

BAB II LANDASAN TEORI

A. Grand Theory

1. Manajemen Sumber Daya Insani

a. Pengertian Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Mathis dan Jackson, sumber daya insane adalah rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga terungkap dalam Al-Quran yang menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam dirinya. (Q.S Ar-Rum : 30).

فَأَقْمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا
تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقِيمُ وَلَكِنْ أَكْثَرُ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ
(الروم: 30)

Artinya: Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama

Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan

manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah

Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan

manusia tidak mengetahui”.¹

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu

¹ H. Ali Hardana “Manajemen Sumber Daya Insani”, *Jurnal Al-Masharif* Vol 3, No. 1, (2015): 117.

negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Proses Manajemen Sumber Daya Insani

1) Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan Sumber Daya Insani adalah proses yang dilakukan para Manajer untuk menjamin bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien.

(a) Penilaian sekarang antara lain:

- (1) Analisis pekerjaan adalah penilaian yang mendefinisikan berbagai pekerjaan dan perilaku yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.
- (2) Deskripsi pekerjaan atau deskripsi jabatan pernyataan tertulis mengenai apa yang harus dikerjakan pemegang jabatan, bagaimana cara mengerjakan, dan mengapa pekerjaan itu dikerjakan.
- (3) Spesifikasi jabatan adalah pernyataan kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan tertentu secara berhasil.

(b) Memenuhi kebutuhan Sumber Daya Insani dimasa depan

Kebutuhan akan Sumber Daya Insani dimasa depan ditentukan oleh sasaran dan strategi organisasi. Permintaan akan karyawan merupakan hasil dari permintaan akan jasa atau produk organisasi itu.

(c) Perekrutan dan pengangguran

Perekrutan adalah proses mencari, mengidentifikasi, dan menarik para calon yang berkemampuan. Pengurangan (*decruitment*) adalah sejumlah teknik untuk mengurangi pasokan tenaga kerja didalam organisasi. Seleksi adalah proses penyaringan pelamar kerja untuk memastikan bahwa kandidat yang paling layak yang akan dipekerjakan.

(d) Keabsahan dan keandalan

Pandangan maha kuasa validitas hubungan yang dapat dibuktikan yang muncul antara perangkat seleksi dan sejumlah criteria kerja yang relevan. Keandalan adalah kemampuan perangkat seleksi mengukur hal yang sama secara konsisten.

(e) Jenis alat seleksi

Rekrutmen tenaga kerja/*recruitment*.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan/*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.²

B. Deskripsi Teori**1. Etos Kerja Islam****a. Pengertian Etos kerja Islam**

Pengertian kamus bagi perkataan “etos” menyebutkan bahwa ia berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Secara lengkapnya, pengertian etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta ke-percayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna “akhlaq” atau bersifat “akhlaqi”, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa.³

Menurut Tasmara Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dari etos ini, dikenal pula kata *etika, etiket* yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk

² H. Ali Hardana “Manajemen Sumber Daya Insani”, 117-118.

³ Mohammad Irham “Etos Kerja dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Substantia* 14, No. 1, (2012): 12.

(moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat.⁴

Kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesiakegiatan melakukan sesuatu atau yang dilakukan (diperbuat). Sedangkan menurut Tasmara, kerja adalah semua aktifitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu dan dilakukan karena kesengajaan sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja ditujukan untuk mencapai hasil baik berupa benda, karya atau pelayanan kepada masyarakat baik berkaitan dengan fisik, maupun berhubungan dengan mental (jiwa) seperti pengakuan diri, kepuasan, prestasi, dan lain-lain.

Dapat disimpulkan bahwa kata etos dan kerja atau pekerjaan berhubungan erat. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang dalam menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi seseorang melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti lain etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa/umat terhadap kerja. Muhaimin menjelaskan bahwa etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.⁵

Salah satu teori yang relevan untuk dicermati adalah bahwa etos kerja terkait dengan sistem kepercayaan yang diperoleh karena pengamatan bahwa masyarakat tertentu dengan sistem kepercayaan tertentu memiliki etos kerja lebih baik (atau lebih buruk) dari masyarakat lain — dengan sistem kepercayaan lain. Misalnya, yang paling terkenal ialah pengamatan seorang sosiolog, Max Weber, terhadap masyarakat Protestan aliran Calvinisme, yang kemudian dia angkat menjadi dasar apa yang terkenal dengan Etika Protestan.⁶

Menurut Ali dan Owaihan Sejak awal masa Islam, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Dimana

⁴Hamsani, SE., M.Sc, “*Organizational Citizenship Behavior di Bank Syariah*” (Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020), 19.

⁵Weni Indriani “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen”, *Jurnal el-Idare* Vol. 1, No. 2, Desember, 173 — 188: 176.

⁶Mohammad Irham “Etos Kerja dalam Perspektif Islam”, 14.

konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja islami (Islamic work ethics) yang berlandaskan dari Al Quran dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Adapun Menurut Asifudin pengertian etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁷

Karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yushak, et al, Yousef dan Sulistyono bahwa variabel Etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.⁸

b. Prinsip Dasar Etos kerja Islam

Muhaimin menggaris bawahi adanya nilai-nilai esensial yang perlu ditegakkan atau dijadikan watak, sikap dan kebiasaan seseorang atau kelompok dalam bekerja, yaitu berkeja adalah ibadah yang harus dibarengi dengan niat ikhlas karena mencari ridha Allah SWT. Sesuai dengan pengertian ibadah menurut Ibnu Taymiyah, yaitu: *ismunjami li kulli ma yuhibbullahu wa yardlallahu min al-aqwal al-dhahirahwal al-bathinah* (sebutan yang mencakup segala perkataan/ucapan dan perbuatan/aktivitas, baik yang zahir maupun batin, yang disukai atau diridhai Allah).⁹

Sejalan dengan itu, Muhaimin menjelaskan bahwa etos kerja muslim mempunyai implikasi sebagai berikut:

- 1) Seorang muslim tidak boleh bekerja sembrono, seenaknya dan acuh tak acuh, sebab ini berarti

⁷Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal INFERENSI, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* Vol. 8, No. 2, Desember 2014: 460.

⁸Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", 461.

⁹Weni Indriani, "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen", 178.

merendahkan Allah. Dalam Al Quran dijelaskan bahwa “Barangsiapa yang mengharapkan pertemuan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal sholeh dan jangan mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya (QS Al Kahfi: 110).

- 2) Setiap orang dinilai dari hasil kerjanya (QS An Najm: 39), sehingga bekerja dituntut untuk:
 - (a) Tidak memandang tentang bentuk kerja yang dilakukan
 - (b) Memberi makna kepada pekerjaan itu
 - (c) Insaf bahwa pekerjaan itu adalah mode of existence
(bentuk keberadaan manusia, dan dari segi dampaknya kerja itu bukanlah untuk Tuhan, tetapi untuk dirinya sendiri (QS Fushilat: 46 dan Luqman: 12).
- 3) Seorang muslim harus bekerja dengan optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran ihsan (QS An Nahl: 90).
- 4) Seorang muslim harus bekerja secara efisien dan efektif atau mempunyai daya guna yang setinggi-tingginya (QS As Sajdah: 07)
- 5) Seorang muslim harus mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan teliti (itqan), dan tidak separuh hati atau setengah-setengah, sehingga rapi, indah dan tertib dan bersesuaian antara satu dengan lainnya dari bagian-bagiannya (QS An Naml: 88)
- 6) Seorang muslim dituntut memiliki dinamika yang tinggi, komitmen terhadap masa depan, memiliki kepekaan terhadap perkembangan masyarakat seta ilmu pengetahuan dan teknologi dan bersikap istiqomah (QS Ald Dhuha:4; Al Alaq:1-3, dan As Syura:15).¹⁰

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Islam

Menurut Sinamo setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggungjawab dan

¹⁰Weni Indriani, “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen”, 179.

sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, produktif.

Dari ratusan teori sukses yang beredar dimasyarakat sekarang ini, Sinamo menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggungjawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutkan sebagai catur dharma mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.¹¹

d. Implementasi Etos Kerja dalam Islam

Implementasi etos kerja islam adalah setiap pribadi muslim mampu dan memiliki etos kerja yang sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Al-Hadist, sehingga ia menjadi pribadi yang professional, handal dan produktif. Disebutkan dalam buku yang berjudul *Membudayakan Etos Kerja Islami* karangan Toto Tasmara, bahwa dalam Al-Quran banyak kita temui ayat tentang kerja seluruhnya berjumlah 602 kata, bentuknya:

- 1) Kita temukan sebanyak 22 kata *amilu* (bekerja) diantaranya didalam surat Al-Baqarah: 46, An-Nahl: 97, dan Al-Mukmin: 40.
- 2) Kata *amal* (perbuatan) kita temui sebanyak 17 kali, diantaranya surat Hud: 46, dan Al-Fathir: 10.
- 3) Kata *waamiluu* (mereka telah mengerjakan) kita temui sebanyak 73 kali, diantaranya surat Al-Ahqaf: 19 dan surat Al-Nur: 55.
- 4) Kata *Tamalun* dan *Yamalun* seperti dalam surat Al-Ahqaf: 90 dan surat Hud: 92.
- 5) Kita temukan sebanyak 330 kali kata "*amaaluhum, amaalun, amaluka, amaluhu, amalikum, amaluhum, aamul dan amullah*. Diantaranya dalam surat Hud: 15, Al-Kahf: 102,

¹¹ Cihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam", *Journal of Sharia Economic Law* (2018), 61-62.

- Yunus: 41, Zumar: 65, Fathir: 8, dan At-Tur: 21.
- 6) Terdapat 27 kata *yamal, amiluun, amiluhu, tamal, amalu* seperti dalam surat Az Zalzalah: 7, Yasin: 35, dan al-Ahzab: 31.
 - 7) Disamping itu, banyak sekali ayat-ayat yang mengandung anjuran dengan istilah seperti *shanaa, Yasnaun, siru fil ardhi ibtagu fadhillah, istabiqul khoirot*, misalnya ayat-ayat tentang perintah berulang-ulang dan sebagainya.¹²

Sedangkan menurut Toto Tasmara dalam bukunya etos kerja pribadi muslim ada 14 karakter etos kerja seorang muslim, karakter tersebut adalah:

- (a) Memiliki jiwa kepemimpinan
 - (b) Selalu berhitung
 - (c) Menghargai waktu
 - (d) Tidak pernah merasakan puas dengan berbuat baik (*positif improvement*)
 - (e) Hidup berhemat dan efisien
 - (f) Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*)
 - (g) Memiliki jiwa bertanding dan bersaing
 - (h) Memiliki kemandirian
 - (i) Haus untuk memiliki sifat keilmuan
 - (j) Berwawasan makro — Universal
 - (k) Memperhatikan kesehatan dan gizi
 - (l) Ulet (Pantang menyerah)
 - (m) Berorientasi pada produktivitas
 - (n) Memperkaya jaringan silaturahmi.¹³
- e. Dimensi dan Indikator Etos Kerja Islam**

Ahmad janan Asifudin menyebutkan dalam bukunya bahwa terdapat 3 dimensi etos kerja islam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja merupakan Penjabaran Aqidah
Etos Kerja dalam islam merupakan suatu keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja islam yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah.)

¹² Cihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam", 65.

¹³ Cihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam", 66-69.

dari Dimensi di atas terdapat Indikator-indikator sebagai berikut:

- (a) Niat Beribadah
 - (b) Tidak Bermalas-malasan
 - (c) Percaya jaminan rezeki dari Allah
- 2) Kerja Dilandasi Ilmu
 Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai Landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan Sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadi karyawan bersikap kreatif, menguasai bidangnya (Memiliki keahlian), menggunakan perencanaan yang baik, disiplin dan professional. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:
- (a) Sikap kreatif
 - (b) Keahlian
 - (c) Memiliki perencanaan
 - (d) Disiplin
 - (e) Tidak mementingkan diri sendiri
 - (f) Professional
- 3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya
 Orang yang beretos kerja islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran islam yang ia Imani. Dari dimensi diatas terdapat indikator-indikator sebagai berikut:
- (a) Bertanggung jawab
 - (b) Tawakkal
 - (c) Belajar dari pengalaman¹⁴

¹⁴ Budiman Sutono dan Fuad Ali, "Pengaruh Kepimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap kinerja Karyawan diKoperasi jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil diKecamatan Rembang", *Analisis Manajemen* Vol. 4, No.1, 23.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual tertentu.¹⁵

Motivasi menurut Vroom, motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Keitner dan Kinicki mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.

Greenberg dan Baron dalam Djatmiko mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan. Senada dengan pernyataan Kadarisman motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.¹⁶ Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi.¹⁷

Dalam penelitian pada variabel motivasi kerja yang akan dilakukan, peneliti akan mengkaji menggunakan pendekatan teori harapan (*Expectancy*) yang dikemukakan oleh Vroom dimana motivasi merupakan seberapa besar upaya untuk mengerahkan

¹⁵ Didi Pianda, ST., MSM, “Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah” (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 54.

¹⁶ Afni Can, Yasri, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (2008), 165

¹⁷ Kiki Cahaya Setiawan, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”, 48.

usaha untuk mencapai hasil/imbalance tertentu. Menurut Vroom motivasi adalah hasil dari tiga komponen yaitu:

1) Valence

Valence mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Ini merupakan ungkapan kadar keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Apabila seseorang lebih suka tidak mendapatkan suatu hasil ketimbang memperolehnya, valensi hasil itu negatif. Apabila seseorang tidak menaruh perhatian pada suatu hasil, valensinya 0. Jenjang valensi itu secara keseluruhan beranjak dari -1 sampai dengan +1.

2) Expectancy

Expectancy (harapan) adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (probability) perkiraan pegawai tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukan. Karena harapan merupakan hubungan antara upaya dan prestasi, nilainya dapat beranjak dari 0 sampai 1. Apabila seorang pegawai tidak melihat adanya kemungkinan bahwa upayanya akan menghasilkan prestasi yang diinginkan, harapannya adalah 0. Sedangkan pegawai yang sangat yakin bahwa tugas dapat diselesaikan, nilai harapannya adalah 1.

3) Instrumentality

Instrumentality menunjukkan keyakinan pegawai bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan. Nilai instrumentality juga beranjak dari 0 sampai dengan 1. Apabila seorang pegawai memandang bahwa promosi didasarkan atas data prestasi, instrumentality akan bernilai tinggi. Akan tetapi, apabila dasar bagi keputusan itu tidak jelas, maka ia akan memperkirakan kecil kemungkinannya.¹⁸

b. Teori Motivasi

Rivai dan Sagala mengemukakan beberapa teori-teori motivasi yang dikenal yaitu:

1) Hirarki teori kebutuhan (*Hierarchical od Needs Theory*)

¹⁸Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang", 49

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- (a) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- (b) Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari 10.

2) *McClelland Theory or Need*

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. *McClelland theory of needs* memfokuskan kepada 3 (tiga) hal yaitu:

- (a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*)

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

- (b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*)

Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

- (c) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*)

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama dari pada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.¹⁹

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian, mengemukakan bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik

¹⁹ Afni Can, Yasri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari", 11

sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

- 5) **Membentuk Keterampilan**
Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- 6) **Tanggung Jawab**
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
- 7) **Kewajiban**
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
- 8) **Tujuan**
Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.²⁰

d. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman mengatakan bahwa yang dimaksud keinginankeinginan itu adalah:

- 1) *The desire to live*
Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia

²⁰ Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa", *AGORA* (2015), 61-62

bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2) *The desire for possession*

Artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The desire for power*

Artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The desire for recognition*

Artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Definisi mengenai kemampuan kerja diantaranya Kaleta, Dorota yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.²¹

Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan atau pengalaman. Media untuk menggali kemampuan ini adalah dapat dilakukan melalui pendidikan formal ataupun informal dan dapat juga melalui pengalaman kerja.

²¹ Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieq, Mohammad Iqbal, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (2015), 3

Robbins dan Judge mengartikan kemampuan sebagai kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok, yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan Intelektual (Intellectual Ability) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Pada tingkat yang sama di mana kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi. Sedangkan, kemampuan fisik, (physical ability) adalah kemampuan tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar.²²

b. Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Dalam pembentukannya, Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.²³

²² Mochamad Risqon, Didik Purwadi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *DAYA SAINIG Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* (2012), 37

²³ Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)", *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC* (2013), 3.

c. Kemampuan Kerja dari Sudut Pandang Islam

Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna dan ciptaan yang terbaik serta dilengkapi dengan akal fikiran agar mampu memahami dan mengamalkannya serta bertanggung jawab atas segala perbuatannya. Allah SWT menciptakan manusia sebagai *khalifah* di muka bumi dan dalam bentuk yang sebaik-baiknya dan untuk mengabdikan kepada-Nya agar manusia mampu melaksanakan tugas dan fungsi penciptaannya maka manusia dibekali Allah SWT dengan berbagai potensi dalam kemampuan. Manusia harus mendayagunakan potensi yang dianugerahkan kepada-Nya secara bertanggung jawab dalam merealisasikan tujuan dan fungsi penciptaan-Nya di alam ini baik sebagai *abd* maupun *khalifah fi al-Ardh*. Allah SWT berfirman: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang *khalifah* di muka bumi”. Mereka berkata, “Mengapa Engkau hendak menciptakan *khalifah* di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman, “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S. Al-Baqarah: 30).

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional menerangkan bahwa kinerja mengandung arti: (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. Brahmasari mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani berpendapat bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.²⁴

Terdapat tokoh yang menjelaskan mengenai definisi kinerja di antaranya menurut Bernardin dan Russel kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Maier mengatakan kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Byars dan Rue mendefinisikan kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Campbell kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu. Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.²⁵

²⁴Afni Can, Yasri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari", 6.

²⁵Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang", 49.

b. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edisen dkk. Dimensi kinerja antara lain:

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.²⁶

Setiawan mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1) Ketepatan Menyelesaikan Tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat Kehadiran

Jumlah ketidak hadirannya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

5) Kepuasan Kerja

²⁶ Sari Yona Selvi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tigaraksa Satria. Tbk Cabang Padang", *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* Vol. 6, No. 1 (2017), 7.

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.²⁷

c. Faktor-factoryang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) kemampuan mereka
- 2) motivasi
- 3) dukungan yang diterima
- 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan
- 5) hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan Mangkunegara mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

(a) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

(b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Simanjuntak menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok yaitu:

- (a) Kompetensi individu seperti kecerdasan, motivasi kerja, disiplin bekerja, dan etos kerja.
- (b) Dukungan organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana, dan kenyamanan, lingkungan kerja dan
- (c) Dukungan manajemen seperti kepemimpinan, hubungan yang aman dan harmonis, dan pengembangan karir.

Sedangkan menurut Martoyo terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Siagian, yaitu: kompensasi, komitmen

²⁷Sari, "Pengaruh Disiplin Kerja", 8.

organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.²⁸

C. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pendukung landasan dilakukannya penelitian, berikut perbedaan dan persamaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	PENULIS	JUDUL	PERBEDAAN	PERSAMAAN
1.	Wahyuningih, Siti Sukmawati, Jafar Basalamah (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar	Tidak terdapat variable Kemampuan Kerja	Terdapat variable Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam
2.	Iman Sudirman dan Mirza Dallyo di (2013)	Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten belitung	Tidak terdapat variable Etos Kerja Islam	Terdapat variable Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja
3.	Dony Tri Prasetyo dan Moch. Al Musadieq dan Mohammad Iqbal (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)	Tidak terdapat variable Etos Kerja Islam dan Motivasi Kerja	Terdapat variable Kemampuan Kerja
4.	Kiki	Pengaruh Motivasi	Tidak	Terdapat

²⁸Afni Can, Yasri, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari”, 7-8.

	Cahaya Setiawan (2015)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	terdapat variable Etos Kerja Islam dan Kemampuan Kerja	variable Motivasi Kerja
5.	Effendi Sinuhaji (2014)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan	Tidak terdapat variable Etos Kerja Islam	Terdapat variable Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja

D. Kerangka Berfikir

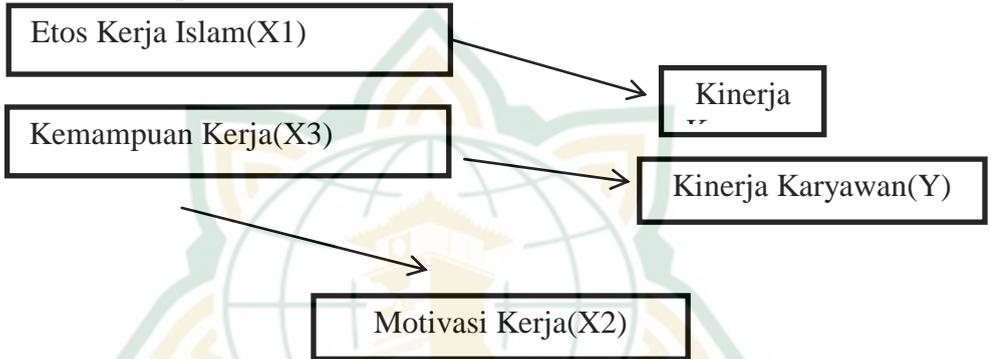
Kerangka berfikir adalah pemahaman yang sangat mendasar yang menjadi landasan bagi pemahaman-pemahaman setiap pemikiran selanjutnya. Lebih dari itu kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran berikutnya.²⁹

Kerangka berfikir digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diangkat pada perumusan masalah. Kerangka berfikir sebagai kerangka konseptual yang relevan untuk menjawab penyebab terjadinya masalah. Kerangka berfikir disusun sedemikian rupa untuk membuktikan kebenaran dan kecermatan penelitian, dan dasar penyusunannya berdasarkan teori-teori yang berasal dari kajian pustaka dan perlu diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. kerangka berfikir itu penting untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan

²⁹ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 166.

antar variabel tertentu yang telah dipilihnya, mempermudah untuk memahami dan menyadari kelemahan dan keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan penelitian terdahulu.³⁰

Berikut ini kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:



1. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Pengaruh Etos Kerja Islam Motivasi Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³¹

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut.

- a. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Wahyuningsih, Siti Sukmawati, Jafar Basalamah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh positif

³⁰ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, 167-168.

³¹ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, 169.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Etos kerja Islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Quran dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja islam dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etos kerja islam dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

H_1 : Ada Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan
 Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan membuktikan bahwa terdapat antara pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja . berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”.

H_2 : Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
 Hasil penelitian terdahulu dari Dony Tri Prasetyo, Moch. Al Musadieg dan Mohammad Iqbal menyimpulkan bahwa kemampuan kerja yang berindikator keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kuswandi menyatakan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas.

H₃ : Ada Pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- d. Pengaruh Etos Kerja Islam Motivasi Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja islam yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Selain itu terdapat antara pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Setiap peningkatan motivasi Kerja maka akan meningkatkan kinerja Karyawan. Selain Etos kerja islam dan motivasi kerja, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kuswandi menyatakan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

H₄ : Ada Pengaruh Etos Kerja Islam Motivasi Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

