Nabi Muhammad SAW sebagai Utusan Allah dan pemimpin yang harus dicontoh oleh umatnya. Karakteristik yang dimaksud yaitu :

- a. Siddiq (benar),
yaitu mengerjakan kebenaran dalam semua hal. Baik mulai benar pada niat, perbuatan, serta benar pada perkataan. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan hendaknya pemimpin dan bawahan selalu diniatkan semata-mata karena Allah.
- b. Amanah (dapat dipercaya),
yakni mampu menjaga rahasia orang lain, tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan, dan tidak menyembunyikan sesuatu yang seharusnya disampaikan kepada umatnya.
- c. Tabligh (menyampaikan)
Menyampaikan dan mengkomunikasikan suatu informasi tanpa harus jelas, terbuka dan tidak ditutupi
- d. Fathonah (cerdas)
Yaitu dapat mengetahui dan melaksanakan ajaran dari Allah SWT dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi oleh umatnya dengan adil serta bijaksana. Maksum (bebas dari dosa) maksudnya tidak berbuat kesalahan pada manusia

²³John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*,(Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama,2010), 2.

kelompok organisasi dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

b. Aspek-aspek Kepemimpinan Islam

Aspek-aspek kepemimpinan Islam yang mengacu dan sesuai pada kepemimpinan Rasulullah SAW adalah:²⁷

1) Aspek Ketuhanan

Manajemen yang didasarkan oleh nilai-nilai yang diajarkan Allah merupakan ciri utama dan pertama dari kepemimpinan Rasulullah

2) Aspek Universal

Kepemimpinan yang menyeluruh baik sisi waktu maupun tempat. Sehingga kepemimpinan Rasulullah dapat diterapkan dimana saja, kapan saja dan oleh siapa saja.

3) Aspek Humanis

Kepemimpinan yang humanis yaitu kepemimpinan yang sesuai dan selaras dengan kehidupan manusia. Karena Rasulullah adalah manusia biasa, sehingga semua sikap, perilaku dan prestasi beliau dapat kita contoh.

4) Aspek Realistis

Sebagai bentuk sejarah, maka dikenal dalam ilmu-ilmu Al-qur'an asbabun nuzul, adanya asbabun nuzul ini membuktikan bahwa ayat al-qur'an turun berkaitan dengan kehidupan riil Rasulullah dan sahabatnya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kehidupan.

5) Aspek Harmonis

Keharmonisan ramuan kepemimpinan Rasulullah inilah yang menghasilkan berbagai prestasi dan kesuksesan amal, sehingga hasilnya selalu optimal, efektif dan ekonomis.

6) Aspek keadilan

²⁷ Abdullah Ad Dumaiji, *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*, (Jakarta : Ummul Qura,2004), 36.

Yang dimaksud keadilan yaitu memberikan tugas, hak, kewajiban dan kewenangan yang sesuai kompetensinya, hak dan kewajibannya.

7) Aspek Mudah

Kepemimpinan yang mudah, tidak memberatkan, tidak rumit, serta tidak berlebihan merupakan termasuk kepemimpinan Rasulullah. Karena semua telah diatur dan diukur sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas manusia.

8) Aspek Dinamis

Dinamika kepemimpinan Rasulullah berkaitan dengan banyak sisi kehidupan, mulai dari masalah keluarga, agama, hingga masalah negara.

Model kepemimpinan Islam diharapkan dapat memotivasi semangat kerja agar lebih produktif dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas perusahaan. Kepemimpinan yang dapat diterima secara luas dapat pula dimanfaatkan sebagai sarana penyebab motivasi kerja. Karyawan yang terpenuhi apa yang diharapkan dari yang dikerjakan cenderung akan selalu meningkatkan kinerjanya sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerjanya.²⁸

Kepemimpinan Islam yang diterima karyawan dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap motivasi kerja, apakah penerapan kepemimpinan Islam dirasa sesuai atau tidak. Persepsi merupakan proses dimana menafsirkan dan mengorganisasikan pola stimulus dalam lingkungan.²⁹

c. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Mukiyat, kepemimpinan dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain :³⁰

²⁸ Abdullah Ad Dumaiji, *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*, (Jakarta : Ummul Qura, 2004), 36.

²⁹ Imam Malik, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Teras, 2011), 32.

³⁰ Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 33-35.

1) Hakikat Organisasi

Hakikat organisasi adalah hakikat atau sifat organisasi dan orang-orang yang diawasi ini sering menuntut digunakannya pendekatan - pendekatan kepemimpinan yang berbeda.

2) Tingkat Jabatan pemimpin dan Persyaratan Pekerjaan Khusus

Pola kecakapan pemimpin yang diperlukan untuk hasil kinerja yang efektif dipengaruhi oleh faktor penempatan tingkat jabatan kepemimpinan formula.

3) Hubungan antara Pemimpin dan Anggota

Faktor ini yakni sampai tingkat mana anggota kelompok percaya dan menyukai pemimpin, dan mau mengikuti petunjuk-petunjuknya.

4) Struktur Tugas

Faktor struktur tugas, yaitu dijelaskan langkah demi langkah untuk kelompok atau harus dibiarkan samar-samar atau tidak diberi penegasan. Tugas yang samar-samar akan menyulitkan penggunaan pengaruh kepemimpinan.

5) Kekuasaan Jabatan

Kekuasaan jabatan kepemimpinan yang berbeda dengan setiap kekuasaan pribadi yang mungkin dimiliki oleh pemimpin.³¹

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Diumpamakan kepala dari sebuah badan, pemimpin adalah otak yang mengatut semua gerakan anggotanya. Karena itu pemimpin harus, jujur, cerdas dan adil. Indikator dalam mengukur kepemimpinan dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai berikut :³²

a. Memiliki Integritas Tinggi

Integritas adalah kewibawaan, integritas sebagai kebutuhan hidup setiap individu. Aspek

³¹ Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 36.

³²Veithal rival, *Pemimpin Dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 233.

integritas merupakan bagian dari akhlak mulia yang diajarkan Islam. Jadi seorang pemimpin harus memiliki integritas tinggi untuk memimpin sebuah perusahaan atau sebuah industri, dengan memiliki integritas tinggi dan memiliki akhlak mulia diharapkan karyawan yang dipimpinya dapat pula memiliki sifat integritas dan akhlak mulia dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Taqwa

Yang dimaksud taqwa adalah melakukan segala perintah Allah dan menjauhi segala larangan-Nya. Maka seorang pemimpin harus memiliki sifat takwa kepada Allah, karena dengan sifat takwa tersebut pemimpin akan selalu berfikir ulang ketika akan melakukan hal yang tidak baik karena selalu mengingat bahwa apa yang dilakukannya dilihat oleh Allah SWT.³³

c. Keteladanan

Manusia sering mencari teladan untuk diikuti dalam membentuk dan mempunyai integriti. Namun, selalu gagal karena tokoh yang diambil itu ternyata banyak kelemahannya. Sebagai seorang islam sudah sepatutnya tidak gagal sekiranya tokoh yang dipilih itu berdasarkan panduan Allah. Adapun tokoh yang ditunjukkan oleh Allah tidak lain hanyalah Nabi Muhammad SAW. Maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki sifat keteladanan seperti yang dimiliki Nabi Muhammad SAW.³⁴

d. Ketrampilan

Pemimpin selain memberika pengarahan kepada bawahan, hendaknya juga memiliki memberikan pengembangan ketrampilan, sehingga karyawan akan merasa puas dengan cenderung melakukan ketrampilan yang akan meningkatkan

³³ Nashria Rahayuning Tyas, *Model Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW*, Jurnal Islam dengan realitas. Ponorogo, Vol. 4 No 2, (2019),265.

³⁴ Nashria Rahayuning Tyas, *Model Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW*, Jurnal Islam dengan realitas. Ponorogo, Vol. 4 No 2, (2019),267-268.

produktivitas, rasa bangga dan komitmen yang tinggi pada pekerjaannya.

e. Kedisiplinan

Seorang pemimpin seharusnya dapat memberikan contoh kedisiplinan terhadap bawahannya. Keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Kualitas kedisiplinan kerja meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan mampu mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.³⁵

Ada beberapa istilah yang merujuk pada arti pemimpin. *Pertama*. Kata *umara* dan yang sering disebut dengan *ulil amri* sebagaimana dalam al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul-Nya dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu. Maka kembalikanlah ia kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S An Nisa: 59)³⁶

Dalam ayat itu dikatakan bahwa ulil amri/pejabat adalah orang yang amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain pemimpin mendapat amanah untuk mengurus urusan, jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat maka

³⁵ Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Kinerja Islami*. Vol.1 No 2,(Jogja:2017), 136.

³⁶ Depag RI, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Sygma Examedia,2007) , 77.

ia bukanlah pemimpin, misalkan dalam sebuah perusahaan jika ada direktur tidak mengurus perusahaannya berarti ia bukanlah direktur. Pemimpin disebut *khadimul ummah* (pelayan umat). Menurut istilah itu seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan).. Bagi pemimpin yang bersikap melayani, maka kekuasaan yang bersifat formalistik karena jabatannya, melainkan sebuah kekuasaan yang melahirkan *power* (kekuatan) yang lahir dari kesadaran.³⁷

4. Kualitas Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kualitas Kinerja

Kualitas adalah mutu output yang harus dihasilkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya diperintah untuk menghasilkan output dengan jumlah yang maksimal akan tetapi harus diikuti dengan kualitas kerja yang maksimal pula. Menurut Stoner sebagaimana dikutip Pabundu Tika mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kecakapan, motivasi, dan juga persepsi peranan. Benardi dan Rusel juga dikutip Pabundu Tika mengartikan kinerja sebagai pencatatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.³⁸

Hani T Handoko juga dikutip oleh Pabundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Prawiro Suntoro dikutip oleh Pabundu Tika, mengartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan dalam waktu tertentu.³⁹

³⁷ Fred E, Fieder, *A Theory of Leadership Effectiveness*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1976), 148.

³⁸Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2006), 121 .

³⁹ Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2006), 124.

Dari empat definisi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

Berdasarkan hal diatas dapat didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Terdapat banyak sumber data mengenai kinerja, salah satunya adalah pekerja itu sendiri. Mengembangkan manajemen kinerja yang efektif membutuhkan keterlibatan dan partisipasi semua orang yang terlibat salah satunya adalah karyawan atau pekerja. Mereka dibutuhkan untuk kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Kriteria kinerja adalah dimensi dimana kinerja perseorangan, tim, atau unit kerja diberi penilaian. Jika pekerjaan telah didesain secara baik, maka analisis pekerjaan harus memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut merefleksi kepentingan strategi perusahaan. Kriteria kinerja harus mencakup kinerja pekerja dengan tugas yang spesifik sebagai anggota perusahaan.⁴⁰

b. Indikator Kualitas Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kualitas kinerja karyawan diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

⁴⁰ J.Winardi, *Manajemen perilaku organisasi*,(Jakarta: Prenada Media,2004), 362.

2. Meningkatkan Produktivitas

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik lagi dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.⁴¹

c. Kualitas Kinerja dalam Islam

Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini seperti firman Allah dalam Surah An-Najm ayat 39-41:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۚ ۝٣٩ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۝٤٠
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ۝٤١

Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna” (Q.S. An-Najm : 39-41).⁴²

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil

⁴¹ J.Winardi, *Manajemen perilaku organisasi*,(Jakarta: Prenada Media,2004), 364.

⁴² Depag RI, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Sygma Examedia,2007), 526

dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan sesuai hasil yang dicapai.

Allah juga berfirman dalam al-qur'an Surah Al-Qashash ayat 77 sebagai berikut :

وَأَبْتَعِ فِي مَاءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashash :77)⁴³

Surah tersebut menjelaskan bahwa Islam tidak mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syariah sebagai tata jalani kehidupan sesuai dengan Al-qur'an dan Hadits. Dengan demikian dapat diketahui bahwa amal atau kerja mempunyai makna urgen bagi setiap manusia, ternyata juga bukti keimanan orang Islam.

Bekerja adalah termasuk bagian dari ibadah dan jihad jika dalam bekerja tersebut bersikap konsisten terhadap peraturan Allah SWT. Menurut Islam hakikatnya seorang muslim diperintah bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan orang lain. Seseorang wajib bekerja keras karena bekerja merupakan hak Allah SWT dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah SWT.

⁴³ Depag RI, *Al-qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: Sygma Examedia,2007),

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja adalah sebagai berikut : ⁴⁴

a. Tekun bekerja adalah kewajiban agama

Islam tidak mengajarkan kepada umatnya hanya sekedar bekerja saja tetapi mengajarkan mereka agar bekerja dengan baik dan tekun. Dengan pengertian lain, bekerja dengan ketekunan dan menyelesaikannya dengan sempurna. Menurut Islam tekun dalam bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan setiap muslim.

b. Tekun merupakan ciri muslim yang taqwa

Allah SWT mewajibkan bagi seorang muslim untuk bersikap ihsan dalam setiap perbuatan. Tujuan mulia yang dikejar setiap muslim dalam bekerja adalah keridhoan Allah SWT. Keridhoan Allah tidak akan didapat jika tidak melaksanakan tugas dengan tekun dan sempurna.

c. Ketenangan jiwa dan istiqomah

Seorang mukmin akan menikmati kehidupan yang tenang jiwanya, kedamaian hati, dan kelapangan dada. Dan seorang mukmin yang beriman selalu memperhatikan batasan-batasan Allah dan menjauhi segala larangan-Nya. Tidak diragukan lagi ketenangan jiwa dan istiqomah mempunyai dampak positif bagi produktivitas.

d. Nilai waktu bagi seseorang

Seorang muslim menghormati nilai waktu. Waktu merupakan nikmat yang harus disyukuri dan digunakan sebaik-baiknya. Umar bin Abdul Aziz berkata “sesungguhnya malam dan siang bekerja untuk Mu maka bekerjalah Untuk-Nya”.

⁴⁴ J.Winardi, *Manajemen perilaku organisasi*,(Jakarta: Prenada Media,2004), 366.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	<p>Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami</p> <p>Jurnal Upawijaya Dewantara vol.12 Desember 2017 Oleh : Endah Suseto Indriyani, Mahasiswa Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa</p>	<p>X1=Kepemimpinan</p> <p>X2=Motivasi</p> <p>X3=Disiplin Kerja</p> <p>Y=Kinerja Karyawan</p>	<p>Bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami. Sementara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman karyawan terhadap etika kerja islami.</p>
2	<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado (Studi pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado</p> <p>Oleh : Munazar</p>	<p>X1=Gaya Kepemimpinan</p> <p>X2=Budaya Organisasi</p> <p>X3=Keterlibatan Kerja</p> <p>Y=Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya</p>

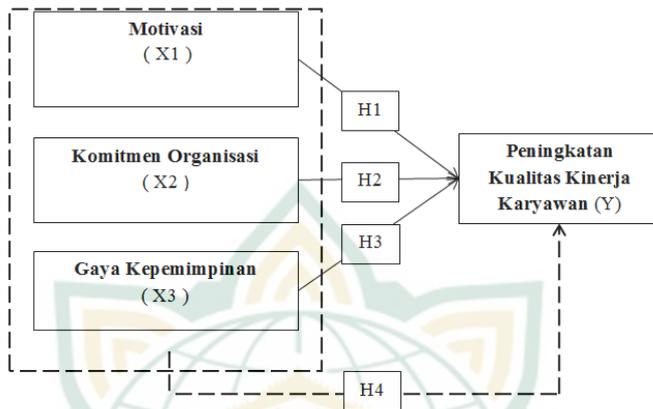
	<p>R.Muarif, Benhard Tewal, Greis M.Sendow (UNIVERSITY OF SAM RATULANGI MANADO) Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept 2015, ISSN 2303-11</p>		<p>Keterlibatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Bank Syariah Mandiri cabang Manado sebaiknya dapat memperhatikan keterlibatan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target yang ditetapkan dapat tercapai.</p>
3	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT.Indomarco Prismatama Cabang Malang) <i>Oleh : Dewi Nurdiana, M.Mansur, M.Khoirul ABS (E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi UNISMA)</i></p>	<p>X1 =Kepemimpinan X2=Kompensasi X3=Komitmen Organisasi Y=Kinerja Karyawan</p>	<p>Dari jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 1,987 dan nilai signifikan sebesar 0,050. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 2,594 dan nilai signifikan sebesar 0,011. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

		<p>karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 4,422 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Komitmen organisasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai koefisien variabel sebesar 0,256 dan nilai signifikan sebesar 0,799. Serta nilai signifikan F uji $0,000 < 0,05$, dimana H_0 diterima, yang artinya terdapat beberapa variable bebas yang memiliki kemampuan untuk menjelaskan variable terikat (Kinerja Karyawan).</p>
--	--	--

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan penjelasan pemikiran tersebut di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam terhadap kualitas kinerja karyawan pada UKM tenun Citra Legowo Troso, secara sistematis digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : dikembangkan dalam penelitian ini

Keterangan :

→ = Mempengaruhi secara parsial

- - -> = Mempengaruhi secara simultan

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris diperoleh melalui pengumpulan data⁴⁵

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diuraikan hipotesis guna mengarahkan dan memberi pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan tenun di UKM Citra legowo Troso Pecangaan Jepara

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja

⁴⁵Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: ALFABETA.2010), 93.

karyawan tenun di UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara

- H3 : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan tenun di UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara
- H4 : Diduga motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan tenun di UKM Citra Legowo Troso Pecangaan Jepara

