

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis (dalam Edy Sutrisno) Sumber daya manusia merupakan karyawan yang mampu dan siap siaga untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan.²⁹ Sumber daya merupakan salah satu faktor yang tidak bisa diabaikan oleh perusahaan karena dengan memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten, maka sebuah perusahaan dapat berkembang dengan pesat.³⁰ Karena peran penting sumber daya manusia/insani dalam mencapai tujuan perusahaan, maka secara sistematis mengumpulkan hasil penelitian pada bidang sumber daya insani (SDI) yang disebut manajemen sumber daya insani dimana “manajemen” mempunyai makna pengetahuan seseorang untuk mengelola sumber daya manusia.³¹ Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan individu, pemberian balas jasa, penilaian, pengembangan, dan pendayagunaan suatu kelompok organisasi.
- 2) Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia yaitu suatu tindakan seseorang untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu penilaian, kompensasi, pelatihan, penyaringan, dan perekrutan.

Tujuan utama MSDM yaitu pada tingkat pengelolaan SDM dalam suatu organisasi yang sering terjadi perbedaan antara organisasi dan karyawan. Dengan demikian, MSDM dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, penggunaan, pemeliharaan, pengembangan, dan pengadaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.³²

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.

³⁰ Risky Nur Adha, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, 48.

³¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 3.

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6.

b. Peran dan Fungsi SDM

Sumber daya manusia tentunya mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan atau organisasi, yaitu sebagai berikut:

1) SDM sebagai modal Insani

Modal Insani (*Human Capital*) berfungsi sebagai penggerak kinerja dalam perusahaan berbasis ilmu pengetahuan tentang ekonomi. *Human Capital* dapat dijelaskan sebagai pelengkap dari elemen dibawah ini:³³

- a) Ciri atau karakteristik yang dibawa oleh karyawan mencakup sikap positif, energi positif, kecerdasan, memiliki komitmen dan dapat diandalkan.
- b) Keinginan untuk belajar yang melingkupi kreativitas, bakat, imajinasi, yang disebut sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c) Motivasi untuk membagikan informasi dan pengetahuannya kepada suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

2) SDM sebagai modal Intelektual

Modal Intelektual (*Intellectual Capital*) mencakup hal yang luas dari SDM yaitu berupa hasil sistem, inovasi, dan kreativitas yang dihasilkan manusia.³⁴

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh sebuah perusahaan yang bersifat *profit* maupun *non profit oriented* yang didapatkan dalam kurun waktu tertentu.³⁵ Beberapa definisi kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Mangkunegara, kinerja adalah suatu capaian karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan.
- 2) Menurut Tika, kinerja yaitu hasil kerja karyawan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor dalam meraih tujuan perusahaan.

³³ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka), 24.

³⁴ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, 25.

³⁵ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Alfabeta, 2018), 127.

- 3) Menurut Rivai dan Basri, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dibandingkan dengan standar perusahaan dan disepakati bersama.
- 4) Menurut Mathis dan Jackson, kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh seseorang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Ajabar) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:³⁶

- 1) Kualitas dan kemampuan adalah hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, pola perilaku, serta kondisi fisik.
- 2) Fasilitas pendukung yaitu segala hal yang bersangkutan dengan lingkungan kerja (teknologi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan lain sebagainya) dan hal yang berhubungan tentang upah/gaji, jaminan sosial, dan lain sebagainya.
- 3) Supra sarana adalah segala hal yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Byar dan Rue (dalam Ajabar) ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor individu:
 - *Abilities* yaitu sifat-sifat atau perilaku individu yang diperlukan saat melakukan pekerjaan.
 - *Role/task perception* yaitu hal-hal yang berkaitan dengan perilaku dan aktivitas yang diperlukan oleh setiap individu untuk menyesuaikan pekerjaan.
 - *Effort* yaitu usaha yang dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 2) Faktor lingkungan:
Pada faktor ini meliputi peralatan, waktu, kondisi fisik, desain organisasi, pelatihan, pendidikan, supervisi, dan keberuntungan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Stewart dan Stewart (dalam Sopiha dan Etta Mamang Sangadji) penilaian kinerja karyawan mempunyai tujuan antara lain:³⁷

³⁶ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 28-29.

- 1) Sebagai bentuk *Feedback* kepada karyawan dengan cara memberikan masukan kepada karyawan dengan jelas, menjelaskan pekerjaan dengan benar, memberikan saran yang positif dan negatif, serta saran perbaikan berkelanjutan.
- 2) *Management by objective* yaitu manajer menentukan target dan sasaran yang harus dicapai oleh karyawan. Target dan sasaran tersebut harus berdasarkan persetujuan kedua belah pihak dan melaksanakan evaluasi berdasarkan hal-hal yang telah disetujui bersama.
- 3) *Salary review* adalah penentuan apakah karyawan tersebut mendapatkan kenaikan gaji atau tidak berdasarkan hasil dari penilaian.
- 4) *Career counselling* merupakan penilaian dimana manajer memberikan kesempatan dengan melihat *career record* karyawan untuk mengikuti program diklat.
- 5) *Succession planning* yaitu penilaian yang digunakan manajer untuk membuat daftar karyawan yang memiliki *skill* tertentu sehingga jika ada posisi yang kosong bisa cepat menunjuk seseorang.
- 6) Mempertahankan keadilan adalah penilaian dengan tujuan menghindari sikap diskriminatif dengan melibatkan atasan secara langsung untuk ikut dalam proses penilaian.
- 7) Penggantian pemimpin adalah sistem penilaian yang digunakan sebagai informasi untuk mengetahui kompetensi dan mengenal karyawan lebih cepat agar mengurangi beban manajer baru yang belum tahu mengenai kondisi dan kemampuan karyawannya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robins (dalam Sopiah dan Etta Mamang Sangadji) terdapat 6 indikator yang digunakan untuk mengetahui kinerja setiap karyawan, antara lain:³⁸

- 1) Kualitas; kualitas karyawan dalam bekerja diukur dengan persepsi pemimpin terhadap hasil dari pekerjaannya dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan. Setiap karyawan harus

³⁷ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 354-355.

³⁸ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 351.

- memberikan hasil terbaik mereka dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kuantitas; yaitu jumlah produk atau jasa yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dikerjakan.
 - 3) Ketepatan waktu; yaitu karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar pencapaian waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
 - 4) Efektivitas; adalah tingkat dalam memanfaatkan sumber daya organisasi seperti SDM, uang, teknologi, dan SDA dengan maksud agar memaksimalkan hasil dari setiap unit. Karyawan harus mengetahui apa yang perlu mereka kerjakan dengan penuh kecermatan.
 - 5) Kemandirian; adalah tingkat setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai komitmen serta tanggung jawab terhadap perusahaan.

3. Budaya Kerja Islami

a. Pengertian Budaya Kerja Islami

Budaya berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhaya* bentuk jamak dari *budhi* yang mempunyai arti budi dan akal manusia. Sedangkan kerja mempunyai arti melakukan sesuatu hal untuk mendapatkan balas jasa. Kata kerja dalam kacamata Islam pada hakikatnya yaitu perwujudan dari amal kebajikan. Jadi dapat didefinisikan budaya kerja Islami adalah nilai-nilai atau suatu pola perilaku yang berhubungan atas akal dan budi manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan.³⁹

Budaya kerja dalam Islam merupakan suatu proses yang mendorong untuk menjadi kreatif di atas nilai-nilai kebenaran yang hakiki. Nilai yang diyakini memiliki makna dalam kehidupan akan membentuk cara dirinya dalam bersikap dan bertingkah laku.⁴⁰ Sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Al-Isra 17:84 yang berbunyi:

فَلْ كُلُّ يَعْمَلْ عَلَىٰ شَاكِلِهِ ۗ فَمَنْ فَرَّطْنَاكُمْ أَغْلَمَ ۗ مَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا
 { ٨٤ }

³⁹ Yamil, *Pengembangan Budaya Kerja dalam Perspektif Islam*, 2015. <https://bkd.jogjaprovo.go.id/informasi-publik/artikel/budaya-kerja-dalam-perspektif-islam> dikutip pada tanggal 6-02-2022.

⁴⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002), 165.

*Artinya:” Katakanlah (Muhammad), setiap orang harus bekerja sesuai dengan keahliannya. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”*⁴¹

Manusia dianjurkan untuk bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasai dan umat Islam dituntut untuk selalu kreatif dan terus mengadakan inovasi untuk menghadapi tantangan perkembangan zaman yang semakin tidak terduga. Seiring dengan perkembangan teknologi, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Budaya kerja merupakan gagasan yang dihasilkan dari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kekuatan pendorong, sifat, kebiasaan, serta menjadi budaya di kehidupan suatu kelompok organisasi atau masyarakat, kemudian digambarkan dari sikap menjadi sebuah tindakan, opini, tujuan, kepercayaan yang menghasilkan sikap kerja atau bekerja.⁴² Definisi budaya kerja menurut para ahli yaitu:⁴³

- 1) Menurut Triguno mendefinisikan budaya kerja adalah suatu gagasan yang dilandasi oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, sifat, membudaya dalam suatu perusahaan yang tergambar sebagai perilaku dan terwujud sebagai kerja atau bekerja.
- 2) Menurut Nawawi, budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang namun tidak ada sanksi tegas dalam melakukan pelanggaran, namun perusahaan telah sepakat secara moral bahwa kebiasaan tersebut harus ditaati ketika melaksanakan pekerjaan demi mencapai tujuan.
- 3) Menurut Ndraha, budaya kerja merupakan kumpulan fikiran mendasar yang bermanfaat untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja dan kerjasama dalam suatu organisasi.

⁴¹ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 300.

⁴² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 151.

⁴³ Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2020), 13-14.

b. Karakteristik Budaya Kerja

Menurut Robins (dalam Eselina Endang Triastuti) dalam membangun budaya kerja maka seluruh anggota perusahaan harus mengetahui karakteristik perusahaan itu sendiri sebagai berikut:⁴⁴

- 1) Inisiatif individu yaitu perusahaan harus memberikan kepercayaan atas kebebasan, independensi, dan tanggung jawab setiap anggota.
- 2) Toleransi atas resiko tugas yaitu setiap anggota perusahaan ditanamkan selalu bertindak cepat, agresif, tanggap, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 3) Integrasi dalam berkoordinasi dalam setiap unit untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Arah yaitu dengan menentukan harapan dan sasaran setiap anggota untuk berprestasi.
- 5) Pemberian upah atau gaji didasarkan pada kompetensi yang dimiliki setiap anggota dan dibayarkan sesuai kewajiban perusahaan. Dari Abdullah bin ‘Umar, Nabi SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَمِيفَ عَرْتُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah - 2433).

Menunda dalam pemberian upah atau gaji kepada karyawan padahal ia mampu adalah sebuah kezholiman.

- 6) Setiap anggota dituntut untuk saling toleransi dan menyelesaikan konflik serta menyampaikan kritik secara terbuka.
- 7) *Controlling* yaitu perusahaan harus menyusun aturan untuk mengendalikan perilaku setiap anggota agar berbuat baik kepada semua *stakeholder* baik internal maupun eksternal sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan.
- 8) Setiap anggota diharapkan dapat mengidentifikasi diri seperti memiliki *skill* sebagai keahliannya (*personal branding*) yang menjadi pembeda dengan anggota lain.

⁴⁴ Eselina Endang Triastuti, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), 31-32.

- 9) Dukungan dan motivasi manajemen yaitu semua atasan harus memberi dukungan kepada para anggota serta menjadi mediator antar divisi.
- 10) Memiliki komunikasi yang efektif dalam setiap elemen perusahaan.

c. Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan berdasarkan adaptasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menghadapi tantangan dimasa mendatang. Manfaat budaya kerja menurut Supriyadi dan Triguna, sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong
- 2) Saling terbuka satu sama lain
- 3) Meningkatkan kebersamaan
- 4) Meningkatkan rasa kepedulian
- 5) Menciptakan hubungan interaksi yang lebih baik
- 6) Meningkatkan kinerja
- 7) Tanggap dengan perkembangan dunia luar.

d. Tujuan Budaya Kerja

Budaya kerja bertujuan untuk:⁴⁶

- 1) Berfungsi sebagai batas pembeda antara lingkungan, organisasi, ataupun kelompok lain agar menjadi identitas tertentu yang dimiliki perusahaan.
- 2) Sebagai sarana karyawan dalam mewujudkan komitmen terhadap perusahaan atas rasa tanggung jawab, rasa partisipasi, rasa memiliki dan bangga karena kemajuan perusahaan.
- 3) Sebagai media promosi atas stabilitas sosial yang digambarkan dengan lingkungan kerja yang positif.
- 4) Mengontrol karyawan dalam membentuk sikap dan perilaku agar seluruh karyawan diarahkan ke arah yang sama.
- 5) Budaya kerja berfungsi sebagai pelaku integrasi karena adanya budaya baru diluar perusahaan.
- 6) Sebagai sarana dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan terutama masalah adaptasi perusahaan terhadap lingkungan eksternal.

⁴⁵ Djoko Setyo Widodo, *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*, 30.

⁴⁶ Acmad Rozi El Eroy, dkk, *Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*, (Banten: Runzune Sapt Konsultn, 2020), 126.

e. Indikator Budaya Kerja Islami

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi pola perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kepada tenaga kerja yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.⁴⁷ Terdapat 5 indikator dalam budaya kerja antara lain:⁴⁸

- 1) Komitmen kerja
Komitmen dapat menjadi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja
Dengan adanya komunikasi dan kerja sama yang baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan jauh dari konflik.
- 3) Tanggung jawab terhadap perusahaan
Karyawan harus menjaga amanah yang diberikan oleh perusahaan sehingga dengan sendirinya akan mendapatkan kepercayaan dari orang sekitar.
- 4) Jujur dalam bekerja
Kejujuran sama halnya dengan tanggung jawab, dengan kejujuran maka karyawan akan mendapatkan kepercayaan oleh perusahaan.
- 5) Melaksanakan pekerjaan sesuai perintah
Setiap karyawan harus melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan SOP yang berlaku.

4. Islamic Leadership

a. Pengertian Islamic Leadership

Kepemimpinan dalam perspektif Islam merupakan suatu proses atau *skill* dalam mengendalikan dan mengarahkan serta mengkoordinasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.⁴⁹ Kepemimpinan dalam Islam

⁴⁷ Bagas N. Wibowo, *Budaya Kerja Sebagai Pondasi Bekerja di Perusahaan*, 2020, <https://www.kemenerin.go.id/artikel/21789/Budaya-Kerja-Sebagai-Pondasi-Bekerja-di-Perusahaan>.

⁴⁸ Risky Nur Adha, dkk, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Bisnis* 4, No. 1, (2019), 54.

⁴⁹ Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Zifatama Jawa, 2014), 6.

merupakan fitrah dari Allah SWT sebagaimana dengan Firman-Nya Q.S Al-Baqarah (1:30) sebagai berikut:

وَأَذَقْنَا لِرَبُّكَ لِمَلَكَةِ إِيَّيْ جَاعِلٍ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَلِي قَالَوَأَجْعَلُ
فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيُسْفِكُ الدِّمَاءَ ج وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ
لَكَ قَلِي قَالَ إِيَّيْ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

Artinya: “Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyukina nama-Mu? “Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan secara mutlak bersumber dari Allah SWT yang menjadikan manusia sebagai *khalifah fil ardhi*. Seorang khalifah/pemimpin bertugas untuk merealisasikan tugasnya sebagai pembawa rahmat bagi seluruh alam. *Khalifah* juga harus mempunyai sifat yang amanah agar tercipta hubungan yang harmoni antara atasan dan bawahan serta menjaga hubungan dengan lingkungan.⁵⁰

Menurut Nawawi (dalam Hamzah, *et al*) kepemimpinan dalam Islam merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin anggotanya untuk menjauhi berbagai hal atau perbuatan yang dilarang oleh Allah SWT, baik dilakukan sendiri maupun bersama.⁵¹ Kepemimpinan yaitu ilmu yang membahas secara luas mengenai bagaimana cara mengarahkan, mengawasi, dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan perintah pimpinan. Beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli sebagai berikut.⁵²

⁵⁰ Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, 11.

⁵¹ Zulfadli Hamzah *et al.*, The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture, *International Journal of Islamic Business and Management* 5. No. 1 (2021). 26.

⁵² Irfan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 122.

- 1) Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok agar tujuan tercapai.
- 2) Menurut Richard L. Daft, *Leadership* yaitu kemampuan mempengaruhi seseorang yang mengarah pada tercapainya tujuan.
- 3) Menurut Ricky W. Griffin, pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain tanpa menggunakan kekerasan dan diterima oleh orang lain.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut S. P. Siagian (dalam Sedarmayanti) teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu:⁵³

- 1) Teori genetis: kepemimpinan telah dibawa sejak manusia lahir ke dalam dunia.
- 2) Teori sosial: seseorang dapat menjadi pemimpin apabila dipilih oleh masyarakat.
- 3) Teori ekologis: sebagai calon pemimpin setidaknya telah memiliki bakat sejak lahir, namun bakat saja tentu belum cukup dijadikan sebagai modal, oleh karena itu sebuah bakat harus dilengkapi dengan pengalaman dan pendidikan.

Menurut Hellriegel dan Slocum (dalam sedarmayanti) terdapat 3 teori kepemimpinan antara lain:

- 1) Teori ciri atau sifat yaitu sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang membedakannya dari pemimpin lain atau orang yang tidak menjadi pemimpin.
- 2) Teori tingkah laku yaitu seorang pemimpin harus memiliki karakteristik yang berbeda dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Teori kontingensi (situasional) yaitu seorang pemimpin perlu memiliki keefektian dalam mempengaruhi bawahannya seperti situasi sosial, lingkungan, dan sifat dimana pemimpin itu berada.

Menurut R. Acmad Rustandi (dalam Sedarmayanti) terdapat 3 pendekatan dalam teori kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Pendekatan melalui bakat adalah seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai bakat dalam dirinya.

⁵³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 274.

- 2) Pendekatan melalui situasional merupakan seseorang bisa menjadi pemimpin disebabkan situasi.
- 3) Pendekatan melalui bakat dan situasional yaitu seorang pemimpin lahir bersama bakat dan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

c. Tipe-tipe Kepemimpinan

Setiap pemimpin harus mengerti bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu meletakkan dengan benar setiap tipe kepemimpinan pada tempatnya. Menurut Buchari Alma (dalam Irham Fahmi) ada 8 tipe kepemimpinan antara lain:⁵⁴

- 1) Pemimpin kharismatik yaitu pemimpin yang memiliki energy, daya tarik yang mampu menarik para bawahannya.
- 2) Tipe paternalistik yaitu pemimpin yang memiliki sikap mampu melindungi bawahannya sebagai orang tua dengan penuh kasih sayang.
- 3) Tipe militeristik yaitu pemimpin yang bersikap otoriter penuh dengan sistem perintah dan menghendaki agar bawahan selalu patuh akan perintah dan penuh dengan formalitas.
- 4) Tipe otokratis adalah seorang pemimpin yang memberi arahan berdasarkan pada kekuasaan serta paksaan dan harus dipatuhi.
- 5) Tipe *laissez faire* yaitu pemimpin yang memberi kebebasan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas.
- 6) Tipe populistis merupakan seorang pemimpin yang berpedoman pada nilai-nilai masyarakat menurut tradisi agar lebih merakyat.
- 7) Tipe administratif yaitu pemimpin yang mampu menyelesaikan tugas-tugas administratif secara efektif.
- 8) Tipe demokratis yaitu pemimpin yang memiliki orientasi dan memberikan bimbingan pada bawahannya.

d. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islami

Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang menjadi dasar mereka dalam melaksanakan tugas antara lain yaitu:⁵⁵

⁵⁴ Irfan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, 127.

⁵⁵ Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, 14-16.

- 1) Bertaqwa kepada Allah SWT
Bertaqwa merupakan syarat wajib yang harus dimiliki seorang pemimpin yang menjadi karakter pribadinya.
- 2) Amanah
Amanah berarti dapat dipercaya dengan cara menepati janji, bertindak adil dan profesional, berani mengatakan yang haq, dan tidak pernah berdusta. Sifat ini harus menjadi dasar bagi seorang pemimpin.
- 3) Shiddiq
Shiddiq mempunyai arti jujur. Seorang pemimpin harus berkata jujur kepada bawahannya dan mengayomi bawahannya dengan segala macam resikonya.
- 4) Fathonah
Fathonah berarti cerdas, pemimpin harus cerdas dalam mengambil keputusan tanpa harus menggunakan emosi.
- 5) Tabligh
Seorang pemimpin juga berperan sebagai informan. Pemimpin harus menyampaikan berbagai informasi kepada karyawannya tanpa mengurangi atau melebihkan.
- 6) Tegak dan teguh pendirian
Pemimpin tidak boleh ragu dalam urusan al-Haq dari Allah. Dalam hal ini artinya seorang pemimpin harus berpegang teguh pada kebenaran.
- 7) Lemah lembut
Seorang pemimpin harus mempunyai sifat seperti Rasulullah SAW yang terkenal dengan sifatnya yang ramah, tutur katanya halus, dan tidak menyinggung perasaan orang lain.
- 8) Pemaaf
Rasulullah merupakan sosok yang pemaaf maka sebagai umatnya seorang pemimpin harus meniru sifat yang telah diajarkan beliau.
- 9) Senang bermusyawarah
Musyawarah bertujuan untuk memecahkan masalah. Seorang pemimpin juga berperan sebagai penengah sehingga hubungan antar karyawan tetap terjaga dengan baik
- 10) Bertawaqal kepada Allah SWT
Tawakal berarti menyerahkan segala sesuatu terhadap Allah setelah melakukan berbagai usaha.

e. Indikator-Indikator Kepemimpinan Islami

Menurut Subhan kepemimpinan Islami yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Menurut Mahazan (dalam Wahida Difta Sunanda) terdapat 4 indikator dalam kepemimpinan Islami antara lain:⁵⁶

- 1) Kepercayaan/Integritas
Melaksanakan amanah yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.
- 2) Orientasi Karyawan
Seorang pemimpin harus memberikan saran dan arahan kepada para karyawan untuk melakukan berbagai hal yang baik termasuk tentang keagamaan.
- 3) Muhasabah
Seorang pemimpin perlu menyadari bahwa jabatan adalah sebuah ujian dari Allah SWT yang harus dilaksanakan dengan adil dan apabila menyimpang maka akan mendapatkan hukuman yang berat.
- 4) Kesabaran
Pemimpin harus mampu mengendalikan emosi dalam membuat keputusan.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan atas kerja mereka.⁵⁷ Pemberian kompensasi dalam bentuk insentif, gaji, dan tunjangan sesuai dengan beban kerja yang telah karyawan kerjakan, sebagaimana dengan firman Allah SWT QS. Al-Ahqaf 46:19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا صَلَىٰ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ
 { ١٩ }

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah

⁵⁶ Wahida Difta Sunanda, Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal), *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, No 1, (2020), 24.

⁵⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 263.

*mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*⁵⁸

Para ahli berpendapat tentang kompensasi sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Menurut Saydam, kompensasi merupakan balas jasa (*reward*) dari perusahaan kepada para karyawan yang telah mengorbankan waktu tenaga, dan pikiran yang telah diberikan.
- 2) Menurut Penggabean, kompensasi yaitu setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas usaha yang diberikan kepada perusahaan.
- 3) Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk penghargaan yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai bentuk balasan atas kerja kerasnya.

b. Tujuan Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi antar pekerja tentunya berbeda-beda. Hal tersebut terjadi karena prestasi kerja yang berbeda, masa kerja, tanggung jawab bahkan adanya tuntutan lainnya. Adapun tujuan dari kompensasi menurut Notoadmojo (dalam Ajabar), antara lain:⁶⁰

- 1) Menjamin keadilan
Sistem kompensasi yang baik berarti keadilan karyawan terjamin dalam perusahaan. Karyawan menerima kompensasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
- 2) Menghargai prestasi kerja
Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang dimiliki.
- 3) Pengendalian biaya
Dengan sistem kompensasi yang baik, maka akan mengurangi tingkat biaya rekrutmen karena seringnya karyawan yang keluar. Maka dari itu akan menghemat biaya dalam merekrut dan menyeleksi karyawan baru.

⁵⁸ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 551.

⁵⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181.

⁶⁰ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 35.

- 4) Mempertahankan karyawan
Dengan adanya sistem kompensasi yang efektif maka dapat mencegah karyawan keluar dari perusahaan dan mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi.
- 5) Mendapatkan karyawan yang bermutu
Adanya sistem kompensasi yang baik maka dapat memberi banyak perhatian pada calon karyawan dan perusahaan dengan leluasa memilih karyawan yang memiliki kualitas dan mutu tinggi.
- 6) Mematuhi peraturan-peraturan
Kompensasi juga berfungsi untuk mematuhi aturan dari pemerintah tentang undang-undang tenaga kerja.

c. Sistem Kompensasi

Ada beberapa sistem kompensasi antara lain:⁶¹

- 1) Sistem waktu
Jumlah kompensasi yang diberikan berdasarkan waktu seperti: per jam, hari, minggu, bulan, bahkan tahun.
- 2) Sistem hasil
Jumlah kompensasi yang diberikan berdasarkan satuan unit yang dihasilkan seperti per meter, potong, kilogram, dan liter.
- 3) Sistem borongan
Pada sistem borongan, besaran kompensasi yang diberikan berdasarkan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (dalam Sopiah dan Etta Mamang Sangadji) ada 6 faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:⁶²

- 1) Faktor pemerintah
Dalam menentukan kompensasi karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan peraturan pemerintah yang akan bersangkutan dengan proses penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi, biaya transportasi, penetapan harga bahan baku.
- 2) Kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan
Tawar menawar dapat mempengaruhi besaran yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini

⁶¹ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 37.

⁶² Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), 367-368.

dilakukan untuk merekrut karyawan yang memiliki *skill* dibidang yang dibutuhkan perusahaan.

- 3) Ukuran biaya hidup karyawan
Ukuran biaya hidup karyawan menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan kompensasi agar kebutuhan dasar karyawan terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan maka mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Ukuran perbandingan upah
Upah yang diberikan tentu diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan seperti tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.
- 5) Permintaan dan persediaan
Tingkat persediaan dan penawaran pasar menjadi pertimbangan penting dalam menentukan kompensasi agar perusahaan tidak mengalami kerugian yang tidak dapat dikendalikan.
- 6) Kemampuan membayar
Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kemampuan dalam memberi upah para karyawan.

e. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (dalam Sopiah dan Etta Mamang Sangadji) kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu:⁶³

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dari 2 jenis yaitu secara langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung biasanya terdiri dari pembayaran gaji/upah, komisi, bonus, pembayaran prestasi, bagaian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran insentif. Adapaun pembayaran yang ditanggguhkan berupa tabungan hari tua dan saham kumulatif.

Kompensasi yang diberikan secara tidaklangsung meliputi pensiun, pesangon, sekolah anak, dan asuransi. Selain itu kompensasi diluar jam kerja mencakup cuti hamil, cuti sakit, hari besar, dan lembur. Fasilitas yang diberikan berupa rumah, kendaraan, dan biaya pindah.

⁶³ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 364-365.

2) **Kompensasi non finansial**

Kompensasi non finansial meliputi peluang promosi, prestasi istimewa, temuan baru, aman pada jabatan, dan pengakuan karya. Selain itu kompensasi pada lingkungan kerja mencakup nyaman bertugas, dapat pujian, bersahabat, menyenangkan dan kondusif.

f. **Indikator-Indikator Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi alasan seseorang bekerja pada sebuah perusahaan. Pengusaha harus memperhatikan jenis kompensasi yang akan diberikan untuk dapat menarik perhatian para calon pekerja yang akan berdedikasi dalam perusahaan.⁶⁴ Adapun indikator dalam kompensasi adalah sebagai berikut:⁶⁵

1) Gaji dan upah

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan atas kerja keras mereka. Upah adalah nama lain dari gaji yang sering diberikan kepada karyawan yang biasanya pada bagian operasi/produksi.⁶⁶

2) Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk bonus karena kinerja karyawan melebihi standar yang ditentukan.⁶⁷

3) Tunjangan

Menurut Moehariono (dalam Anisyar, dkk), tunjangan merupakan pembayaran tambahan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan berupa uang tunai maupun non tunai yang dapat memberikan motivasi atau semangat kerja kepada para karyawan.⁶⁸

⁶⁴ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital*, 552.

⁶⁵ Opan Arifudin, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Global (PT. GM), *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, No. 2, (2019). 187.

⁶⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insasi Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 212.

⁶⁷ Abdus Salam, *Manajemen Insasi Dalam Bisnis*, 123.

⁶⁸ Arie Nurhidayat Anisyar, dkk, Efek Tunjangan, Isentif, dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 6, No. 1, (2021), 75.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana baik berupa barang atau jasa yang diberikan kepada para karyawan agar mereka merasa nyaman saat bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.⁶⁹

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian mengenai pengaruh Budaya Kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Endah Yuliani dan Rifky Ardhana Saputra melakukan penelitian pada tahun 2020 untuk mengetahui Budaya Kerja Islami BRI Syari'ah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis data regresi linier berganda dan jumlah sampel 28 responden. Hasil dari penelitian tersebut adalah Budaya Kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁰ Namun penelitian yang dilakukan Namun, menurut penelitian yang dilakukan oleh Ardi Hidayat pada tahun 2017 mengenai pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Trijaya Medika Farma, budaya kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷¹
2. Zulfadli Hamzah *et al.*, melakukan penelitian pada tahun 2021 mengenai *the influence of islamic leadership and islamic work ethics on employee performance of islamic banks in riau province mediated by islamic organizational culture* dengan menggunakan pendekatan *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM) dan jumlah responden 275 orang. Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel *Islamic Leadership* mempunyai pengaruh paling besar diantara variabel lainnya dengan tingkat signifikansi 5%.⁷² Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap pada tahun 2016 mengenai

⁶⁹ Giandari Maulani, Rancang Bangun Sistem Informasi Inventory Fasilitas Maintenance Pada PT. PLN (Persero) Tangerang, Vol. 4, No. 2, (2018), 157.

⁷⁰ Endah Yuliani dan Rifky Ardhana Kisno Saputra, Budaya Kerja Islami Di BRI Syari'ah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

⁷¹ Ardi Hidayat, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT Trijaya Medika: Motivasi Sebagai Moderator.

⁷² Zulfadli Hamzah *et al.*, The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture, *International Journal of Islamic Business and Management* 5. No. 1 (2021).

pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Syari'ah Mandiri Tbk dengan 21 orang sebagai responden. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷³

3. Syahrul Latif Siregar melakukan penelitian pada tahun 2018 untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Glory Mas Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁴ Akan tetapi penelitian yang dilakukan Zulhelmy dan Nanda Suryadi pada tahun 2021 tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁵

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan yaitu sama-sama meneliti kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Perbedaannya yaitu dari tiga penelitian di atas, variabel independen dijadikan satu kesatuan menjadi pengaruh budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dijelaskan apabila terdiri dari dua atau lebih variabel dalam bentuk hipotesis yang saling berhubungan.⁷⁶ Menurut Mangkunegara (dalam Fahmi) kinerja adalah suatu capaian karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan.⁷⁷ Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja sebagai bentuk *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki serta

⁷³ Sunarji Harahap, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syari'ah Mandiri Tbk, *Jurnal Human Falah* 3, No. 2, (2016).

⁷⁴ Syahrul Latif Siregar, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Glory Mas Indonesia.

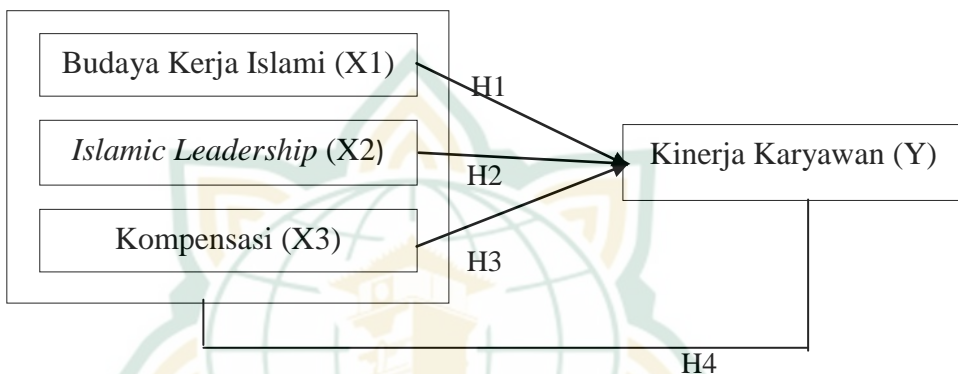
⁷⁵ Zulhelmy dan Nanda Suryadi, Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

⁷⁶ Ardi Hidayat, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT Trijaya Medika: Motivasi Sebagai Moderator, 73.

⁷⁷ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*, 127.

meningkatkan kinerja perusahaan dengan beberapa variabel sebagai pertimbangan.⁷⁸

Berdasarkan kajian pustaka mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya kerja Islami, *Islamic leadership*, kompensasi, dan kinerja karyawan, serta terdapat *gap* pada penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka model konseptual pada penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diturunkan dari kerangka berfikir yang telah disusun. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang memberi gambaran tentang hubungan-hubungan antar dua variabel atau lebih dimana hasilnya bisa saja menyimpang dari kenyataan.⁷⁹

Berdasarkan landasan teoritik dan kerangka berfikir dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 = Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja dalam Islam merupakan suatu proses yang mendorong untuk menjadi kreatif di atas nilai-nilai kebenaran yang hakiki. Budaya kerja dapat menciptakan kemampuan terbaik karyawan sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang yang diberikan oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian

⁷⁸ Sunarji Harahap, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syari'ah Mandiri Tbk, *Jurnal Human Falah* 3, No. 2, (2016), 263.

⁷⁹ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 44.

Yuliani dan Saputra yang menyatakan budaya kerja Islami mempengaruhi kinerja karyawan.⁸⁰

H_0 = Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.

H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.

2. H_2 = Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dalam Islam merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin anggotanya untuk menjauhi berbagai hal atau perbuatan yang dilarang oleh Allah SWT, baik dilakukan sendiri maupun bersama. Untuk mendapatkan keseimbangan kebahagiaan di dunia dan akhirat, hubungan kepemimpinan Islam dan kinerja adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Sejalan dengan penelitian Hamzah *et al.*, yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.⁸¹

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.

H_2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Islamic Leadership* terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.

3. H_3 = Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi tentunya dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja, meskipun bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Apabila kompensasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siregar yang menyatakan bahwa semakin besar kompensasi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.⁸²

⁸⁰ Endah Yuliani dan Rifky Ardhana Kisno Saputra, Budaya Kerja Islami Di BRI Syari'ah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

⁸¹ Zulfadli Hamzah *et al.*, The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Banks In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture

⁸² Syahrul Latif Siregar, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Glory Mas Indonesia.

- H_0 = Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.
- H_3 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.
4. H_4 = Pengaruh Budaya Kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- Naik turunnya kinerja karyawan merupakan hal yang sering terjadi dalam dunia bisnis tergantung bagaimana kebijakan perusahaan dalam menghadapi hal tersebut. Setiap variabel tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutam variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Budaya Kerja Islami, *Islamic Leadership*, dan Kompensasi.
- H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja islami, *isalmic leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.
- H_4 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islami, *Isalmic leadership*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Pratista Utama Demak.