

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Kinerja Karyawan

1. Teori Atribusi atau *expectancy theory*. Menurut As'ad dalam Laksono. Heider adalah orang pertama yang mengemukakan teori ini. Mengenai kinerja pendekatan teori atribusi ini dirumuskan:¹

$$P = M \times A,$$

di mana P = *performance*,

M = *motivation*,

A = *ability*.

Teori ini merupakan teori sangat terkenal dikalangan para ahli. Menurut teori kinerja berdasarkan rumus tersebut, menghasilkan hubungan antara motivasi dan *Ability* (kemampuan dasar) bahwa seseorang yang memiliki motivasi tinggi namun kemampuan dasarnya rendah maka kinerja yang dihasilkan akan rendah, sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi rendah namun kemampuan dasarnya tinggi hasil kerjanya juga rendah.

2. Teori Produktivitas

Menurut istilah, produktivitas merupakan sikap seseorang yang berusaha dan merasa bahwa hidup hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas dalam teknik merupakan rasio pencapaian hasil keseluruhan dan sumber daya yang telah dimanfaatkan.²

Produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara pencapaian yang dihasilkan dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai pedoman apabila ekspansi dan kegiatan dari sikap sumber daya yang digunakan selama berlangsungnya produktivitas dengan cara

¹ Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*, 80.

² Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2019), 6.

membandingkan antara jumlah yang dihasilkan dan setiap sumber yang digunakan.³

Teori produktivitas kerja memahami bahwa besar kecilnya upah yang akan diberikan kepada pekerja/buruh disuatu perusahaan. Untuk itu, peningkatan produktivitas sangat penting, karena kesejahteraan bisa dimaksimalkan sampai pada tingkat beberapa faktor dalam proses produksi yang jumlahnya sama. Peningkatan produktivitas tidak bisa dilakukan dengan cara langsung, tetapi dapat dilakukan dengan merubah perilaku faktor produksi seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*).⁴

B. Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja atau performa yaitu tingkat tercapainya program yang telah dilaksanakan atau kebijakan untuk mencapai target, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui badan perencanaan strategis sebuah kelompok. Asal mula kata kinerja dari kata-kata *job performance* kadang disebut *actual performance* atau prestasi sebenarnya yang dicapai karyawan.⁵

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam beberapa periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya.⁶

Kinerja bisa diidentifikasi serta dihitung apabila seseorang atau sekumpulan karyawan sudah memiliki standar ketetapan atau standar kesuksesan tolak ukur yang telah ditentukan. Maka dari itu, apabila tidak ada tujuan dan sasaran dalam pengukuran yang telah ditentukan,

³ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, 6.

⁴ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi*, 7.

⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2012), 95.

⁶ Yusniar Lubis, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta cv, 2018), 26.

kinerja individu maupun organisasi tidak dapat dihitung seberapa besarnya jika tidak ada tolak ukurnya.⁷

Dari pemahaman diatas, maka bisa diambil kesimpulan yaitu kinerja atau *performance* merupakan: *hasil suatu kegiatan atau bekerja yang didapat baik secara kuantitas atau kualitas dari individu ataupun sekelompok orang pada organisasi, berdasarkan atas tugas dan tanggung jawabnya sebagai upaya tercapainya tujuan pada suatu organisasi, menghindari adanya hukum dan tetap mengedepankan moral serta etika.*

Berdasarkan pengertian diatas, maka kesimpulan dari beberapa aspek dasar dan yang paling utama mengenai pengukuran kinerja adalah:⁸

- a. Menentukan tujuan, sasaran dan strategi suatu organisasi dengan cara menetapkan harapan organisasi mengenai tujuan, visi, serta misinya.
- b. Membuat rumusan dan memilih indikator kinerja maupun ukuran kinerja, yang merujuk terhadap penilaian kinerja secara tidak langsung, sementara indikator kinerja merujuk pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical succes factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*)
- c. Tingkat pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi diukur, kemudian melakukan analisis mengenai hasil tersebut dan mampu untuk menerapkan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan maupun sasarannya.
- d. Melakukan evaluasi terhadap kinerja dengan cara memberikan nilai kemajuan suatu organisasi, mengambil keputusan yang bermutu, memberikan gambaran tingkat keberhasilan kemudian dievaluasi tindakan selanjutnya yang akan dilakukan oleh organisasi tersebut.

2. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja suatu organisasi secara umum yaitu menciptakan budaya para pengikut (karyawan) dan

⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 95.

⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 96.

kelompok (unit kerja) agar dapat bertanggung jawab terhadap usaha dalam meningkatkan proses kerja maupun keahlian yang saling berhubungan. Kemudian, tujuan kinerja secara khusus antara lain adalah:⁹

- a. Mendapatkan peningkatan kerja
- b. Memotivasi perubahan yang berorientasi terhadap kinerja
- c. Memotivasi pengikut dalam proses pengembangan keahlian, peningkatan kepuasan kerja, serta memanfaatkan kemampuan pribadi bagi suatu organisasi.
- d. Menjalinkan hubungan antara manajer dengan pengikut secara terbuka dan konstruktif dalam proses komunikasi yang berkesinambungan mengenai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan.
- e. Membangun kesepakatan sasaran yang berbentuk target dan standar kinerja dalam mencapai sasaran.
- f. Memanfaatkan sumber daya karyawan untuk menciptakan keahlian kerja dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- g. Mempertahankan karyawan yang mempunyai prestasi dan bermutu.
- h. Memberikan dukungan inisiatif manajemen yang bermutu dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses memberikan nilai mengenai tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pekerja atau karyawan dalam periode tertentu.¹⁰

4. Faktor-faktor Penilaian Kinerja¹¹

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (output) biasanya dapat diukur dari besarnya jumlah yang dihasilkan dan peningkatan atas kinerja, seperti omset penjualan, jumlah profit, perputaran aset secara keseluruhan dan lain-lain.

⁹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 260.

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok : Raja Grafindo Persada, 2017), 188.

¹¹ Moehiono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 139-140.

- b. Perilaku yaitu aspek sikap pengikut atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, memberikan pelayanan yang baik, dan berlaku sopan terhadap sesama karyawan serta pelanggan.
- c. Penampilan dan kemampuan, yaitu kecakapan dan kemahiran seorang karyawan serasi dengan tuntutan jabatan, pengetahuan, skill, serta kemampuannya, seperti dalam kepemimpinan, berinisiatif, komitmen.
- d. Komparatif, yakni melakukan perbandingan antara hasil kinerja karyawan satu dengan karyawan lainnya yang mempunyai tingkatan sama, seperti antar sales menghasilkan target penjualannya dalam satu bulan.

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:¹²

- a. Memberikan transformasi, seperti transformasi dalam kebiasaan sebuah organisasi.
- b. Menentukan tujuan, dan menargetkan sasaran pada waktu selanjutnya.
- c. Memberikan sasaran yang terlalu tinggi sehingga tidak tercapainya oleh karyawan dan dijadikan alasan dalam memutus hubungan kerja dimasa mendatang.
- d. Memberi arahan tentang organisasi dalam mengatur karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal.
- e. Melakukan evaluasi kinerja yang sudah dilakukan kemudian dikaitkan dengan pemberian upah karyawan.
- f. Mendekati orang yang menilai untuk kebutuhan politis serta dan hasil akhirnya yang belum meyakinkan.
- g. Memperoleh kebahagiaan tersendiri.
- h. Memberikan sepakat atas tujuan pembelajaran.
- i. Menemukan rancangan dalam pembangunan ketrampilan.
- j. Melakukan identifikasi serta merancang dalam membentuk kekuatan.
- k. Menjalin komunikasi konstruktif mengenai kinerja yang bisa dilakukan sesudah adanya perundingan dalam menilai.

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 192-193.

- l. Membangun komunikasi yang baik antar manajer dan karyawannya.
- m. Melindungi organisasi atau penanam saham yang terpenting bahagia namun tidak bermaksud menggunakan nilai dalam menjalankan suatu perusahaan.

Pendapat yang dijelaskan oleh Harvard diatas dapat diarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja tidak hanya bertujuan untuk memberikan nilai sumber daya manusianya namun bisa digunakan dalam kebutuhan organisasi.

6. Indikator Kinerja

Ada enam indikator dalam mengukur kinerja individu, adalah:¹³

- a. Kualitas

Mengukur kualitas kerja melalui presepsi pemimpin atas mutu pekerjaan yang dihasilkan dan kelengkapan mengenai tanggung jawab terhadap keahlian serta keterampilan bawahan.
- b. Kuantitas

Kuantitas adalah keseluruhan hasil biasanya dijabarkan dalam istilah misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dikerjakan.
- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu durasi penyelesaian pekerjaan pada suatu periode sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.
- d. Efektivitas

Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal atas sumber daya organisasi meliputi tenaga, uang, teknologi, dan bahan yang bertujuan meningkatkan jumlah perunit pada saat sumber daya tersebut.
- e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang bawahan dalam menjalankan tugasnya.

¹³Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 352.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah sebuah acuan apabila bawahan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi serta mampu bertanggung jawab atas organisasi.

C. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari kata pimpin, yang berisi dua poin utama, yakni pimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin memuat makna memberikan arahan, mengendalikan, membina, mengatur, dan menunjukkan atau mempengaruhi. Kepemimpinan hanya bisa dilakukan oleh seseorang pimpinan, pemimpin merupakan orang yang memiliki kemampuan mempengaruhi prinsip atau pendapat dari orang lain dan sekelompok orang tanpa meminta alasan. Seorang pimpinan yaitu seorang aktif dalam merencanakan, mengordinasikan, melakukan uji coba, memimpin pekerjaan dan melaksanakan gunatercapainya tujuan organisasi.¹⁴

Maka dari itu, kepemimpinan yakni suatu keahlian seorang yang terdapat dalam diri untuk mempengaruhi orang lain, memberikan arahan, dan melakukan sebuah hal dalam rangka mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan merupakan perencanaan pola perilaku untuk mempengaruhi pengikutnya agar menghasilkan kinerja dan tercapainya tujuan organisasi yang maksimal yang maksimal.¹⁵

2. Tipe Kepemimpinan

Dalam bukunya Sunarto tipe kepemimpinan dapat digolongkan menjadi empat sebagai berikut:¹⁶

a. Tipe kharismatik/non-kharismatik

¹⁴ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 380-381.

¹⁵ Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon*, , Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No. 6, (2017):3400. (diakses pada tanggal 19 Desember 2019)

¹⁶ Sunarto, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta : AMUS YPGYAKARTA & Aditya Media Yogyakarta, 2005), 34.

Tipe kepemimpinan kharismatik adalah sikap pemimpin yang berdasarkan atas kepribadian, kualitas dalam memberi semangat dan auranya. Pemimpin ini memiliki pemikiran yang visioner, mempunyai keahlian berkomunikasi yang handal. Sedangkan kepemimpinan non-kharismatik merupakan pemimpin yang pengetahuan, percaya diri, ketenangan diri, dan menyelesaikan masalah melalui pendekatan analisis.

b. Tipe kepemimpinan otokratis/demokratis

Tipe kepemimpinan otokratis relatif mengambil keputusannya sendiri, dengan memanfaatkan posisi yang dimiliki agar karyawan patuh terhadap perintahnya. Sedangkan kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

c. Tipe kepemimpinan pendorong/pengawas

Tipe kepemimpinan yang memiliki sifat mempengaruhi yaitu pimpinan yang menyemangati karyawan dengan visinya dan memberdayakannya guna tercapainya tujuan organisasi. Adapun pimpinan yang memiliki sifat pengawas yaitu pemimpin yang memanipulasi karyawan agar patuh.

d. Tipe kepemimpinan transaksional/transformatif

Tipe kepemimpinan transaksional yaitu pimpinan yang menggunakan uang, pekerjaan, dan keamanan pekerja agar karyawan mematuhi. Sedangkan kepemimpinan transformasional yaitu memotivasi karyawan dalam bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kegiatan mengupayakan mengubah nilai yang diikuti bawahannya guna mencapai visi serta tujuan organisasi disebut kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional mirip pemimpin karismatik, tetapi perbedaan pemimpin tersebut terdapat pada kemampuan istiewanya guna menciptakan inovasi dan perubahan antara kebutuhan dengan kepentingan bawahannya yang diakui, membantu menyelesaikan

masalah dengan cara yang baru, serta memotivasi mereka untuk menanyakan status quo.

Pemimpin transformasional memberikan inspirasi bawahannya agar tidak percaya secara pribadi terhadapnya, tetapi percaya pada keahlian diri sendiri dalam mewujudkan masa depan yang lebih baik. Pemimpin transformasional membuat perubahan besar, pada diri bawahan ataupun organisasi.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mensimulasikan dan menginspirasi (*mentransformasi*) bawahannya untuk hasil yang maksimal.

Pemimpin transformatif berfokus pada hal-hal yang dicapai pemimpin, tetapi masih mencurahkan perhatian pada ciri-ciri personal pemimpinnya, dan hubungannya dengan anggota kelompok. Pemimpin transformatif membantu menimbulkan perubahan besar dan positif dengan menggerakkan anggota kelompok melebihi kepentingan pribadinya dan menuju pada kebaikan kelompok, organisasi, atau masyarakat. Esensi kepemimpinan transformatif adalah mengembangkan dan menransformasi manusia.¹⁷

Maka gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya atau cara memimpin anggota melalui mewujudkan misi, memotivasi anggotanya dalam melaksanakan fungsinya dan menginspirasi kepada anggota tentang hal baru yang perlu dikerjakan.

4. Beberapa ciri-ciri pemimpin transformasional yaitu antara lain:¹⁸

- a. Mempunyai strategi yang jelas. Pemimpin transformasional mempunyai strategi, visi, misi, dan tujuan yang jelas dan mentransformasikan keahliannya ke bawahan untuk mencapai tujuan strategi tersebut dengan gemilang.
- b. Menciptakan kepercayaan anggota. Pimpinan transformasional menciptakan kepercayaan anggotanya melalui tujuan yang jelas, memenuhi

¹⁷ Kaswan, *Perilaku Organisasi Positif*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2018), 184.

¹⁸ Yusniar lubis dkk, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*, 130.

- kesiapan anggota untuk meraihnya, dan menampung saran agar diperbaiki demi hasil yang baik.
- c. Memanfaatkan kemampuan yang ada. Pemimpin ini mencari dan memperhatikan kemampuan anggota. Ia menghargai dan menransformasinya melalui individu yang memiliki potensi tersebut kepada anggota lainnya, agar terinspirasi dan melakukan yang terbaik.
 - d. Mempengaruhi anggota. Pimpinan ini mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan, menghilangkan kegiatan yang tidak produktif melalui kebijakan yang dapat membuat anggota senang, anggota dapat menerimanya, serta sadar akan manfaat untuk pribadi dan perusahaan.
 - e. Menjaga kekompakkan tim. Pemimpin ini berusaha menciptakan kekompakkan dalam tim, dan tidak mudah terpengaruh pendapat anggotanya secara pribadi dengan cara memojokkan pihak lain, peluang untuk itu tidak ia tolerir. Peluang pecahnya tim digabungkan menjadi kekuatan yang maksimal serta harmonis.
 - f. Menjaga nilai-nilai. Pimpinan ini menjaga nilai-nilai konstruktif pada budaya organisasi untuk memacu motivasi dan disiplin anggota.
- 5. Menurut Bass dalam Sartika terdapat empat indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:**
- a. Kharisma, memberikan visi dan misi, menciptakan rasa bangga, dapat memberi perhatian (*respect*). Pemimpin transformasional berkarismatik, memiliki keahlian serta dapat mempengaruhi bawahannya.
 - b. Inspirasi, memberikan informasi tentang harapan yang tinggi, memakai simbol yang berfokus pada upaya, mencapai tujuan melalui cara yang sederhana.
 - c. Stimulus Intelektual, menghargai ide-ide bawahan, melakukan perkembangan rasionalitas dan memecahkan permasalahan secara tepat.

- d. Perhatian individual, memberikan perhatian terhadap pribadi, menghargai setiap individu yang berbeda, memberi nasihat dan pengarahan.¹⁹

D. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Bahasa latin merupakan asalnyanistilah komuikasi *communicare* yang maknanya memberitahukan. Istilah tersebut lalu berkembang di bahasa inggris yaitu *communication* yang bermakna proses bertukar informasi, konsep, ide, gagasan, persaan, dan lainnya antara individu satu dengan lainnya. Secara lebih sederhana komunikasi merupakan proses mengirim pesan atau simbol-simbol yang memuat makna oleh seorang sumber pengirim untuk penerima dalam suatu maksud.²⁰

Menurut Irham Fahmi komunikasi merupakan pengiriman pesan serta tujuan diperbuat individu untuk individu lainnya dengan cara langsung ataupun dengan menggunakan media. Melalui media bisa dengan berbagai macam bentuk seperti surat, telepon, email, fax, *short mmessage service* (SMS) dan berbagai macam media lainnya. Termasuk menggunakan simbol-simbol dan sandi-sandi berbentuk ungkapan namun telah disederhanakan. Simbol dan sandi merupakan sebuah bahasa tertentu yang ditujukan kepada komunikan dengan tujuan supaya pesan tersebut dapat dipahami serta dilaksanakan.²¹

Secara sempit komunikasi dimaknai sebagai pesan yang dikirim oleh seseorang individu kepada individu lainya secara sadar dengan tujuan untuk mempengaruhi perilaku si penerima informasi.²²

2. Jenis komunikasi

- a. Komunikasi berdasarkan arah komunikasi

¹⁹ Dwi Sartika, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV Putra Tama Jaya), *Management Analysis Journal*, Vol. 3, No.2, (2014): 5.

²⁰ Suranto, *Komunikasi Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 6.

²¹ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2018), 163.

²² Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2018), 132.

Komunikasi dapat berjalan secara vertikal dan horizontal.

Komunikasi vertikal bisa digolongkan dalam dua yaitu aliran komunikasi kebawah dan aliran komunikasi keatas:²³

1) Aliran komunikasi kebawah

Komunikasi ini mengalirnya pada satu tingkatan pada suatu kelompok maupun organisasi ketingkatan yang sangat rendah dikatakan komunikasi kebawah. Komunikasi ini yang dipakai oleh para pemimpin kelompok dan manajer untuk memberikan arahan, memberitahukan kebijakan, peraturan untuk karyawan, menjelaskan permasalahan yang harus diberikan perhatiannya, serta memberikan umpan balik tentang kinerja.

2) Aliran komunikasi keatas

Komunikasi yang mengalir dari bawah ketingkat lebih tinggi pada sebuah kelompok maupun organisasi. Komunikasi tersebut dipakai guna memberi umpan balik untuk seorang, memberitahukan pengetahuan tentang tercapainya tujuan, dan memberitahu persoalan-persoalan terbaru.

Keatas menjadikan pimpinan senantiasa memahami sesuatu yang dialami karyawannya tentang pekerjaannya, teman kerjanya, serta organisasi pada umumnya. Pimpinan menggunakan komunikasi keatas guna mendapatkan pemikiran mengenai sebuah cara mengevaluasi kinerja.

3) Aliran komunikasi kesamping (lateral)

Komunikasi ini terjadi antara anggota dari kelompok kerjasama, antar anggota pada kelompok kerja samanya tingkatan, antara pimpinan sederajat, atau diantara orang-orang yang setara menurut horisontal, sering

²³ Henki Idris Issakh dan Zahrida Wiryawan, *Pengantar Manajemen*, (Bogor: In Media, 2014), 263-265.

menyebutkan yaitu komunikasi kesamping atau lateral.

Komunikasi lateral seringkali digunakan guna menghemat waktu serta membuat koordinasi pada kasus-kasus, hubungan komunikasi kesamping dalam formal tidak diperbolehkan. seringkali, komunikasi seperti itu dilakukan dengan informal dan dibuat agar mendorong hirerarki vertikal serta aksinya cepat terjadi.

b. Komunikasi berdasarkan formalitas

Berdasarkan formalitasnya, komunikasi bisa digolongkan menjadi dua, yaitu:²⁴

1) Komunikasi formal

Merupakan terjadinya komunikasi sebab terdapat struktur organisasi maupun tugas serta tanggung jawab yang sudah ditentukan.

2) Komunikasi informal

Komunikasi informal adalah terjadinya komunikasi karena adanya kecenderungan manusia guna bersosialisasi terhadap lingkungannya. Komunikasi tersebut dilakukan kesemua arah, melalui jenjang otoritas, serta mendorong untuk memenuhi kebutuhan sosial antara anggota kelompoknya maupun organisasinya sekaligus untuk mempermudah dalam melaksanakan tugas.

c. Komunikasi berdasar pada caranya menyampaikan

Berdasarkan cara penyampaian, komunikasi bisa dibagikan menjadi dua bentuk, yaitu:²⁵

1) Komunikasi verbal

Komunikasi yang ditunjukkan dengan sebuah kata, secara lisan atau tulisan disebut komunikasi verbal.

2) Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah penunjukkan komunikasinya dengan cara bahasa isyarat

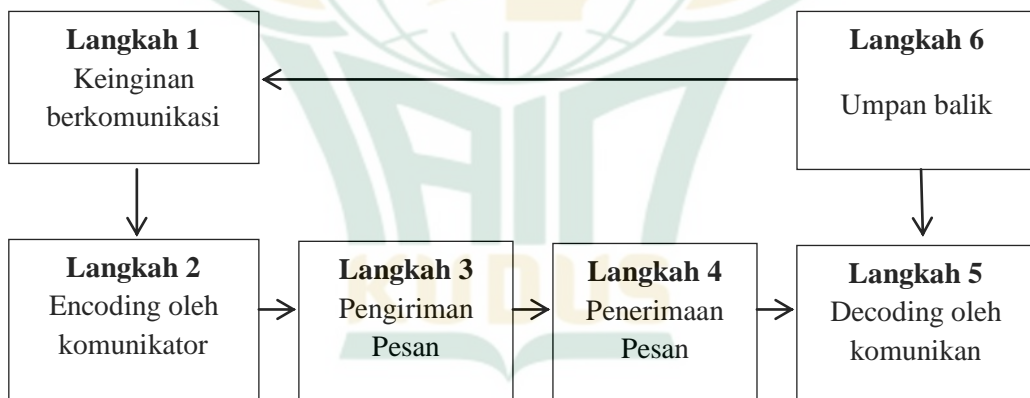
²⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2016), 325.

²⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 326.

maupun simbol. Komunikasi non verbal ini lebih banyak dikenal dengan istilah bahasa tubuh (*body language*). Bentuk komunikasi non verbal yang paling penting adalah: *kinesic behavior* (berupa gerakan tubuh, gestur, ekspresi wajah, gerakan mata, dan postur tubuh), *proxemics* (pengaruh antara jarak atau kedekatan dan ruang terhadap komunikasi), *paralanguage* (aspek vokal pada komunikasi cenderung pada cara menyampaikan sesuatu tidak isi yang disampaikan), dan *object language* (penggunaan benda-benda termasuk pakaian, kosmetik, perabotan, dan arsitektur untuk alat untuk berkomunikasi).

3. Proses Komunikasi

Gambar 2.1
Proses Komunikasi



Proses komunikasi yaitu tahapan-tahapan yang menunjukkan aktifitas komunikasi terjadi. Singkatnya, proses komunikasi ditunjukkan untuk proses hubungan antara pengirim (*komunikator*) kepada penerima (*komunikan*). Proses komunikasi yang berlangsung secara sederhana terjadi dalam pergaulan sehari-hari. Dikatakan sederhana karena tidak memerlukan langkah persiapan yang rumit, sedangkan proses komunikasi yang kompleks

menuntut dilakukannya perencanaan yang matang agar proses komunikasi tersebut mencapai tujuan yang efektif. Proses komunikasi dapat dijelaskan dalam langkah-langkah sebagai berikut:²⁶

- a. Keinginan berkomunikasi. Seseorang pengirim memiliki keinginan dalam membagikan pemikiran kepada pihak lainnya. Keinginan inilah yang menjadi awal terjadinya komunikasi. Komunikator pemikiran ide lalu menargetkan sasarannya yang dituju.
- b. Encoding oleh komunikator. Encoding merupakan langkah menyusun pemikiran menjadi suatu simbol, kata-kata, kalimat, maupun isyarat hingga pengirim merasa percaya atas maksud yang disusun serta caranya menyampaikan.
- c. Pengiriman pesan. Ketika menyampaikan pesan untuk pihak yang diinginkan, maka pengirim akan mencari saluran komunikasi yang akan digunakan, dengan melalui telepon, SMS, email, surat ataupun secara langsung bertemu. Pilihan atas saluran berdasarkan jenis pesan, lokasi penerima, media yang tersedia, kebutuhan tentang ceapatntya pesan tersampaikan, dan karakteristik penerima.
- d. Penerimaan pesan. Yaitu penerimaan pesang dari komunikator. Pada tahap ini, komunikan telah mengalami terpaan stimuli indrawi. Artinya, dengan indra yang dimiliki, komunikan telah menangkap pesan atau data mentah dari komunikator. Dikatakan mentah, karena pesan yang diterima komunikan persis sama dengan yang dikirim komunikator. Pesan yang ditangkap oleh komunikan dengan cara didengar, dilihat, dan dirasakan.
- e. *Decoding* oleh komunikan. *Decoding* adalah aktivitas internal dari dalam diri penerima. Data mentah yang diterima komunikan tadi kemudian diubahnya menjadi sebuah pengalaman yang memuat makna. Maka itu, *decoding* adalah proses memahami, menginterpretasi, mempresepsi, dan menerjemahkan pesan.

²⁶ Suranto, *Komunikasi Organisasi*, 18-19.

- f. Umpan balik. Sesudah mendapat pesan serta memahami, maka komunikasi akan memberi sebuah umpan balik. Adanya umpan balik ini, seorang pengirim pesan bisa memperbaiki efektivitasnya komunikasi.

4. Membangun Komunikasi Yang Efektif

Terdapat langkah-langkah yang bisa dilaksanakan supaya komunikasi yang dilakukan bisa berjalan dengan efektif guna mencapai tujuan organisasi, yaitu:²⁷

a. Meminimalkan hambatan komunikasi.

Terkadang, ada beberapa hambatan dalam mengkomunikasikan pesan atau informasi yang akan ditunjukkan, sehingga menyebabkan penerimaan, pemahaman dan penafsiran yang salah serta menimbulkan reaksi yang bukan diharapkan.

Hambatan ini bisa berupa perotangan, yaitu kesalah pahaman ketika memaknai pesan, komunikasi yang sulit, potensi untuk mendengar serta juga menyimaknya yang kurang baik dan sebagainya. Maupun hambatan organisasional yang terjadi seperti perbedaan dalam memaknai kata antara satu dengan lainnya dan menyebabkan perbedaan persepsi.

b. Meningkatkan keaktifan dalam berkomunikasi

Sesudah hambatan pada komunikasi bisa teridentifikasi, maka harus dilakukan upaya guna meningkatnya efektivitas sebuah komunikasi.

Banyak cara komunikasi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keahlian komunikasi individu yaitu dengan mendorong komunikasi dua arah, meningkatnya kesadaran diri untuk memahami informasi yang disampaikan serta pemeliharaan kredibilitas individu dengan membangun karakter moralnya.

Sedangkan cara komunikasi untuk meningkatkan keahlian komunikasi organisasional dilakukan dengan pengaturan cara berkomunikasi antar pihak dalam

²⁷ Daryanto dan Abdullah, *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013), 96-97.

organisasi serta peningkatan kesadaran dan memanfaatkan media dalam berkomunikasi.

5. Adapun indikator komunikasi menurut muhammad dalam usman adalah sebagai berikut:²⁸

a. Keterbukaan (*openness*)

Meliputi sikap jujur, rendah hati, serta adil dalam menerima pendapat orang lain.

b. Empati (*empathy*)

Kemampuan guna mengerti keadaan seorang individu dan kemampuan memposisikan diri pada kondisi seseorang.

c. Dukungan (*support*)

Sebuah bentuk rasa nyaman, perhatian, penghargaan, maupun pemberian pertolongan oleh pihak yang dianggap penting, baik secara individu maupun kelompok.

d. Rasa positif (*positiveness*)

Berperilaku positif hendaknya dilakukan saat mengutarakan opini yang sesuai, sebab komunikasinefektif terdorong dari rasa positif.

e. Kesamaan (*equality*)

Merupakan sikap kesiapan penerimaan pihak komunikasi lain yang sama dan setara.

E. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos menurut bahasa Yunani (*ethos*) ini berarti sikap, kepribadianm watak, ciri serta kepercayaan terhadap sesuatu. Etos terbentuk dari macam-macam aktifitas, budaya yang mempengaruhi, dan aturan nilai yang dipercayainya. Pada kata etos, dikenal juga kata etika, etiket, yaitu mendekatikepada artian akhlak atau nilai-nilai berkaitan dengan baiknya serta buruknya (*moral*), maka dari itu, etos tersebut memuat gairah atau semangat sangat

²⁸ Benny Usman, *Pengaruh Komu nikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No. 1, (2013): 18-19.

kuat untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, serta mengupayakan tercapainya kualitas kerja yang sempurna.²⁹

Bekerja itu merupakan ibadah, yakni sebuah usaha melihatkan penampilan hidup dirinya pada hadapan illahi, bekerja dengan secara optimal hanya karena merasakan mendapat panggilan dalam mendapatkan ridha Allah. Pada sudut pandang lain, arti “bekerja” untuk muslim yaitu sebuah pengupayaan yang dilakukan dengan besungguh-sungguh, mengeluarkan semua aset, pikiran, dan zikirnya guna menampakkan dan mengaktualisasikan makna diri menjadi hamba Allah dalam menundukkan dunia, serta mempoisiskan diri dari bagian masyarakat yang paling baik (khairummah) atau bisa disebut melalui bekerja manusia dapat memanusiasiakan dirinya.³⁰

Istilah populer etos kerja merupakan semangat atau selera bekerja. Seseorang yang mempunyai etos kerja tidak akan membiarkan pribadinya berperilaku melanggar ketentuan. Rasulullah bersabda,

(من رأى منكم منكراً فليغيره بيده فإن لم يستطع فبلسانه فإن لم يستطع فبقوله و ذلك أضعف لأيمان) (ألحدِيث)

"Barangsiapa di antara kamu melihat terjadinya kemungkaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan, apabila tidak sanggup dengan tangan, hendaklah dengan lidah, dan apabila tidak sanggup dengan lidah, cegahlah dengan hati, tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman." (HR Muslim).³¹

Dalam arti luas makna etos kerja berkaitan dengan akhlak pada suatu pekerjaan. Agar dapat menilai perilaku seseorang dalam bekerja itu bergantung dari caranya memaknai suatu pekerjaan terhadap kehidupan, caranya bekerja dan dasar dalam bekerja. Di Islam, iman sering dihubungkan dengan amal. Pada satu sisi, kerja adalah

²⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

³⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 24-25.

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 22.

bagian dari amal yang tak lepas dari kaitan iman seseorang.³²

Dengan demikian etos kerja adalah falsafah berdasarkan pada visi hidup maupun perilaku hidup sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, berakar pada kehidupan individu atau sekelompok orang atau organisasi, dicerminkan dalam diri sikap menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, serta tindakan yang tercipta sebagai “kerja” atau “bekerja”.³³

Dalam Islam etos kerja merupakan dari suatu keyakinan bagi muslim, bekerja berkaitan terhadap tujuan hidupnya, yaitu mendapat perkenaan Allah SWT. Untuk orang beretos kerja islami, etos kerja dapat terlihat dari sistem keimanan atau aqidah islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal.³⁴

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami³⁵

a. Pengaruh Internal

Yakni faktor psikis, muncul karena adanya kebutuhan, dengan serta semua dampak yang terjadi, pencarian atas makna bekerja, frustrasi, munculnya beberapa faktor yang berakibat munculnya kemalasan dan lain-lain.

b. Pengaruh eksternal

Yakni faktor fisik, munculnya dari luar yaitu lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama..

³² Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2013), 122.

³³ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, 122.

³⁴ Layaman dan Maya Jumalia, “*Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon*”, *Indonesian Journal Of Strategic Management*, Vol.1, No.1, (2018): 6. (diakses pada tanggal 31 Januari 2020)

³⁵ Asifuddin dan Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta:Muhammadiyah University Press, 2004), 44.

3. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Seseorang yang mempunyai ciri ini ini terlihat dari sikap serta perilakunya berpedoman terhadap kepercayaan bahwa bekerja merupakan ibadah serta berprestasi itu indah.

Berikut beberapa ciri etos kerja islami:³⁶

a. Mereka kecanduan terhadap waktu

Esensi salah satu dalam etos kerja yaitu bagaimana dirinya menghargai, memahami serta merasa bahwa waktu itu sangat berharga .seorang muslim seperti kecanduan waktu dia tidak ingin waktunya terbuang sia-sia tidak bermakna. Karena menurutnya waktu merupakan rahamat yang tidak dapat dihitung. Arti watu memiliki pengertian yaitu rasa tanggung jawab yang besar terhadap kemuliaan hidup.

Kesadaran untuk tidak membuang-buang waktu, seorang individu muslim yang mempunyai etos kerja yang tinggi akan merencanakan tujuan, membuat rencana kerja, dan kemudian mengevaluasi hasil kerjanya.

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Individu yang berbudaya kerja Islami salah satu kompetensi moralnya adalah nilai keikhlasan. Mukhlis yaitu mereka yang melihat sesuatu dengan kasat mata. Mereka melihat tugas sebagai pengabdian, serta mengerjakan tugas merupakan amanah yang harus dikerjakan.

Sikap ikhlas tidak dari output dari cara dirinya melayaninya saya, tetapi juga input atau masukan sehingga terbentuk kepribadian yang berdasar pada sikap yang bersih.

c. Kecanduan pada kejujuran

Individu muslim yaitu tipikal orang yang memiliki kecanduan (*addict*) kejujuran, pada situasi apa saja, dia menggantungkan pada kejujuran dan amal shaleh dirinya tersugesti untuk melakukan perbuatan baik, dan dirinya selalu kecanduan dan ketagihan untuk mengulangi dan mengulangnya.

³⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 73.

- d. Mereka memiliki komitmen
 Pada komitmen terdapat suatu kemauan, kepercayaan ini menciptakan kepercayaan yang kuat. Mereka yang mempunyai kata komitmen tidak akan mudah menyerah.
- e. Istiqmah, pendirian yang kuat
 Individu muslim yang kompeten serta berakhlak mempunyai sifat stabil, yakni keahlian berperilaku sesuai taat asas, tidak mudah menyerah, dapat menegakkan pendiriannya juga komitmen meski harus berhadapan dengan risiko yang berbahaya bagi dirinta dan juga dapat mengontrol serta mengelola emosinya dengan efektif.

4. Indikator Etos Kerja Islami

Menurut Asiffudin dalam Rizal indikator etos kerja Islami adalah:³⁷

- a. Kerja merupakan penjabaran aqidah
- b. Kerja dilandasi ilmu
- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya

F. Hasil Penelitian Terdahulu

2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Variabel dan Hasil Penelitian
Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Terhadap Kinerja	Kerja sama tim tidak dianalisis dalam penelitian ini dan penulis	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kerja Sama Tim (X2),

³⁷ Khairul Rizal, “Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 4, No.1, (2018):73. (diakses pada tanggal 17 juli 2020)

	Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	Karyawan	menambahkan etos kerja islami dalam penelitian ini	Komunikasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menyatakan gaya kepemimpinan transformasi, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Cabang Renon.
Eko Yudhi Setiawan (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak dibahas dalam penelitian ini	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2), dan Kinerja

	<p>Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya</p>			<p>Karyawan (Y). Hasil penelitian menyatakan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya</p>
<p>Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017)</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di</p>	<p>Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi dan Disiplin Kerja tidak dibahas dalam penelitian ini</p>	<p>Motivasi (X3), Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menyatakan motivasi,</p>

	Denpasar			komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.
Setyaningsih Sri Utami (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karang Anyar	Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja tidak dibahas dalam penelitian ini	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian menyatakan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja pegawai. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karang Anyar.
Wahyuni ngsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar	Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja tidak dibahas dalam penelitian ini	Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja Islam (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menyatakan n budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan

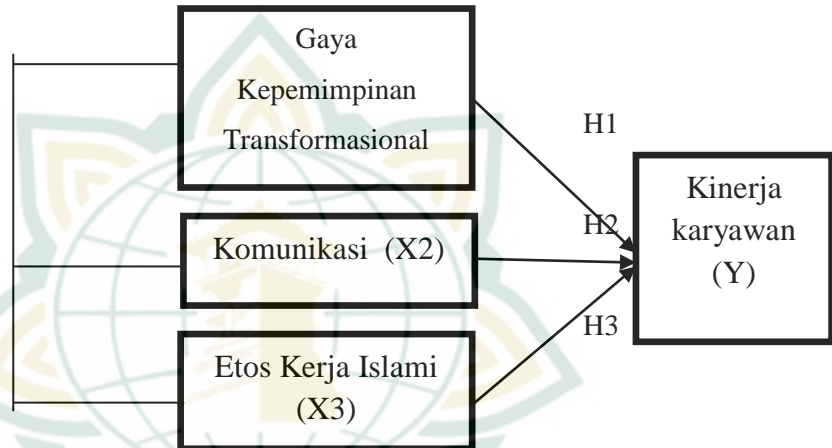
				terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar
Harjoni Desky (2014)	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lhoksuemawe	Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan dibahas namun dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional	Etos Kerja Islami (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

G. Kerangka Berpikir

Sesuai konsep dan penelitian terdahulu diperoleh susunan pemikiran yang dijadikan acuan pada penelitian ini, dan seterusnya dapat menggambarkan pengaruh antara variabel independent yakni gaya kepemimpinan transformasional,

komunikasi dan etos kerja Islami terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan, yang akan digambarkan dalam kerangka berpikir berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu sebuah jawaban yang sifatnya temporer, hasil yang dikemukakan baru berdasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dalam mengupayakan menstransformasi nilai yang dianut pengikutnya untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon” dengan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dari penelitian terdahulu maka dapat di rumuskan hipotesis:



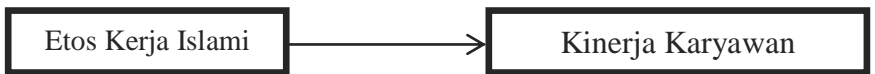
H_1 : Terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lombok Idjo Kudus.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan kepada seseorang dari satu pihak yang dilakukan langsung ataupun menggunakan media. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar” dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



H_2 : Terdapat pengaruh positif antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lombok Idjo Kudus.

3. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan
Etos kerja Islami adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus. Dalam etos kerja terdapat kandungan “spirit” atau semangat besar guna merubah sesuatu menjadi lebihberarti dengan kata lain, seorang yang beretos kerja, tidak akan melanggar ataumembuat penyimpangan. Terdapat pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Harjoni Desky “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lhoksuemawe” bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka daoat dirumuskan sebagai berikut:



H_3 : Terdapat pengaruh positif antara variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lombok Idjo Kudus.

