

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Atribusi

Atribusi memiliki keterkaitan dengan proses dimana seseorang menginterpretasikan tentang peristiwa disekitarnya yang disebabkan oleh lingkungan mereka yang relatif stabil. Secara singkat, teori atribusi ini menjelaskan mengenai sebab seseorang melakukan perilaku.¹ Pada konteks kepemimpinan, teori atribusi dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang semata-mata suatu atribusi (penghubungan) yang telah dibuat seseorang dan teori ini menyimpulkan bahwa pemimpin yang efektif umumnya dianggap telah konsisten dan tidak goyah dengan keputusannya.

Robbins (2002), mengemukakan bahwa teori atribusi kepemimpinan bisa digolongkan sebagai penyandang karakteristik yang telah menonjol seperti kepribadian yang ramah, kecerdasan, keterampilan verbal yang kuat, rajin serta agresif. Apabila suatu organisasi memiliki kinerja yang luar biasa positif atau negatif maka seseorang akan cenderung membuat atribusi kepemimpinan dalam menjelaskan kinerja perusahaan tersebut. Jadi, apabila kinerja karyawan telah baik maka siklus produksi dan penjualan akan lancar sehingga akan mengarah pada kelayaitasan karyawan. Namun, kesuksesan kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dikatakan telah optimal jika beberapa faktor kinerja karyawan seperti disiplin kerja, pelatihan, kompensasi, dan pengendalian manajemen dapat berjalan dengan baik.²

2. Model *Levers Of Control*

Simon memperkenalkan ada empat elemen sistem pengendalian yaitu *Levers Of Control (LOC)*, yaitu *Belief System* (nilai inti), *Boundary System* (kendala perilaku), sistem pengendalian diagnostik (pemantauan), dan sistem pengendalian interaktif (keterlibatan manajemen). Dalam beberapa elemen pengendalian, pada strategi usaha atau bisnis

¹John M. Ivancevich dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2006), 123.

²Tun Huseno, *Kinerja Pegawai*, (Malang: Media Nusa Creative, 2016), 14.

dapat berhasil melalui perpaduan empat elemen *Levers Of Control*. Hal ini berarti kuatnya elemen *Levers Of Control* dalam menerapkannya harus dengan menggunakan secara bersama-sama tidak secara individual.³

Sistem pengendalian manajemen merupakan suatu info yang memuat kebiasaan yang resmi atau formal serta tata cara yang dijalankan manajer untuk mengubah pola maupun memelihara pola dalam kegiatan dalam organisasi. Simons (2000) mengemukakan mengenai dalam elemen *Levers Of Control* dibutuhkan dalam melakukan pengendalian lingkungan yang baik. Dalam elemen LOC, telah dilakukan untuk mempelajari tentang bagaimana seorang manajer berusaha dalam menyesuaikan dalam mengendalikan dan menggunakan sistem pengendalian manajemen dalam memperoleh hasil ketahanan yang dapat berkontribusi pada kemampuan dalam organisasi.⁴

3. Pertukaran Sosial (*Social Exchange*)

Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa seseorang yang akan membalas suatu perlakuan dari orang lain terhadap dirinya tentang seperti apa perlakuan yang telah dilakukan terhadapnya. Seorang Sosiolog Amerika Peter Blau, mengembangkan sebuah teori pertukaran yang komprehensif, yaitu mengenai analisis pertukaran oleh antar individu pada organisasi yang kompleks. Dalam pertukaran pada tingkat individu tersebut menghasilkan institusi sosial, dan cara dalam mengamati pertukaran sosial ditingkat makro dengan menggunakan pendekatan psikoogis setiap individu, misalnya seperti dukungan sosial dan lain sebagainya.⁵

Setelah melangkah lebih jauh mengenai pertukaran sosial, dapat diprediksi mengenai nilai (*Worth*) melalui suatu hubungan yang dapat mempengaruhi apakah seseorang tersebut akan meneruskan hubungan atau akan memilih untuk mengakhirinya. Dalam suatu ikatan yang baik bisa diharapkan

³Mariyam Chairunisa, “Sistem Pengendalian Manajemen, Inovasi, dan Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat”, *Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan* 12, no. 2 (2019): 343.

⁴Mariyam Chairunisa, “Sistem Pengendalian Manajemen, Inovasi, dan Kinerja Organisasi Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat”, *Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan* 12, no. 2 (2019): 345.

⁵Ansar Suherman, “*Buku Ajar Teori-Teori Komunikasi*”, (Sleman: CV. Budi Utama, 2020) , 43.

untuk bertahan, namun jika ikatan yang tidak baik kemungkinan bisa berakhir. Mengacu pada teori tersebut, dalam suatu organisasi atau perusahaan, apabila seorang pemimpin berbuat baik dan menciptakan budaya yang baik juga kepada karyawannya, maka karyawan tersebut akan senang dan semangat dalam bekerja sehingga loyalitas akan terbentuk. Sedangkan, jika sebaliknya maka karyawan tersebut akan mungkin dapat mengakhiri dalam pekerjaannya atau keluar dari perusahaan tersebut.⁶

4. Gaya Kepemimpinan Islami

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Islami

Islam mendorong semua umatnya untuk mengatur hidupnya dalam bermasyarakat, bernegara, berbangsa, dan dapat memberikan motivasi mengenai kemunculan kepemimpinan dalam bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Kemudian dengan kepemimpinan dalam berbisnis, munculnya seseorang yang menjadi pemimpin berawal dari kemampuan intelektualnya atau dari pengalamannya sendiri, serta tidak memerlukan dorongan dari orang lain. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara kepemimpinan dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara yang mana masyarakat percaya dengan kemampuannya. Sedangkan kepemimpinan dalam bisnis telah muncul dengan sendirinya dan masyarakat dapat mengakuinya atas dasar kapabilitas dan kredibilitasnya.⁷

Dalam Islam, Kepemimpinan memiliki arti kegiatan menuntun, mengarahkan, dan membimbing untuk menunjukkan ke jalan yang telah diridhai Allah swt. Kepemimpinan merupakan terwujudnya keahlian yang telah diberikan oleh Allah swt. Sehubungan dengan hal tersebut, Allah swt berfirman:⁸

QS. An-Nisaa (4) : 59

⁶ Richard West dan Lynn H. Turner, “*Pengantar Teori Komunikasi*”, (Jakarta: Salemba Humanika, 2008), 217.

⁷M. Ma’ruf Abdullah, “*Manajemen Bisnis Syariah*”, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 61.

⁸ Rahman, Rahim, “*Manajemen Kepemimpinan Islam*”, (Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017), 6.

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

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS: An-Nisaa (4) : 59)⁹

Terdapat berbagai perbedaan pendapat mengenai pengertian tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh Terry (1960) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu suatu hubungan yang terjadi antara seseorang dengan seseorang yang lainnya. Seorang pemimpin dapat membuat orang lain terpengaruh supaya mau untuk menjalin kerja sama dalam menjalankan tugas yang ada kaitannya dalam keberhasilan mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Robbin (2000), menyatakan pendapatnya bahwa pemimpin berkaitan dengan kemampuan dalam memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu tujuan. Fiedler menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu hubungan antar satu individu dengan individu lain yang telah memiliki tujuan serta mempengaruhi orang lain supaya terbentuk suatu kerjasama dalam menyelesaikan tugas. Dari beberapa definisi tersebut terdapat perbedaan yaitu pada siapa yang memiliki pengaruh dan menggunakan pengaruh, cara menggunakan sasaran yang akan dicapai serta hasil dari usaha yang didapatkan saat menggunakan pengaruh.¹⁰

⁹Alquran, An-Nisa ayat 59, *Alquran*, 69.

¹⁰Rahman Rahim, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017), 7-8.

Gaya kepemimpinan Islami merupakan kemampuan dalam seseorang untuk membuat seseorang agar mau untuk menjalankan suatu kegiatan yang disertai dengan karakteristik yang baik dalam diri masing-masing orang sehingga kewenangannya memiliki efek pengikut dari staf.¹¹

Kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat terwujud yaitu sebagai orang yang beriman harus bersikap kepribadian yang meliputi :¹²

- 1) *Imamah*, adalah seseorang yang dapat menjadi teladan bagi setiap anggotanya, berorientasi yang jelas dan memiliki tujuan kemana arah organisasi yang telah dipimpinya.
- 2) *Khilafah* (Khalifah), adalah seseorang sebagai acuan dan terkadang dibelakang memberikan motivasi dan dorongan yang sekaligus mengikuti arah yang diinginkan pemimpinya.
- 3) *Ulil Amri*, yaitu seseorang yang dipilih untuk diberikan suatu amanah supaya bisa mengelola sebuah organisasi dengan benar dan baik.
- 4) *Ri'ayah* (Ra'in), adalah seorang pemimpin harus memiliki karakter atau watak yang pengayom bagi semua anggotanya dan dapat memelihara dengan baik kelangsungan hidup organisasinya.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan Islami

Gaya Kepemimpinan Islami memiliki beberapa indikator kepemimpinan menurut Mahazan, yaitu berikut ini:¹³

- 1) Kepercayaan (Integritas)
Kepercayaan yaitu melaksanakan suatu amanah yang telah diamanahkan oleh organisasi dalam perusahaan

¹¹Wahidya Difta Sunanda, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pasa Waroeng Spesial Sambal)", *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020): 24.

¹²Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 118-119.

¹³Wahidya Difta Sunanda, Pengaruh .Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pasa Waroeng Spesial Sambal), "*Jurnal Ilmu Manajemen*" 17, no. 1 (2020): 24.

dengan konsisten dan istiqomah sesuai dengan tata tertib yang ditetapkan dalam perusahaan.

2) Orientasi Karyawan

Orientasi karyawan ini memberikan saran kepada setiap karyawan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menaati setiap tata tertib pada perusahaan

3) Muhasabah (Retrospeksi)

Dalam muhasabah atau intropeksi ini berarti seseorang harus sadar bahwa jabatan adalah tanggapan dari Allah swt yang apabila tidak dijalani dengan sebaik-baiknya atau seadil-adilnya, maka akan mendapat hukuman yang berat sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat.

Dalam ajaran Islam, kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi, baik itu yang memiliki sifat operasional ataupun yang strategis. Fungsi Operasional seorang pemimpin yaitu:¹⁴

- 1) Organisator yang mengatur serta mengorganisir relasi dan keterikatan dengan seseorang ataupun sekelompok orang yang berada di dalam jamaah.
- 2) Manajeryaitu seseorang yang mengatur berbagai kemampuan yang telah dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi untuk kemudian akan menjadi tujuan bersama.
- 3) Administrator yang mengatur, mengevaluasi, mempertahankan hasil yang telah didapatkan oleh organisasi untuk tercapainya tujuan yang lebih tinggi lagi.

Sedangkan fungsi strategi pemimpin yaitu sebagai berikut:

- 1) Fasilitator yang akan memberikan bantuan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Dinamisator yaitu yang menggerakkan perusahaan ke sasaran yang akan diraih.
- 3) Moral Force atau moral yang kuat yaitu moral yang dapat menjaga komitmen organisasi dan mengakhiri

¹⁴Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, (Surabaya: Zifatama Jawara, 2014), 92-93.

permasalahan atau persoalan yang mungkin akan terjadi pada perusahaan atau organisasi.

c. **Kepemimpinan Dalam Kepribadian Rasulullah SAW**

Kepemimpinan Rasulullah SAW tidak perlu dengan menanti pembenaran dari beberapa materi kepemimpinan serta manajemen yang baru karena semua hal yang telah dilakukan telah berhasil. Kemudian, Bennis telah mengembangkan tentang sifat dasar kepemimpinan adalah *Guiding Vision* (Visioner), *Passion* (Berkemauan Kuat), *Integrity* (Integritas), *Trust* (amanah), *Curiosity* (Rasa ingin tau), *Courage* (Berani).¹⁵

Nabi Muhammad SAW. memiliki banyak ketrampilan (*Skills*) yang telah dinyatakan oleh Nanus dan O'Toole, yaitu memiliki pandangan yang jauh ke depan, dapat menguasai perubahan, desain atau merancang organisasi, pengetahuan antisipatoris, inisiatif, penguasaan interpendensi, standar integritas yang tinggi. Deskripsi Ketrampilan-ketrampilan Rasulullah SAW, bisa diketahui yaitu antara lain:¹⁶

- 1) Memiliki pandangan jauh kedepan: Pada saat Rasulullah SAW. menggali *Khandaq* (Parit) di daerah kota Madinah, Rasulullah SAW. mengetahui tentang puncak kemakmuran umat muslim yang telah sampai Syam, Parsi, dan Yaman.
- 2) Menguasai perubahan: ketika Rasulullah SAW hijrah menuju Madinah dan Rasulullah SAW. Bisa mempengaruhi peta serta arah peradaban dunia.
- 3) Desain organisasi: Rasulullah SAW. merancang bentuk penataan sosial baru pada saat hijrah ke Madinah, contohnya Rasulullah SAW. mempersaudarakan kaum *Muhajirin* dan *ansar*, dan melakukan penyusunan piagam Madinah, serta melakukan pembangunan masjid dan pasar.
- 4) Pembelajaran antisipatoris: Rasulullah SAW. selalu mendorong supaya terus menuntut ilmu selama sepanjang masa. Rasulullah SAW. bersabda:

¹⁵M. Ihsan Dacholfany, *Kepemimpinan Islam dan Perilaku Organisasi*, (Lampung: CV. Laduny Alifatama, 2012),33.

¹⁶M. Ihsan Dacholfany, *Kepemimpinan Islam dan Perilaku Organisasi*, (Lampung: CV. Laduny Alifatama, 2012), 34-35.

أَطْلِبِ الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ

Artinya : “Tuntutlah ilmu dari buaian (bayi) hingga liang lahat.¹⁷

- 5) Inisiatif: Penaklukan Makkah dengan damai
- 6) Penguasaan interdependensi: Rasulullah SAW. selalu meminta pendapat dari para sahabat mengenai permasalahan-permasalahan strategis, contohnya pada saat menentukan strategi perang serta urusan mengenai sosial masyarakat.
- 7) Standar integritas yang tinggi: Rasulullah SAW. adil pada saat memutuskan perkara, toleran terhadap seorang penganut agama lain, dan jujur.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam bahasa Inggris, kata Disiplin yaitu *Discipline* atau *Disciple* yang memiliki arti murid, pengikut, atau seseorang yang telah memperoleh pelajaran serta dapat menyebarkan ajaran tersebut. *Disciplinarian* memiliki makna seseorang yang menegakkan peraturan *Disciplinary* yaitu cara atau model untuk memperbaiki orang yang melanggar aturan. Menurut pendapat Hasibuan, kedisiplinan merupakan kesediaan dari kesadaran seseorang mematuhi seluruh tata tertib organisasi serta norma sosial yang diberlakukan. Sedangkan menurut pendapat Latanier dan Edy Sutrisno yaitu disiplin sebagai kemampuan yang telah berkembang dalam diri setiap karyawan sehingga karyawan bisa membiasakan dirinya menerapkan sikap disiplin dengan ikhlas terkait peraturan yang berlaku.¹⁸ Dari penjelasan tersebut, disiplin kerja memiliki arti yaitu suatu peraturan kerja yang wajib ditaati. Apabila dilanggar, maka pelanggaran tersebut akan menerima hukuman.

¹⁷ Iswati, “Long Life Education Dalam Prespektif Hadits”, *At-Tajdid* (3), No. 2: 2019,142

¹⁸ Ita Rahmati dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 42.

Menegakkan kedisiplinan dalam kerja yaitu berlakunya peraturan atau tata tertib kerja dengan menerapkan suatu akhlak, adab dan etika sehingga tercipta suatu norma kerja yang baik, tertib, tenang, dan nyaman. Bila keadaan lingkungan pekerjaan yang nyaman akan dapat menunjang tercapainya suatu produktivitas kerja serta optimalnya efisiensi kerja, serta dapat terbentuk suatu loyalitas karyawan.¹⁹

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, indikator dalam Disiplin kerja antara lain:²⁰

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan adalah tujuan yang akan diraih perlu memiliki kejelasan dan memiliki tanggapan untuk kemampuan seorang karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan ini memiliki peran pada saat menentukan kedisiplinan seorang karyawan karena seorang pimpinan dijadikan sebagai acuan atau panutan oleh setiap karyawan.

3) Balas Jasa

Balas jasa juga dapat berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan, karena balas jasa ini dapat memberi rasa puas serta rasa cinta karyawan pada perusahaannya atau tugas dalam bekerja.

4) Ketegasan

Ketegasan ini merupakan perlakuan yang bersifat tidak memihak dan diperlukan dalam menjaga ikatan atau hubungan dalam organisasi.

¹⁹Sindu Muliando dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Prespektif Syariah*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006), 171.

²⁰Ita Rahmati dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 43-44

c. Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut:²¹

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu sikap disiplin yang mencegah supaya dapat terhindar dari suatu yang dapat melanggar aturan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar disiplin dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Fungsi dari disiplin preventif ini yaitu untuk mendorong sikap disiplin dari semua karyawan sehingga setial karyawan bisa menjaga dan mempertahankan sikap kedisiplinan dan apabila karyawan melakukan pelanggaran disiplin maka hukuman akan berlaku. Sehingga, peraturan di dalam perusahaan bersifat memaksa dan wajib untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah usaha dalam memperbaiki dan menindak lanjuti karyawan yang telah mengalami suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin korektif diberlakukan agar dapat memperbaiki suatu pelanggaran dan dapat mencegah karyawan yang lainnya melakukan perilaku yang sama dan untuk mencegah agar tidak ada seseorang yang melanggar diwaktu yang akan datang.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan sanksi yang terasa lebih besar dari pada pelanggaran yang terjadi secara berulang-ulang. Hal ini memiliki tujuan yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat menindak lanjuti secara korektif sebelum hukuman mengarah ke yang lebih berat lagi. Dilaksanakannya disiplin progresif tersebut dapat memungkinkan manajemen bisa memutuskan pengambilan hukuman yang berat atau memutuskan ikatan kerja. Contohnya adalah skorsing pekerjaan, teguran terhadap atasan, dipecat atau diturunkan pangkat.

²¹Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016) ,7-8.

Selain bentuk-bentuk kedisiplinan, adapun faktor mengenai disiplin kerja menurut Singodimedjo dan Sutrisno yaitu antara lain:²²

- 1) Besar Kecilnya Dalam Pemberian Kompensasi
Karyawan akan menaati semua aturan dan tata tertib yang ada, jika dirinya memiliki perasaan telah mendapatkan jaminan mengenai balas jasa yang sebanding dengan usahanya yang sudah dilakukan pada perusahaan.
- 2) Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Pada Perusahaan
Sikap teladan seorang pemimpin sangat memiliki pengaruh terhadap disiplin pada perusahaan, karena seorang pemimpin pada perusahaan tetap akan menjadi panutan oleh setiap karyawannya. Setiap karyawan akan menganut tentang sesuatu yang baik yang telah dilakukan oleh pemimpinnya. Oleh karena itu, jika pemimpin ingin menegakkan kedisiplinan pada perusahaan, maka dirinya harus lebih dahulu mempraktikkan kedisiplinan tersebut, agar bisa diikuti secara baik oleh seluruh karyawannya.
- 3) Ada atau Tidaknya Aturan Pasti yang Bisa Dijadikan Sebagai Pegangan
Hal ini berkaitan dengan aturan yang terdapat dalam perusahaan, tentang pemberlakuan peraturan yang pasti pada perusahaan, maka para karyawan akan menuntut dirinya untuk melakukan disiplin.
- 4) Keberanian Pemimpin Untuk Mengambil Tindakan
Jika terdapat seorang karyawan melakukan pelanggaran dalam perusahaan, maka seorang pemimpin harus berani dalam mengambil tindakan untuk memberi hukuman kepada karyawan yang melanggar tersebut.
- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Seorang Pemimpin
Perusahaan perlu melakukan adanya pengawasan yang ketat untuk mengawasi seluruh kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan yang dapat membuat

²²Ita Rahmati dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 46-49.

pekerjaan karyawan menjadi baik dan sesuai. Dengan dilakukannya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa dalam melakukan kedisiplinan dalam bekerja. .

d. Disiplin Kerja Dalam Karakter Kerja Islami

Islam mendorong seluruh umat muslim selalu bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Rasulullah SAW. sangat suka dengan seorang umat muslim yang selalu rajin dan semangat dalam bekerja keras serta tingginya etos kerja. Rasulullah SAW. bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ أَنْ يَرَى عَبْدَهُ تَعَبًا فِي طَلَبِ الْحَلَالِ

Artinya : “Sesungguhnya Allah Ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal.”(HR. Adailami).²³

Selain dorongan dalam hal beribadah, semua umat muslim dibolehkan bekerja dikarenakan ada niat ingin mendapatkan imbalan (*Reward*) nonmaterial maupun material, seperti upah, jenjang karir, penghasilan, kedudukan yang baik, dan lain-lain. Umat muslim diperbolehkan juga bekerja karena merasa khawatir terhadap suatu sanksi yang akan didapatkan baik itu ujian dalam hal gaji yang kurang, karir yang pendek, ataupun posisi bagian yang rendah. Semua hal tersebut dapat dilakukan selama tidak melanggar syari’at Islami dan tujuan pertama bekerja yaitu untuk menjalankan perintah dari Allah SWT dan Rasul-Nya.²⁴

²³ <https://alquran.unissula.ac.id/prev.php?idjudul=45>. Diakses pada tanggal 2 Februari 2022

²⁴ Sindu Mulianto dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Prespektif Syariah*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006), 179.

6. Sistem Pengendalian Manajemen

a. Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

Fungsi terakhir dari suatu proses manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).²⁵ Sistem pengendalian manajemen adalah suatu proses seorang manajer atau pemimpin mempengaruhi karyawannya dalam organisasi atau perusahaan dalam menjalankan strategi dalam organisasi atau perusahaan. Pengendalian ini melibatkan berbagai aktivitas, antara lain merencanakan apa yang akan dijalankan dalam perusahaan, berkoordinasi berbagai kegiatan dalam organisasi, mengomunikasikan suatu informasi, mengevaluasi informasi, dan mempengaruhi beberapa orang yang terdapat dalam organisasi untuk melakukan perubahan pada sikap karyawan.

Pengendalian manajemen disini tidak harus seluruh pelaksanaan sesuai pada rancangan yang sebelumnya sudah disusun, contohnya anggaran. Anggaran merupakan suatu data kuantitatif dari rencana atau kegiatan yang telah dibuat manajemen dalam periode tertentu. Apabila seorang manajer bisa mendapatkan metode yang lebih sesuai dibanding dengan perencanaan terdahulu untuk pencapaian tujuan organisasi, maka sistem pengendalian manajemen diharuskan tidak menghalangi pelaksanaan dari rencana baru yang telah mengalami perubahan tersebut.²⁶ Jadi, sistem pengendalian manajemen dalam satu perusahaan tidak bisa disamakan dengan sistem pengendalian manajemen yang ada di perusahaan lainnya yang memiliki karakteristik nilai organisasi yang tidak sama.²⁷

²⁵Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013) ,119.

²⁶ Hery, *Soal Jawab Sistem Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 7.

²⁷Aida Nahar, Anis Chariri, Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, *Pengendalian Manajemen Berbasis Ahlisunnah Wal Jama'ah*,(Jebara: UNISNU Press, 2021), 9.

b. Indikator Sistem Pengendalian Manajemen

Pendapat dari Thomas Sumarsan (2014) yaitu indikator sistem pengendalian manajemen yaitu sebagai berikut.²⁸

1. Pemisahan Tugas

Fungsi tersebut memiliki tujuan agar tidak terdapat karyawan yang melakukan 2 pekerjaan sekaligus dalam mengendalikan tiga maupun lebih tugas pekerjaan yang akan dapat menimbulkan potensi terjadinya kelemahan yang dapat menimbulkan kerugian dalam perusahaan.

2. Sistem Pemberian Wewenang

Sistem memberikan hak, tujuan, teknik, dan melakukan pengawasan yang sewajarnya dalam pengadaan pengendalian terhadap utang, pemasukan, serta pengeluaran. Manajemen memiliki tanggung jawab dalam penentuan pemberian wewenang, hak ataupun hal yang berkaitan dengan kebaikan perusahaan dan karyawan dan pastinya dengan berbagai macam pertimbangan dan keputusan yang matang agar pemberian wewenang tersebut tidak sembarangan digunakan yang tidak baik oleh penerima wewenang.

3. Pengendalian Terhadap Penggunaan Harta, Dokumen, dan Folmulir Penting

Pengendalian atas harta, catatan, dan dokumen organisasi yang bertujuan untuk terhindar dari kesalahan dan sesuatu yang tidak beres dari setiap karyawan yang memiliki rasa tidak bertanggung jawab. Pengendalian secara fisik dikerjakan dengan membetikan batasan wewenang pada karyawan tertentu.

Dasar dari sistem pengendalian manajemen yaitu upaya untuk memberikan pengarahan tentang subjek menuju sasaran. Pada perusahaan, manusia adalah subjek yang harus dituntun agar dapat tercapai suatu tujuan.

²⁸ Rika Deliani, Agussalim M, Delori Nancy Meyla, “Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Bank Nagari Wilayah Padang)”, *Pereso Jurnal* 3, No. 1 (2021): 14.

Dengan demikian, sistem pengendalian manajemen memiliki 4 komponen yaitu:²⁹

- 1) Penilai (*Assesor*) adalah suatu alat untuk memberikan penilaian hasil dari suatu kegiatan, biasanya mengidentifikasi kegiatan yang tidak bisa dikuasai.
- 2) Pelacak (*Detektor*) atau *Sensor*, adalah alat pengamat untuk mengamati atau mengetahui kegiatan yang perlu untuk dilakukan.
- 3) *Effector* adalah alat untuk mendeteksi perilaku dalam mengubah prestasi saat diperlukan.
- 4) Jaringan Komunikasi, adalah suatu alat penyebaran informasi.

Sistem pengendalian manajemen memiliki karakteristik yaitu antara lain:³⁰

- 1) Sistem pengendalian manajemen yang berpusat pada strategi yaitu berupa proyek produk, penelitian, lini produk, dan kegiatan yang berkembang yang telah dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Informasi yang telah dilakukan pemrosesan pada sistem pengendalian manajemen terdiri menjadu beberapa jenis yaitu data yang telah terencana dalam bentuk anggaran, program, dan standar, dan data aktual yaitu data yang sesuai atau benar telah terjadi di dalam ataupun di luar organisasi.
- 3) Sistem pengendalian manajemen yaitu kerangka organisasi secara keseluruhan yang memuat seluruh bagian pada pengoperasian organisasi yang memiliki fungsi untuk membantu manajemen dalam menjaga keselarasan antara beberapa bagian organisasi serta menjalankan organisasi secara terencana.
- 4) Sistem pengendalian manajemen yang umumnya memiliki hubungan dengan bagian keuangan, dimana beberapa aktivitas dan manajemen perusahaan

²⁹Riny Chandra, "Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Indojoya Agri Nusa", *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis* 8, no. 1 (2017): 621.

³⁰Riny Chandra, Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Indojoya Agri Nusa", *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis* 8, no. 1 (2017): 621.

- dinyatakan dengan satuan uang sehingga bisa dilakukan perbandingan antara satu dengan yang lain.
- 5) Aspek perencanaan dalam sistem pengendalian manajemen lebih mengikuti pola dan jadwal khusus. Contohnya perencanaan menyusun anggaran yang menggunakan beberapa langkah khusus dalam memilih serangkaian peristiwa pada waktu tertentu yang terjadi pada per tahunnya.
 - 6) Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang telah sistematis, yaitu data yang telah dikumpulkan disatukan untuk dibuat perbandingan setiap waktu. Data aktual dibuat dengan susunan data yang telah terencana serta dilakukan pengukuran secara konsisten dalam memungkinkan perbandingan diantara hasil yang real yang sesuai keinginan.

c. Proses Sistem Pengendalian Manajemen

Proses sistem pengendalian manajemen adalah suatu proses dimana seluruh tingkatan manajer dapat menjamin bahwa seluruh karyawan yang dipimpin telah menjalankan sebuah strategi yang telah diinginkan pimpinan. Proses pengendalian manajemen yang telah dijalankan seorang manajer berisi mengenai elemen yang sama sebagaimana yang telah ada pada sistem pengendalian manajemen (delektor, efektor, asesor, dan sistem komunikasi), hal yang membedakan adalah proses pengendalian manajemen membutuhkan perencanaan secara sadar atau tidak otomatis serta melibatkan suatu interaksi diantara beberapa individu.³¹

Terdapat 4 tahap proses dalam sistem pengendalian manajemen yaitu sebagai berikut:³²

1) Pemrograman

Pemrograman yaitu suatu metode pemilihan program yang memutuskan beberapa aktivitas perusahaan yang akan dilkerjakan dalam melaksanakan suatu strategi organisasi.

³¹Hery, *Soal Jawab Sistem Pengendalian Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011),6.

³²Riny Chandra, *Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Pada PT. Indojaya Agri Nusa*, 622.

- 2) Penganggaran
Penganggaran merupakan alat yang tergolong penting dalam perencanaan serta pengendalian dalam jangka yang tidak lama atau umumnya terjadi dalam jangka satu tahun yang efisien dalam perusahaan.
- 3) Pelaksanaan dan Pengukuran
Pelaksanaan dan pengukuran adalah tahapan dalam mengoperasikan program dan anggaran dan juga melakukan perbandingan antara data yang asli dengan anggaran.
- 4) Pelaporan dan analisis
Pada proses ini merupakan tahapan untuk membuat data anggaran, lalu data tersebut dapat dianalisis dengan merinci varians dan faktor penyebabnya.

7. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan karyawan kepada perusahaan, hal ini dapat ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka pada perusahaan. Dengan komitmen yang berarti mereka telah menyetujui perjanjian yang sebelumnya telah disepakati bersama. Dalam artian bahwa karyawan tersebut telah lebih mementingkan kepentingan dalam perusahaan. Loyalitas bisa memberi pengaruh pada perusahaan, pengaruh ini seperti pengaruh yang positif dan pengaruh yang negatif. Pengaruh yang baik dari loyalitas ini dapat berupa apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kemajuan dalam perusahaan. Begitu sebaliknya, apabila loyalitas karyawan rendah maka akan dapat menghambat pencapaian tujuan dalam organisasi.³³

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Saydam (2008) mengemukakan bahwa indikator loyalitas karyawan yaitu antara lain:³⁴

³³Kristin Juwita dan Umi Khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2018), 2-3.

³⁴Tuti Khairani Harahap dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Klaten: CV. Tahta Media Group, 2021), 49-50.

- 1) Kepatuhan maupun ketaatan, seorang pegawai memiliki kesanggupan dan tekad dalam menaati seluruh perintah atau peraturan yang ditetapkan di tempat kerja serta tidak melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku baik itu secara tersurat ataupun tidak tersurat.
- 2) Bertanggung jawab, merupakan karakter kerja serta tugas yang harus dikedepankan yang memiliki konsekuensi yang diberikan pada karyawan. Rasa sanggup seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya harus dengan sebaik mungkin serta penuh rasa sadar mengenai resiko dalam menjalankan tugas yang dapat didefinisikan mengenai rasa berani serta bersedia dalam menanamkan tanggung jawab yang akan melahirkan loyalitas karyawan.
- 3) Pengabdian, yaitu kesiapan dalam membangun hubungan berkomitmen dengan perusahaan.

Menurut (Swadarma dan Netra, 2020), menerangkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu antara lain:

- 1) Motivasi, yaitu memberikan motivasi yang baik akan bisa membuat memotivasi seorang karyawan serta memberikan semangat dalam bekerja. Karyawan akan memberi rasa keloyalitasannya dengan ikhlas pada perusahaan.
- 2) Kompensasi, adalah imbalan yang berhak didapatkan oleh setiap karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, maka seorang karyawan akan merasakan loyalitas yang tinggi juga pada sebuah perusahaan atau organisasi.
- 3) Lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja ini harus nyaman agar bisa menimbulkan rasa kesetiaan karyawan kepada organisasi, karena lingkungan kerja yang baik ini akan mempengaruhi rasa nyaman seorang karyawan yang bertahan pada perusahaan.

c. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan memiliki beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan. Aspek-aspek loyalitas karyawan tersebut adalah sebagai berikut:³⁵

1) Taat dengan Peraturan.

Karyawan yang memiliki rasa kesetiaan pada perusahaannya akan selalu taat dengan peraturan dalam perusahaannya. Hal ini seperti definisi loyalitas yaitu kepatuhan ini telah muncul dari kesadaran seorang karyawan apabila aturan yang sudah dibentuk oleh perusahaannya semata-mata telah disusun guna melancarkan jalannya pelaksanaan tugas pekerjaan dalam perusahaan. Rasa sadar ini dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki sikap taat dan tidak ada keterpaksaan ataupun tidak berani dengan hukuman yang akan diterima jika tidak melaksanakan aturan yang telah ditetapkan.

2) Tanggung Jawab dengan Perusahaan.

Karyawan harus memiliki kesanggupan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya dengan resiko tentang semua yang sudah dilaksanakannya.

3) Kesediaan dalam Kerja Sama.

Kelompok dalam sebuah organisasi yang bekerja sama satu sama lain akan dapat untuk mencapai tujuan bersama tidak secara individual.

4) Kesukaan dengan Pekerjaan.

Pemimpin harus bisa menghadapi kenyataan tentang karyawan yang setiap hari datang untuk bekerja di perusahaannya dengan rasa senang yang dapat diketahui dari keahlian karyawan saat bekerja dan karyawan tidak menginginkan tentang sesuatu yang telah diterima diluar gaji pokok.

³⁵Akhyar Abdullah, Muhammad Amir, Asma-Ul Husna, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), 50-52.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian sebelumnya yang mendukung dan menjadi landasan dalam menjalankan penelitian ini yaitu antara lain:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Muhammad Abbas	The Effect of Organizational Culture and Leadership Style Towards Employee Engagement and Their Impact Towards Employee Loyalty	Independen: Organizational Culture, Leadership Style Dependen: Employee Engagement, Employee Loyalty	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan yang berdampak pada loyalitas karyawan walaupun positif tetapi tidak signifikan. ³⁶
2	Aludin Andi, Jemmy Rumengan, dan Adnan Suhardis	Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The	Independen: Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction Dependen: Employee Loyalty	Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. ³⁷

³⁶Muhammad Abbas, “The Effect of Organizational Culture and Leadership Style Towards Employee Engagement and Their Impact Towards Employee Loyalty”, *Asian Journal of Technology and Management Research* (7), no. 2, (2017):9.

³⁷Alaudin Andi dkk, “Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The Regional Secretariat Of The Riau Islands Province)”, *IAIC International Conferences* (3), no. 2 (2021) :129.

		Regional Secretariat Of The Riau Islands Province)		
3	Elfira Maya Adiba	Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo	Independen: Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, dan komitmen Kerja Dependen: Loyalitas Kerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh terhadap loyalitas karawan. ³⁸
4	Ervina Yusvita Elvani	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Loyalitas Karyawan BNI Syariah di Surabaya	Independen: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Islami Dependen: Loyalitas Karyawan	Hasil pengujian pada hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. ³⁹
5	Yudistira Arista Raharja	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Retail Sepatu	Independen: Gaya kepemimpinan Dependen: Komitmen Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. menurut partisipasi karyawan, gaya

³⁸Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja,dan Loyalitas Kerja Karyawan Banki Syariah Mandiri di Sidoarjo”, *Journal of Islamic Economics* (2), no. 1 (2018): 77.

³⁹Ervina Yusvita Elvani, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Loyalitas BNI Syariah di Surabaya”, *Journal of Business and Banking* (9), no. 1, (2019): 119.

				kepemimpinan hanya memberikan pengaruh sebesar 4.2% terhadap komitmen karyawan. ⁴⁰
6	Zam Zamiya	Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Herani Abadi Surabaya	Independen: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Dependen: Loyalitas Karyawan	Pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengendalian manajemen mempunyai hubungan satu sama lain karena jika suatu kepemimpinan dan budaya organisasi baik akan dapat menjadikan sistem pengendalian manajemen menjadi efisien serta efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. ⁴¹
7	Ninik Churniawati	Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel	Independen: Disiplin, Masa Kerja Dependen: Loyalitas Kerja	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Akan tetapi, variabel religiusitas tidak bisa

⁴⁰Yudistira Arista Raharja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Retail Sepatu", *Agora* (5), no. 1 (2017): 5.

⁴¹Zam Zamiyah, "Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya", *Jurnal Ekonomi Akuntansi* (3), no. 3, (2017): 330.

		Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan PT. Miswak Utama)		melakukan moderasi mengenai pengaruh disiplin terhadap loyalitas kerja. ⁴²
8	Yanthi Meitery Gunawan dan Tarto	Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang)	Independen: Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dependen: Loyalitas Guru	Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diperoleh kesimpulan dari hasil uji F variabel budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan dapat mempengaruhi loyalitas guru SDN di Kota Tangerang. ⁴³
9	Lisma Br Ginting, Sukaria Sinulingga, Yeni Absah	The Effect of Employee Compensation and Discipline on the Performance of Civil Servants with Loyalty as Intervening Variables in the Karo Regency Government	Independent: Employee Compensation and Discipline Dependent: Performance of Civil Servants, and Loyalty	Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui loyalitas kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo. ⁴⁴
10	Sugeng Sejati, Desi Isnaini, Rini Fitria,	The Influence of Emotional Intelligence and Leadership	Independen: Emotional Intelligence and Leadership	Berdasarkan permasalahan, terdapat hasil dari penelitian yaitu

⁴²Ninik Churniawati, "Pengaruh Disiplin dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Transparan* (13), no. 1, (2021) 23.

⁴³Yanthi Meitery Gunawan dan Tarto, "Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Guru (Survei pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang)", *Jurnal Nasional Unimus* (1), no. 1, (2018) 452.

⁴⁴ Lisma Br Ginting, dkk, "The Effect of Employee Compensation and Discipline on the Performance of Civil Servants with Loyalty as Intervening Variables in the Karo Regency Government, *International Journal of Research and Riview*" (7), no. 12 (2020): 55.

	Henderi Kusmidi, Wira Hadikusuma	Style on Employee Loyalty during Covid-19 Pandemic	Style Dependen: Employee Loyalty	kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. ⁴⁵
11	Riska Dwi Rustikarini	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi	Independen: Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Dependen: Loyalitas Karyawan dan Employee Engagement	Penelitian ini memiliki hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan diantara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. ⁴⁶
12	Hinaya	Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo	Independen: Sistem Pengendalian Manajemen Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan hasil dari analisis uji T menunjukkan bahwa variabel pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung = 1,569 dengan tingkat signifikan 0,009. Hal ini berarti sistem pengendalian

⁴⁵ Sugeng Sejati, dkk. "The Influence of Emotional Intelligence and Leadership Style on Employee Loyalty during Covid-19 Pandemic, *Annals of R.S.C.B*" (25), no. 3 (2021): 2960.

⁴⁶Riska Dwi Rustikarini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang* (6), 1, (2021): 103.

				manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ⁴⁷
13	Christine Shelley Candrawinata	Implikasi Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. X Blitar	Independen: Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Dependen: Loyalitas Karyawan	Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa gaji merupakan suatu hal yang dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan. ⁴⁸
14	Ari Prasetyo, Mochammad Soleh, Nurul Hidayati	The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Business	Independen: Islamic Leadership, Islamic Compensation Dependen: Employee Performance, Employee's Commitment	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa peran komitmen sebagai faktor moderasi bagi kepemimpinan Islam dan kompensasi Islam di Pondok Pesantren kurang optimal. ⁴⁹
15	Novita Sari	Pengaruh Insentif dan	Independen: Insentif dan	Berdasarkan penelitian tersebut,

⁴⁷Hinaya, "Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo", *Jemma* (1), no. 1, (2018): 32.

⁴⁸Christine Shelley Candrawinata, "Implikasi Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. X Blitar", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* (7), no. 2, (2018):840.

⁴⁹Ari Prasetyo, Mochammad Soleh, Nurul Hidayati, The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses, *Journal of Islamic Economics* (5), no. 2, 2021, 302-303.

		Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru)	Disiplin Kerja Dependen: Loyalitas Karyawan	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Jadi hipotesis diterima karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin baik juga loyalitas karyawan. ⁵⁰
--	--	--	---	---

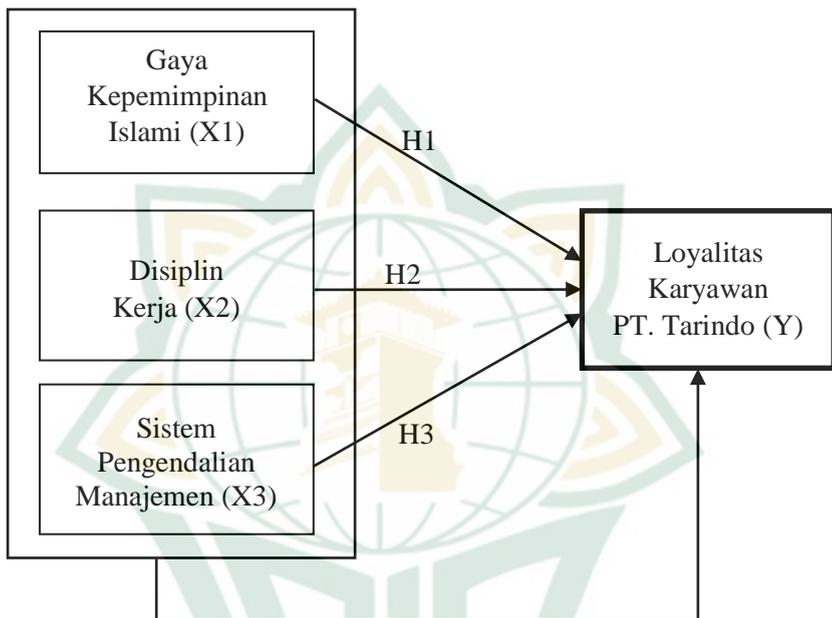
C. Kerangka Berpikir

Setiap kegiatan dalam perusahaan pasti selalu berusaha untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, diperlukannya kinerja seorang karyawan yang baik untuk dapat tercapainya tujuan tersebut. dalam menciptakan kinerja yang bagus maka seorang pemimpin haruslah bersikap baik pula kepada karyawan agar karyawan memiliki rasa kesetiaan atau loyalitas pada pekerjaannya di perusahaan tersebut.

Loyalitas karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Dalam kerangka konseptual ini, dapat memberikan gambaran gaya kepemimpinan Islami (X1), disiplin kerja (X2), dan sistem pengendalian manajemen (X3) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Model kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan antara lain:

⁵⁰ Novita Sari, Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru, *JOM Fisip* (6), no. 1, 2019, 8.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja dan
Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas
Karyawan



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis memiliki pengertian yaitu suatu hal yang benar tetapi masih dipertimbangkan. Hipotesis adalah hasil dugaan secara logis yang telah didasari dengan teori, hukum, dalil dan lain-lain, dan juga telah muncul sebelumnya. Hipotesis bisa seperti suatu pernyataan yang memprediksi dan gambaran tentang beberapa hubungan tertentu diantara dua, tiga variabel ataupun bisa lebih, tentang benar atau tidaknya hubungan tadi dapat tunduk terhadap kemungkinan yang tidak sesuai dengan kebenaran.⁵¹

⁵¹Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 44.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, sehingga bisa dirumuskan hipotesis antara lain:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan

Gaya kepemimpinan Islami merupakan kemampuan dalam seseorang untuk membuat seseorang supaya mau untuk menjalankan suatu kegiatan yang disertai dengan karakteristik di setiap diri seseorang tersebut yang dekat dengan prinsip dalam Islam, sehingga kewenangannya memiliki efek pengikat dari staf.⁵²

Dari hasil penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Elfira Maya Adiba dengan judul *Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo*, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan dengan hasil uji t pada variabel X1 terhadap Y yang memiliki nilai signifikansi yang terdapat pada X1 yaitu 0.004.⁵³

Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Ervina Yusvita Elvani tentang peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.⁵⁴

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H1: terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Islami secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

⁵²Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pasa Waroeng Spesial Sambal)”, *Jurnal Ilmu Manajemen* (17), no. 1, (2020): 24.

⁵³Elfira Maya Adiba, “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Banki Syariah Mandiri di Sidoarjo”, *Journal of Islamic Economics* (2), no. 1 (2018): 70.

⁵⁴Ervina Yusvita Elvani, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Loyalitas BNI Syariah di Surabaya”, *Journal of Business and Banking* (9), no. 1, 2019.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan

Disiplin kerja memiliki merupakan suatu peraturan atau tata tertib kerja yang wajib dipatuhi. Jika dilanggar, maka pelanggar tersebut akan menerima hukuman.

Penelitian yang dilakukan oleh Aludin Andi, Jemmy Rumengan, dan Adnan Suhardis dengan judul *Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The Regional Secretariat Of The Riau Islands Province)*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.⁵⁵

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lisma Br Ginting, Sukaria Sinulingga, Yeni Absah dengan judul *The Effect of Employee Compensation and Discipline on the Performance of Civil Servants with Loyalty as Intervening Variables in the Karo Regency Government*, menunjukkan bahwa terdapat hasil dari penelitian ini yaitu disiplin memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui loyalitas kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karo.⁵⁶

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H2: terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap loyalitas karyawan

3. Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan

Sistem pengendalian manajemen adalah suatu proses pada saat karyawan yang dipengaruhi seorang manajer dalam organisasi atau perusahaan dalam menjalankan strategi dalam organisasi atau perusahaan.

⁵⁵Alaudin Andi dkk, *Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The Regional Secretariat Of The Riau Islands Province)*, 128.

⁵⁶ Lisma Br Ginding, dkk, *The Effect of Employee Compensation and Discipline on the Performance of Civil Servants with Loyalty as Intervening Variables in the Karo Regency Government*, *International Journal of Research and Riview* (7), no. 12: 2020, 55.

Penelitian yang ditulis oleh Zam Zamiya dengan judul Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Herani Abadi Surabaya, menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengendalian manajemen mempunyai hubungan satu sama lain karena jika sebuah kepemimpinan dan budaya organisasi nyaman maka bisa menjadikan sistem pengendalian manajemen menjadi lebih efisien serta efektif.⁵⁷

Sedangkan penelitian dari Hinaya dengan judul Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo, menunjukkan bahwa berdasarkan hasil dari analisis uji T, variabel pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan diperoleh t hitung = 1,569 dengan tingkat signifikansi 0,009. Hal ini berarti sistem pengendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵⁸

Demikian bisa disimpulkan bahwa sistem pengendalian manajemen memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H3: terdapat pengaruh sistem pengendalian manajemen secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

⁵⁷Zam Zamiyah, “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* (3), no. 3, (2017): 330.

⁵⁸Hinaya, “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Palopo”, *Jemma* (1), no. 1, (2018): 32.