

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. *Grand Theory*

#### 1. Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang. Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara *situasioanal attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.<sup>1</sup>

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga factor, yaitu :

- a. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
- b. Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan.
- c. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.<sup>2</sup>

Ardiansah mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Dysfunctional audit behavior* sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (*atribusi eksternal*). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri

---

<sup>1</sup> Anis K, M. Noor Ardiansah, dan Sutapa, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah)*”, EKOBIS vol. 4, no. 2, Juli 2003, : hal 141 – 151.

<sup>2</sup> Anis K, M. Noor Ardiansah, dan Sutapa, “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah)*”, ..... 152.

*auditor* atau *turnover intention* yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

## 2. *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini *goal setting theory* merupakan teori dasar yaitu teori yang berhubungan dengan motivasi dan tujuan terhadap pencapaian kinerja. Pengertian lainnya dari *goal setting theory* adalah konsep yang menekankan karyawan untuk mengerti tujuan pencapaian perusahaannya. Sehingga memberikan arahan setiap individu harus mempunyai komitmen yang selaras dengan perusahaan. Karena individu yang mempunyai komitmen, akan berpengaruh pada tindakan serta pola pikir khususnya dalam konsekuensi bekerja.<sup>3</sup>

*Goal setting theory* mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan, adapun bentuk dari implementasi teori ini adalah pencapaian, model bekerja, dan standar kinerja. Hal tersebut butuh kematangan dalam membentuk rencana dan strategi dalam keberlangsungan aktivitasnya, bahkan untuk mencapai targer perusahaan harus secara spesifik sarasannya. Sehingga yang menjadi dasar pemahaman *goal setting theory* yaitu antar karyawan harus saling *give and take* terkait *support*, informasi, dan hal lainnya yang tertuju dengan pencapaian bekerja.

Dalam kinerja karyawan *goal setting theory* sebagai penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari perusahaan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Affandi, G. R., & Hastjarjo, T. DPengaruh Tipe Penentuan Tujuan (*Goal Setting*) Terhadap Performansi Bahasa Inggris Siswa: Dengan Efikasi Diri Dan Kemampuan Awal Bahasa Inggris Sebagai Kovariabel. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, (2010). 5(2). Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/126523-ID-pengaruh-tipepenentuan-tujuan-goal-sett.pdf>

<sup>4</sup> Akbar Daniel W, Laila Purnamasari. *Pengaruh Rendam Kaki Air Hangat Terhadap Kualitas Tidur Pada Lansia di Wilayah Kerja Puskesmas Handapherang*. 2019. Tersedia di

## B. Kinerja Karyawan

### 1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang dipakai untuk menilai hasil yang sudah digapai berkenaan dengan aktivitas atau kegiatan perusahaan, apakah perusahaan sudah baik atau membutuhkan evaluasi berkenaan dengan hasil yang dicapainya. Terdapat beragam faktor yang bisa memberikan pengaruh kepada kinerja dari karyawan, mulai dari hubungan karyawan dengan perusahaan, keberadaan pekerjaan yang dijalankan, dukungan yang diterima, motivasi dan kemampuan karyawan.<sup>5</sup>

Kinerja merupakan hasil atau keberhasilan karyawan secara global dalam periode tertentu dalam menuntaskan tugas dibanding dengan beragam kemungkinan mulai dari kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan bersama, sasaran atau target dan standar hasil kerja. Kinerja karyawan memberikan pengaruh pada besaran atau banyaknya karyawan dalam berkontribusi dalam perusahaan.<sup>6</sup>

Kinerja dimaknai dengan seperangkat hasil yang digapai dan diartikan dengan aktivitas dalam menggapai dan menjalankan pekerjaan yang dimintakan kepadanya. Kinerja juga mengartikan mengenai pencapaian karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja menjadi fungsi dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dan motivasi dimana karyawan harus mempunyai tingkat keterampilan khusus dan derajat kesediaan. Keterampilan dan kesediaan karyawan tidak cukup efektif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman dalam menuntaskannya.<sup>7</sup>

Penilaian kinerja karyawan ialah permasalahan penting bagi pengusaha. Akan tetapi kinerja yang memuaskan tidaklah terjadi secara otomatis, hal ini memiliki kecenderungan untuk terjadi dalam memanfaatkan system untuk menilai baik tidaknya suatu

---

<file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/D3%20LITERATUR/JURNALL/rendam%20kaki/2635-8742-1-SM.pdf>

<sup>5</sup> Robbert dan Jhon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat,, 2001), 82.

<sup>6</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 187.

<sup>7</sup> Hersey dan Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi dan Pendayagunaan SDM*, (Jakarta: Erlangga, 1995), 406.

manajemen. Manajemen kinerja menjadi aktivitas berupa siklus misalnya yang digambarkan.

Kinerja karyawan adalah prestasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.<sup>8</sup> Kinerja juga menjadi catatan berkenaan dengan dampak yang muncul dalam suatu fungsi aktivitas atau pekerjaan selama periode tertentu yang berkenaan dengan tujuan organisasi. Kinerja juga menjadi seluruh perilaku atau tindakan yang dikontrol oleh karyawan dan berkontribusi dalam menggapai tujuan perusahaan.<sup>9</sup> Kinerja memiliki tiga komponen utama, yakni kinerja tugas yakni penyelesaian tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja keanggotaan menjadikan karyawan untuk turut andil dalam perpolitikan dan melaukan promosi mengenai citra perusahaan yang menyenangkan dan positif, kinerja kontra produktif merujuk pada tindakan sukarela yang memerikan kerugian keanggotaan seseorang dan kesejahteraan perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan dengan hasil kerja berupa kuantitas dan kualitas yang digapai karyawan ketika menjalankan tanggung jawabnya yakni sejalan dengan yang dibebankan kepadanya.<sup>10</sup> Penjelasan lainnya yang membahas mengenai karyawan yakni catatan yang dihadirkan atau aktivitas karyawan dalam periode tertentu.<sup>11</sup> Bisa diambil pemahaman bahwasanya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang digapai karyawan dimana standarisasi pekerjaan sudah diatur sebelumnya. Harapannya kinerja karyawan bisa memunculkan jumlah pekerjaan sesuai dengan standarisasi dan kualitas pekerjaan yang baik.

Melalui penjabaran mengenai kinerja yang telah diberikan, bisa diambil kesimpulan bahwasanya kinerja ialah hasil kerja yang digapai karyawan sejalan dengan tugas atau peranannya dalam periode tertentu, berkenaan dengan ukuran nilai atau standarisasi tertentu dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Kinerja individu merupakan hasil kerja pegawai baik kuantitas

---

<sup>8</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000),153.

<sup>9</sup> Khaerul Umam, , *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 188

<sup>10</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 75.

<sup>11</sup> Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 103.

ataupun kualitas yang didasarkan pada standar kerja yang sudah diatur, sedangkan kinerja perusahaan menjadi integrasi dari kinerja kelompok dan individu.

## 2. Tujuan Penilaian Kinerja

Rivai dan Sagala menjelaskan mengenai tujuan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yakni:

- a. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan  
Karyawan memiliki kebutuhan untuk meneliti dan mengembangkan guna meningkatkan kinerja agar pencapaian kinerja yang ditetapkan bisa tercapai.
- b. Meningkatkan prestasi kerja  
Semakin baik nilai prestasi kerja karyawan akan memotivasinya dalam upaya memberikan peningkatan pada prestasi kerja yang lebih baik lagi dalam bekerja.
- c. Memberikan kesempatan kerja yang adil  
Karyawan akan merasa diberi kesempatan dengan adil dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>12</sup>

## 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja ialah kuantitas dan kualitas hasil kerja secara kelompok ataupun individu dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan oleh kecakapan yang diperoleh atau alamiah dari aktivitas belajar dan harapan dalam mencapai prestasi. Faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja yakni.<sup>13</sup>

### 1) Faktor Kemampuan

Terdapat beberapa kemampuan dalam diri karyawan mulai dari kemampuan realitas atau pendidikan dan kemampuan potensi atau IQ. Hal ini mengharuskan karyawan untuk ditempatkan dalam pekerjaan yang sejalan dengan keahlian yang dimiliki.

### 2) Faktor Motivasi

Faktor yang terbentuk melalui sikap pegawai ketika berhadapan dengan keadaan kerja. Motivasi ialah keadaan yang menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan kerjanya.

---

<sup>12</sup> Rivai, Veithzal dan Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.*, (Jakarta: Raja Grafindo 2009),.547

<sup>13</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*, 87-88

### 3) Sikap Mental

Sikap mental atau keadaan mental yang memberikan dorongan kepada karyawan dalam berupaya menggapai potensi kerja maksimal.

Terdapat tiga gaktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- 1) Faktor individu; demografi karyawan, tingkat sosial, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, keterampilan dan kemampuan.
- 2) Faktor psikolog; kepuasan kerja, motivasi, kepribadian, sikap, peran dan persepsi.
- 3) Faktor organisasi; sistem penghargaan, kepemimpinan, desain pekerjaan, struktur organisasi.

## 4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki indikator dimana salah satunya diungkapkan oleh Mathis dan Jackson yakni:<sup>14</sup>

- a) Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan
- b) Kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan
- c) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan target
- d) Peningkatan hasil kerja dari periode sebelumnya
- e) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- f) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat jika dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.<sup>15</sup>

## C. Locus Of Control

### 1. Definisi *Locus Of Control*

Pandangan dan teori mengenai *locus of control* dikemukakan pada 1996 oleh Rotter dimana dirinya ialah ahli di bidang teori pembelajaran sosial. *Locus of control* bisa dimaknai sebagai cara pandang individu mengenai fenomena apakah dirinya isa atau tidak mampu melakukan pengendalian fenomena yang berkejolak dalam dirinya. *Locus of control* dalam

---

<sup>14</sup> Mathis Robert dan Jackson John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba empat, 2002) 23

<sup>15</sup> Hidayati, “*The Effect of Locus Of Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable ( The Case Of Study : PT. PDAM Padang City )*”, IJPSAT ISSN: 2509-0110, Universitas Negeri Padang, Indonesia, Vol.23 No. 2 November 2020

padngan Kreitner dan Kinicki terbagi kedalam dua konstruksi yakni dari eksternal dan internal. Sisi internal diketahui melalui keyakinan individu bahwasanya segala yang berlaku mulai dari pengambilan peran dan tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan merupakan kontrol dirinya. Kemudian sisi eksternal diketahui dengan keyakinan bahwasanya segala yang terjadi dalam kehidupan individu berada diluar kontrol dirinya. *Locus of control* mengacu kedalam kepercayaan bahwasanya aryaawan bisa melakukan control fenomena yang terjadi dalam hidup melalui kecakapan yang dimiliki. Bisa dimaknai juga dengan pemikiran karyawan yang mengarah pada kekuatan atau kekuasaan yang terdapat diluar kendali diri dan mempengaruhi dalam keadaan negative dan positif yang berjalan dalam kehidupannya.<sup>16</sup>

Lefcourt memaknai *locus of control* dengan tingkatan yang mana karyawan memahami fenomena dalam kehidupan sebagai konsekuensi dari perbuatan yang dijalankan, melalui hal ini bisa dikontrol, atau hal yang tidak berkenaan dengan tingkah lakunya dan berada diluar kendalinya.

Robbins memaknai *locus of control* dengan tingkatan pengendalian yang mana karyawan meyakini terdapat entitas yang melakukan pengendalian atas dirinya. Ketika *locus of control internal* terdapat dalam diri manusia maka mereka meyakini bahwasanya hanya dirinya saja sebagai pengendali nasib, namun ketika terdapat keyakinan bahwa pengendali kehidupannya adalah hal dilaur diri atau orang lain maka ini menandakan adanya *locus of control eksternal*.<sup>17</sup>

Levenson menjelaskan *locus of control* menjadi keyakinan karyawan berkenaan dengan asal usul fenomena yang terjadi dalam kehidupan. Aryawan yang meyakini bahwasanya dirinya bisa mengatur hidupnya atau orang lain yang mengaturnya yang disebabkan atas kesematan, keberuntungan dan juga nasib sebagai penentu hidup.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Sardogan E. M., Kaygusuz, C. dan Karahan, T. F “A Human Relations Skills Training Program, University Students’ Internal locus of control Levels”, (Mersin University Journal of the Faculty of Education, 2 (2), . 2006), 184-194.

<sup>17</sup> Robbins, Stephen. P, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Benjamin Molan Edisi Bahasa Indonesia, (Klaten: PT INT AN SEJATI, 2006)

<sup>18</sup> Levenson, H. 1973. “Multidimensional Locus of Control in Psychiatric Patients”. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 41. (397 – 404)

Melalui pandangan tokoh yang sudah disampaikan maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya *locus of control* merupakan kemantapan karuawan dalam memposisikan kegagalan dan keberhasilan menjadi tanggung jawab sendiri sebagai bentuk *locus of control internal* atau tanggung jawab hal lain, orang lain atau lingkungan sebagai bentuk *locus of control eksternal*.

## 2. Aspek-aspek Locus Of Control

Bahwa *locus of control* mencakup dua aspek:

### a. Aspek Internal

Aspek internal mencakup keyakinan individu bahwasanya fenomena dalam ehidupannya ditentukan oleh kemampuannya sendiri.

#### 1) Kemampuan

Karyawan yang mempunyai *locus of control* internal percaya pada kemampuannya sendiri. kemampuannya memberikan pengaruh yang besar terhadap kegagalan dan kesuksesan.

#### 2) Minat

Terdapat minat ang besar mengenai kontrol tindakan, peristiwa dan perilaku dalam diri individu yang mempunyai *internal locus of control*.

#### 3) Usaha

Sikap tidak menyerah dan berupaya dengan maksimal untuk mengontrol perilaku terdapat dalam diri karyawan yang mempunyai *locus of control internal*.

### b. Aspek Eksternal

Mencakup keyakinan aryawan bahwasanya fenomena yang terjadi dalam diri karyawan sudah diatur oleh kekuatan diluarnya. Terdapat beberapa aspek internal ini yakni:

a) *Powerful others* meliputi keyakinan karyawan bahwasanya fenomena dalam kehidupannya ditentukan hal atau orang lain yang memiliki kekuasaan.

b) *Chance* meliputi keyakinan karyawan bahwasanya fenomena dalam kehidupanya ditentukan oleh keberuntungan, peluang dan nasib.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Iskandarsyah, Aulia, “Hubungan Antara Health Locus of Control dan Tingkat Depresi Pada Pasien Gagal Ginjal Kronis di RS. Ny. R.A. Habibie



### 3. Indikator Locus Of Control

Crider menyatakan bahwasanya indikator yang dipakai yakni:

- a. Mendapatkan keberhasilan menjadi balasan kerja keras yang tidak terkait dengan keberuntungan.
- b. Meningkatkan kualitas diri menjadi hasil intuisi yang terdapat dalam diri.
- c. Ketika berhadapan dengan permasalahan, upaya pemecahannya dijalankan dengan mencari solusi.
- d. Pekerjaan diselesaikan dengan pemikiran yang efektif.
- e. Memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan
- f. Merasa puas dengan pencapaian yang di peroleh
- g. Keberhasilan yang dicapai sesuai dengan usaha yang dijalankan.<sup>20</sup>

## D. Kepemimpinan Islami

### 1. Definsi Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan ialah ilmu terapan dari bidang ilmu social, dimana rumusan dan prinsipnya memberikan kemanfaatan bagi kesejahteraan manusia.. Wirjana dan Supardo menjelaskan bahwasanya kepemimpinan menjadi aktivitas kompleks dimana manusia mampu mempengaruhi manusia lain dalam menyelesaikan sasaran, misi atau tugas dan mengarahkan perusahaan dengan membuat sesuatu yang kohensif dan masuk akal.<sup>21</sup> Wibowo memberikan tambahan dengan melakukan pembagian dalam kepemimpinan yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.<sup>22</sup>

Pemimpin merupakan manusia yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi perilaku lainnya dalam kerjanya dengan memanfaatkan kekuasaan. Dalam buku yang

---

*Bandung*”. Laporan Penelitian. (Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, 2006)

<sup>20</sup> Hidayati, “*The Effect of Locus Of Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable ( The Case Of Study : PT. PDAM Padang City )*”, IJPSAT ISSN: 2509-0110, Universitas Negeri Padang, Indonesia, Vol.23 No. 2 November 2020.

<sup>21</sup> Wirjana dan Susilo Supardo, “Kepemimpinan : Dasar-dasar dan pengembangannya”, (Yogyakarta : Andi Offset, 2006).

<sup>22</sup> Wibowo dan Udik Budi, “Teori Kepemimpinan”, (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2011).

judulnya “*Kepemimpinan : Dasar-dasar dan pengembangannya*” Wirjana dan Supardo menjelaskan bahwasanya kepemimpinan merupakan aktivitas kompleks dimana manusia mempengaruhi yang lainnya dalam menggapai sasaran, misi atau tugas dan merujuk perusahaan dengan perencanaan yang masuk akal dan kohensif.<sup>23</sup>

Istilah kepemimpinan bisa dimaknai dengan kajian kebahasaan dimana dalam KBBI atau “Kamus Besar Bahasa Indonesia” kata ini diambil dari “pimpin”. Pada awalan kata diimbui dengan me- menjadi “memimpin” dengan artian memperlihatkan jalan, membimbing dan menuntun. Kata memimpin bermakna kegiatan dan yang menjalankannya ialah pemimpin. Melalui kata pemimpin ini kemudian berkembanglah menjadi kepemimpinan, dengan menambahkan ke- dalam awal katanya dan an pada akhir katanya. Kata kepemimpinan diartikan dengan menunjukkan seluruh hal dalam memimpin termasuk kegiatan yang dijalankannya.<sup>24</sup>

Pemaknaan kepemimpinan dalam pandangan Kartono ialah kekuasaan pemimpin dalam menggerakkan, memberikan pengaruh dan mengajak orang lain dalam menjalankan sesuatu demi menggapai tujuan tertentu.<sup>25</sup>

Kepemimpinan merujuk pada kegiatan dalam kelompok orang dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan secara kolektif dengan memotivasi dan menolong manusia untuk berperilaku sejalan dengan apa yang diinginkan tanpa dipaksa. Pemimpin yang baik bisa mengarahkan kelompoknya demi menggapai tujuan terbaiknya.

Gr. Terry dalam karyanya “*Principles Of Management*” menjelaskan mengenai delapan teori yang membahas kepemimpinan yakni:<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Bernadine R Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-dasar dan pengembangannya*, Yogyakarta : Andi Offset, 2006, . 3 2

<sup>24</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, . 28

<sup>25</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005, . 20

<sup>26</sup> R.Terry, George. *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006, 87

- 1) “Teori Otokratis”.  
Teori ini mendasarkan tindakan yang sedikit arbitrer, pemaksaan dan perintah dalam hubungan antara pemimpin dengan karyawannya.
- 2) “Teori Psikologis”.  
Teori ini memaknai pemimpin memiliki fungsi sebagai pengembang sistem motivasi yang paling baik.
- 3) “Teori Sosiologis”.  
Teori ini menjelaskan bahwasanya kepemimpinan terdiri atas ipaya yang memperlancar kegiatan pemimpin dan berupaya dalam menuntaskan konflik organisasi diantara pengikut dan yang mengikuti serta pengikut dalam mengambil keputusan.
- 4) “Teori Suportif”.  
Teori ini menjelaskan bahwasanya pemimpin menganggap pengikutnya menginginkan untuk berupaya dengan sebaik mungkin dan bisa memimpin melalui kegiatan membantu usahanya.
- 5) “Teori Laissez Faire”.  
Teori ini menjelaskan bahwasanya pemimpin membebaskan karyawannya untuk memilih kegiatan.
- 6) “Teori Prilaku Pribadi”.  
Teori ini menjelaskan bahwasanya kepemimpinan bisa dipelajari namun tetap didasarkan pada pola kelakuan dan kualitas pemimpinnya.
- 7) “Teori Sifat/ Sosial”.  
Teori ini memberikan penekanan mengenai hal yang dimiliki pemimpin berupa kepribadiannya bukan tentang hal yang dilakukan sebagai pemimpin.
- 8) “Teori Situasi”.  
Teori ini menjelaskan bahwasanya fleksibilitas mesti mendominasi dalam diri pemimpin dalam menyesuaikan diri dengan beragam keadaan.<sup>27</sup>

Demi memberikan tunjangan atas aktivitas kepemimpinannya, pemimpin setidaknya focus pada nilai Islami mulai dari keyakinan, keberanian, kebijaksanaan, kearifan, kredibilitas dan integritas, pengetahuan, etakwaan, kebenaran dan kekuatan. Pemimpin yang islami juga memiliki nilai kejujuran, terpercaya, komunikatif, dan

---

<sup>27</sup> Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2000, .62-68

cerdas.<sup>28</sup> Islam memandang kepemimpinan sebagai hal yang penting dimana penjelasan ini ada dalam Q.S Al-Baqarah (2) ayat 30.<sup>29</sup>

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : *“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sungguh Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”* (QS.Al-Baqarah: 30).

Ayat diatas memakani pemimpin dengan sebutan khalifah dimana hal ini meniscayakan adana penggabungan amanah atau tanggung jawab dalam menjalankan kebaikan dan menjauhi keburukan. Sebutan lainnya yakni Imam, yakni pemimpin yang menjalankan amanahnya sesuai dengan petunjuk yang Allah berikan. Sebutan ini ada dalam Q.S Al-Anbiya ayat 73. Melalui hal ini islam memandang kepemimpinan dengan aktivitas dalam memperlihatkan jalan, menuntun, memandu dan membimbing arah yang Allah ridhai. Hal yang membedakan dalam kepemimpinan dengan kepemimpinan yang Islami yakni adanya penekanan pada nilai Islam secara kolektif yang dijalankan dengan mengharapakan ridho Allah.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> S. A. Chaniago, “Kepemimpinan Islam dan Konvensional”. Jurnal Religia 13, No. 2, (2017) : 239- 254.

<sup>29</sup> W. Hidayat, M. Olifiansyah, M. Dzulfiqar, & B. P. Diaying, “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam”. Jurnal el-Hikmah, 14, No. 1, (2020) : 101.

<sup>30</sup> W. Hidayat, M. Olifiansyah, M. Dzulfiqar, & B. P. Diaying, “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam”. Jurnal el-Hikmah, 14, No. 1, (2020) : 101.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Islami

Beragam factor yang memberikan pengaruh kepada kepemimpinan yang Islami dalam pandangan Rivai & Arifin (2009) yakni:

- 1) Ketaqwaan kepada Allah  
Keterkaitan kepemimpinan dengan harapan, maka kepemimpinan wajib ada dalam pundak pemimpin yang memiliki keimanan kepada Allah SWT.
- 2) Kejujuran dan moral  
Kejujuran harus ada dalam diri pemimpin dimana kejujuran ini dilakukan kepada dirinya dan karyawannya. Hal ini akan menjadi contoh yang baik dari dirinya yang melakukan perbuatan sesuai dengan perkatannya.
- 3) Keluasan pengetahuan dan kompetensi  
Pemimpin mestilah dipegang oleh manusia dengan keahlian di bidangnya sehingga pengikutnya melihat dan meyakini kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Kepedulian terhadap anggotanya  
Sifat Rasulullah bisa dijadikan percontohan bagi pemimpin yang islami misalnya tidak merasakan senang ketika umatnya terkena hal yang tidak menyenangkan dan tidak diinginkan, mengharapkann umatnya mendapatkan taufik dari Allah dan berbelaskasih kepada umat islam.
- 5) Menginspirasi orang lain  
Rasa nyaman dan aman serta mampu memunculkan optimisme dalam diri karyawan menjadi hal yang harus bisa dilakukan oleh pemimpin.
- 6) Kesabaran  
Tidak tergesa-gesa dalam memutuskan sesuatu, sabar ketika dihadapkan dengan keterbatasan dan permasalahan menjadi hal yang harus ada dalam diri pemimpin.
- 7) Kerendah hatian  
Sikap tidak merendahkan orang lain, tidak riya dan rendah hati juga menjadi sikap yang harus ada dalam diri pemimpin Islami.
- 8) Kemauan untuk musyawarah  
Penyelesaian permasalahan dilakukan dengan upaya musyawarah menjadi ciri yang terdapat dalam Pemimpin Islami.

### 3. Indikator Kepemimpinan Islami

Mahazan memberikan pandangan mengenai indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kepemimpinan Islami, yakni:

- 1) Integritas/Kepercayaan  
Melaksanakan amanah yang diamanahkan kepadanya oleh perusahaan sesuai dengan panduan yang sudah diatur.
- 2) Orientasi karyawan  
Menyarankan karyawan dalam menjalankan kebaikan mengenai keagamaan.
- 3) Retrospeksi (Muhasabah)  
Sadar bahwasanya jabatan menjadi ujian dan titipan Allah SWT dan ketika tidak dijalankan dengan adil akan mendatangkan hukuman yang sangat berat.
- 4) Kesabaran  
Kemampuan dalam menahan diri saat marah dalam mengambil keputusan, dimana ketika kemarahan mereda maka keputusan akan diambil.
- 5) Memberikan contoh yang baik di tempat kerja
- 6) Menunjukkan sikap percaya diri
- 7) Selalu memotivasi karyawan agar dapat dipercaya dalam bekerja
- 8) Memiliki pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan
- 9) Memiliki sifat rendah hati
- 10) Selalu mendengarkan pendapat karyawan dalam musyawarah.<sup>31</sup>

## E. Lingkungan kerja

### 1. Definisi Lingkungan kerja

Pengembangan dan pembangunan bermakna perubahan yang konsisten, atau akseleratif yang harapannya bisa memunculkan dampak positif. Aspek dalam pembangunannya yakni hadirnya kondusifitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah

---

<sup>31</sup> Lila Bismala, "Assessing Islamic Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction At Smes", Proceeding International Seminar on Islamic Studies , Vol 2 Nomor 1 2021.

faktor eksternal dari manusia berbentuk fisik ataupun non fisik di perusahaan.<sup>32</sup>

Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik yang mana karyawan menjalankan tugas kesehariannya.<sup>33</sup> Lingkungan kerja yaitu semua hal yang terdapat di lingkungan kerja karyawan dan memberikan pengaruh pada dirinya dalam melaksanakan tugas, misalnya ketidakjelasan tanggung jawab dan tugas, kondisi alat kerja, kebersihan tempat kerja, kegaduhan, penerangan, ventilasi, kelembapan, dan temperatur.<sup>34</sup>

Lingkungan kerja adalah pengelompokan interaksi beragam faktor fisiologi dan psikologi di lingkungan perusahaan menjadi empat yakni lingkungan pendengaran berupa tata surya dan peredam suara, lingkungan pemrukaan berupa kebersihan, lingkungan atmosfer berupa suhu, sirkulasi udara dan kelembapan, serta lingkungan penglihatan berupa warna dan cahaya.<sup>35</sup> Lingkungan kerja ialah semua komponen yang ada di lingkungan karyawan dan memengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya.<sup>36</sup>

Lingkungan kerja menjadi hal yang mesti diperhatikan dalam suatu manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, tetapi lingkungan kerja memberi pengaruh secara langsung kepada karyawan yang melaksanakan produksi. Lingkungan yang menghadirkan kepuasan dalam diri karyawan mampu memberi peningkatan pada kinerjanya. Tetapi ketika lingkungan kerja tidak memuaskan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya produktivitas. Lingkungan adalah komponen perusahaan yang menjadi system sosial yang berpengaruh secara kuat dalam membentuk tindakan karyawan dalam perusahaan dan memberikan pengaruh pada prestasi perusahaan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan tanggung

---

<sup>32</sup> Diana Khairani, Pengaruh “*Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*”, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No. 1, Tahun 2013, . 19.

<sup>33</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, . 139.

<sup>34</sup> Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, . 201.

<sup>35</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, . 169.

<sup>36</sup> Alex Niti Semito, *Manajemen Personalialia*, Ghalia, Jakarta, 1992, . 183.

jawab yang wajib dituntaskan menjadi keadaan kerja yang kondusif.

Bisa disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat dalam lingkungan karyawan yang memberikan pengaruh dalam diri karyawan ketika menyelesaikan dan melaksanakan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini merupakan cara karyawan dalam mendapatkan rasa puas, tentram, nyaman, aman dalam menuntaskan pekerjaan di ruang kerjanya.

## 2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi kedalam dua bentuk baik fisik dan non fisik. Faktor yang bisa termasuk dalam lingkungan fisik dan berpengaruh besar terhadap gairah dan semangat kerja yakni:

### 1) Kebersihan

Masyarakat mengenali ungkapan “kebersihan adalah pangkal kesehatan.” Agama apapun memberikan aturan mengenai kebersihan ini. Nabi bersabda “kebersihan adalah sebagian dari Iman.”

Perusahaan hendaklah menjaga kebersihan lingkungannya karena berpengaruh pada kesehatan dan kesehatan kejiwaan sumber daya manusianya. Kebersihan lingkungan kerja memunculkan rasa bahagia dalam diri manusia normal. Kebahagiaan ini memicu dirinya untuk bergairah dan semangat dalam bekerja.

Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya mencakup tempat kerja karyawan saja, namun cakupannya sampai pada kamar kecil yang tida menimbulkan bau tidak sedap ketika digunakan oleh karyawan. Keadaan yang demikian mengharuskan hadirnya petugas kebersihan yang tugasnya khusus untuk memebersihkan lingkungan kerja dengan kompensasi yang harus dipertimbangkan. Meskipun sudah ada petugas yang khusus membersihkan lingkungan kerja namun kebersihan juga harus menjadi tanggung jawab sdm yang ada di perusahaan secara keseluruhan untuk selalu menjaga lingkungannya.

### 2) Pertukaran udara

Kebutuhan akan pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangatlah dibutuhkan terlebih ketika terdapat banyak karyawan di dalam ruangan tersebut. Ketika pertukaran udara sudah cukup, maka akan memunculkan



rasa segar dalam fisik. Namun ketika pertukaran udara tidak cukup, karyawan akan merasakan pengap yang mengakibatkan rasa lelah dalam diri karyawan.

Udara yang cukup dalam suatu ruangan mengharuskan adanya perhatian pada ventilasi udara. Ventilasi harus cukup lebar dimana dengan lebarnya ventilasi ini akan memunculkan pertukaran udara yang baik dan sehat bagi tubuh. Hal berikutnya yang mesti diperhatikan yakni konstruksi gedung yang juga berpengaruh pada pertukaran udara. Plafon yang tinggi dalam suatu gedung akan memunculkan pertukaran udara yang melimpah. Tidak hanya sampai tinggi plafon namun juga lebar ruangan harus disesuaikan dengan kapasitas karyawan yang bekerja di dalamnya, semakin lebar jarak antar karyawan akan menghadirkan udara yang cukup.<sup>37</sup>

### 3) Penerangan

Penerangan tidak hanya berkenaan dengan penerangan fisik saja, namun juga penerangan yang dihasilkan dari matahari. Penerangan yang cukup sering kali dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, terlebih ketika tugas yang dijalankan membutuhkan ketelitian yang tinggi.

Kebutuhan akan sinar matahari yang masuk kedalam bangunan perusahaan janganlah sampai menyilaukan karyawan atau sampai membuat udara menjadi pengap. Hal ini bisa diatasi dengan penggunaan kaca buram atau perancangan konstruksi yang sedemikian rupa agar sinar yang masuk tidak menjadi sinar matahari langsung. Ketika sinar matahari yang masuk ke dalam gedung melebihi apa yang dibutuhkan akan menimbulkan dampak negatif, maka penerangan lain berupa listrik juga dibutuhkan.

Ketika suatu ruangan membutuhkan penerangan dengan sumber utamanya adalah listrik, maka perusahaan perlu memperhatikan pengaruh lampu yang nantinya dipasang terhadap karyawan dan juga biaya yang dihabiskan. Misalnya ketika lampu yang digunakan adalah lampu neon maka akan menghasilkan suasana terang dan menghemat biaya. Kemudian penempatan lampu juga perlu diperhatikan supaya tidak memberikan penerangan yang menyilaukan karyawan. Keadaan yang terlalu terang juga tidak baik bagi karyawan karena akan membawa dampak

---

<sup>37</sup> Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia*. 193.

suasana yang panas di dalam ruangan yang pada akhirnya mengganggu karyawan. Namun ketika penerangan tidak mencukupi maka karyawan juga akan merasakan kantuk dan memungkinkan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.<sup>38</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kegairahan dan semangat kerja dari sisi non fisik yakni:

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan ini muncul ketika atasan memberikan tanggung jawab kepada bawahannya untuk diselesaikan. Interaksi atau hubungan ini harus dijaga secara harmonis, saling menghargai dan menampilkan etika yang baik supaya lingkungan kerja yang didapatkan menjadi nyaman. Kenyamanan dalam lingkungan kerja akan memberi peningkatan pada kinerja atasan dan bawasan.

2) Hubungan antara karyawan

Hubungan antar karyawan di suatu perusahaan menjadi keniscayaan yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Keadaan lingkungan dalam menuntaskan pekerjaan dan hubungan antara karyawan demi menghadirkan kelancaran dalam pekerjaan. Hubungan yang harmonis dan baik terjadil diantara sesama karyawan dan menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Melalui hal ini bisa diketahui bahwasanya dalam menghadirkan iklim kerja yang baik, dilakukan melalui kehadiran interasi atau hubungan diantara sesama karyawan dimana hal ini akan meningkatkan harmonis dan keyamanan dalam di ri karyawan dalam bekerja dan membawa dampak pada semanagt kerja yang meningkat.<sup>39</sup>

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito memberikan beberapa indikator berkenaan dengan lingkungan kerja yakni:

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan yang terdapat di sekeliling karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan pengaruh pada implementasi pekerjaan. Suasana kerja mencakup hubungan kerja antar sumber daya manusia,

---

<sup>38</sup> Alex Niti Semito, *Manajemen Personalia*. 194.

<sup>39</sup> Nela Prima dkk. 3.

ketenagaan, pencahayaan, kebersihan, alat bantu kebersihan, fasilitas, dan lokasi kerja.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan ini ialah hubungan tanpa intrik dan harmonis antara rekan kerja. Karyawan akan memberikan loyalitas kepada perusahaan dan tetap berada di lingkungan kerja etika terdapat hubungan yang harmonis antar rekan kerjanya. Hubungan kekeluargaan dan harmonis ini menjadi faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.
- 3) Adanya fasilitas kerja  
Ketersediaan ini ditujukan supaya instrument yang dipakai dalam memperlancar pekerjaan merupakan peralatan yang mutakhir dan lengkap. Adanya kelengkapan fasilitas, meskipun tidak baru menjadi pendukung aktivitas kerja.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja  
Makhluk hidup dalam melangsungkan kehidupannya membutuhkan oksigen dimana dengan oksigen manusia bisa melangsungkan proses metabolisme. Kadar oksigen di lingkungan kerja dikatakan kotor ketika oksigen sudah tercampur dengan bau bauan atau gas yang berbahaya bagi tubuh. Udara segar ini bisa didapatkan dengan adanya tanaman yang tumbuh dilingkungan kerja. Tanaman juga menjadi menghasilkan oksigen bagi manusia.
- 5) Kebisingan di lokasi kerja  
Polusi yang membuat beberapa pakar berpikir keras untuk mengatasinya adalah polusi suara atau kebisingan, dimana bunyi ini tidak diinginkan kehadirannya. Bunyi ini dalam jangka panjang memebrikan gangguan ketenangan kerja, menimbulkan masalah komunikasi, merusak pendengaran dan memungkinkann menjadi penyebab kematian.
- 6) Lingkungan kerja terjamin kemanannya
- 7) Keamanan di tempat kerja memberikan rasa tenang.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Ratna Laraswati, “*The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung*”, Technium Social Sciences Journal, Widyatama University Bnadung, ISSN : 2668-7798, Vol. 1 , 376-392 December 2020.

## F. Bank Syariah

### 1. Pengertian Bank Syariah

Kajian kebahasaan memaknai bank diawali dengan bahasa Italia yakni “*Banco*” dengan artian kepingan papan meja atau tempat buku. Bahasa Indonesia memiliki istilah yang serupa yakni “bangku”. Bank dimaknai dengan modal yang dikirim dari pemiliknya karena tidak mampu memanfaatkan dananya kepada pihak yang bisa memanfaatkannya sehingga masyarakat menjadi produktif. Posisi bank ialah sebagai mediator dalam investasi yang tidak menghasilkan resiko dengan kebijakan dalam pemebrian suku bunga. Indonesia mengenal bank syariah sebagai bank yang mengatur keuangan dengan sistem islam. Lembaga keuangan ialah perusahaan yang di dalamnya memiliki beragam sumber daya manajemen dan ekonomi dalam melakukan produksi produk atau jasa.

Syariah artinya ialah bank syariah menjadi lembaga keuangan yang menjalankan praktik perbankan yang di dasarkan pada asas islam. Pasal 1 ayat 2, bab 1, UU No. 10 tahun 1998 mengenai perbankan disebutkan : “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau dalam bentuk – bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.”<sup>41</sup>

### 2. Ciri – Ciri Bank Syariah

Ciri yang ditampilkan dalam bank syariah yakni:

- 1) Keuntungan, “contohnya dalam kredit Murabahah dan (Bai’u Bithaman Ajil) dan beban biaya (misalnya pada pinjaman Al- Qardhul Hassan) yang disepakati tidak kaku (rigid) dan ditentukan berdasarkan kekayaan tanggungan resiko dan korbanan masing-masing.”
- 2) Beban biaya tersebut “hanya dikenakan sampai batas waktu kontrak. Sisa hutang sesudah kontrak dilakukan dengan pembuatan kontrak baru.”
- 3) Penggunaan “persentase untuk biaya administrasi dan penghitungan keuntungan selalu dihindarkan, karena persentasenya mengandung potensi pelipatgandaan.”

---

<sup>41</sup> Ahmad Dahlan, *Bank Syari’ah Teoritik, Praktik Kritik*, (Yogyakarta: Teras, 2012), 100

- 4) Pada “Bank Islam tidak mengenal keuntungan pasti (Fixed Return), ditentukan kepastian sesudah mendapat untung, bukan sebelumnya.”
- 5) Uang dari jenis yang serupa “tidak bisa disewakan, diperjualbelikan atau dipandang sebagai barang dagangan. Sehingga, bank Islam pada dasarnya tidak memberi pinjaman berbentuk uang tunai namun berbentuk talangan dana atau pembiayaan untuk pengadaan produk atau jasa”.<sup>42</sup>

### 3. Tujuan dan Fungsi Bank Syariah

Tujuan didirikannya suatu bank yakni:

- 1) Penyediaan lembaga keuangan yang menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dari sisi sosial dan ekonomi.
- 2) Meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam membangun diri dari sisi ekonomi keuangan.
- 3) Mengembangkan system perbankan dan lembaganya dengan sehat didasarkan keadilan dan efisiensi mampu memberikan peningkatan keterlibatan masyarakat sehingga menumbuhkan perekonomian masyarakat diantaranya dengan meluaskan lembaga keuangan syariah di lokasi yang sulit dijangkau.
- 4) Membimbing dan mendidik masyarakat untuk berperilaku bisnis, berpikir ekonomis dalam upaya memberikan peningkatan pada kualitas hidupnya.
- 5) Berupaya memebrikan bukti bahwasanya konsep perbankan Islam dalam pandangan Islam bisa berjalan, berkembang dan tumbuh lebih baik dari bank dengan sistem lainnya.

Pasal 4 UU No. 21 tahun 2008 mengenai bank syariah wajib meaksanakan fungsinya yaitu menyalurkan dan mengumpulkan dana di masyarakat. Bank Syariah juga bisa melaksanakan fungsi sosial berbentuk lembaga baitulmall, yakni penerimaan dana dari hibah, sedekah, infak, zakat dan dana sosial lain dan menyerahkannya kepada lembaga yang mengelola zakat. Bank syariah memiliki berbagai ragam

---

<sup>42</sup> ZainulArifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Jakarta : Pustaka Alvabet, 2005), 60.

skema transaksi non riba dimana hal ini menghadirkan empat fungsi yakni:<sup>43</sup>

- 1) Fungsi jasa keuangan
- 2) Fungsi sosial
- 3) Fungsi investor
- 4) Fungsi manajerial investasi

#### 4. Visi dan Misi Bank Syariah

**Visi :**

“Terwujudnya system perbankan syariah yang sehat , kuat dan istiqomah terhadap prinsip syariah dalam kerangka keadilan, kemaslahatan dan keseimbangan guna mencapai masyarakat yang sejahtera secara material dan spiritual ( falah ).”

**Misi :**

“Mewujudkan iklim yang kondusif untuk mengembangkan perbankan syariah yang kompetitif, efisien dan memenuhi prinsip syariah dan prinsip kehati-hatian yang mampu mendukung sector riil kegiatan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.”

#### 5. Produk-Produk Bank Syariah

##### 1) Produk Penghimpunan Dana

Dana yang dihimpun oleh bank syariah bisa berupa deposito, tabungan dan giro. Implementasinya penghimpunan ini dijalankan dalam akad *mudharabah* dan *wadi'ah*.

##### a) Prinsip *Wadi'ah*

*Wadi'ah* ialah harta yang dititipkan oleh pihak tertentu ke piha lainnya, berupa badan hukum ataupun individu yang wajib dikembalikan dan dijaga kepada penitip kapanpun penitip menginginkannya. Prinsip *wadi'ah* juga terbagi kedalam dua bentuk pada bank syariah, yakni:

- (1) *Wadi'ah yad-amanah*. Hal ini mengartikan bahwa harta yang dititipkan tidak diperkenankan digunakan oleh bank. Misalnya produk *save deposit box*.
- (2) *Wadi'ah yad-damanah*. Hal ini mengartikan bahwa harta titipan bisa dimanfaatkan oleh

---

<sup>43</sup> ZainulArifin, *Dasar-Dasar Manajemen* 102-104

pihak bank dimana produknya berupa tabungan dan rekening giro.<sup>44</sup>

b) Prinsip *Mudharabah*

Akad mudharabah memposisikan nasabah sebagai *sahibul mal* atau orang yang menyimpan uangnya dibank, dimana pihak bank dinamakan dengan *mudharib* atau pengelolanya. Hak yang diterima nasabah berupa bagi hasil. Implementasi akad ini terbagi kedalam dua bentuk yakni *mudharabah mutlaqah* yang mana nasabah memberikan kebebasan kepada bank untuk memutarakan dana berbentuk usaha lainnya, dan *mudharabah muqayyadah* artinya nasabah memberikan batasan kepada bank dalam melaukan investasi dana pada usaha tertentu. Prinsip yang terdapat dalam mudharabah bisa dijalankan pada produk yang jenisnya deposito, tabungan dan juga giro.<sup>45</sup>

**2) Produk Penyaluran Dana**

Terdapat empat kategori dalam produk pembiayaan syariah yakni:

a) Prinsip Jual Beli (*Bay'*)

Prinsip jual beli dijalankan melalui keberadaan perpindahan kepemilikan benda atau barang. Pembagian prinsip ini yakni:

(1) Pembiayaan *Murabahah*

Ibnu Rusyd menyatakan bahwasanya *murabahah* adalah : “Bahwa pada dasarnya *murabahah* tersebut adalah jual beli dengan kesepakatan pemberian keuntungan bagi si penjual dengan memerhatikan dan memperhitungkannya dari modal awal si penjual.”

(2) Pembiayaan *Salam*

*Salam* merupakan jual beli yang mana barang yang diperjualbelikan belum ada.

<sup>44</sup> Kasmir, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), 217

<sup>45</sup> Sri Indah Nikens ari, *Perbankan Syariah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), 129.

(3) Pembiayaan *Istisna*

Produk *Istisna* sama seperti produk *salam*, namun pada *Istisna* bank membayarnya melalui beberapa termin. Skim *Istisna* dalam Bank Syariah biasanya dijalankan dalam pembiayaan konstruksi dan manufaktur.<sup>46</sup>

## b) Prinsip Sewa

Ijarah didasarkan pada berpindahnya nilai manfaat. *Ijarah* memiliki prinsip yang serupa dengan jual beli, tetapi objek transaksi berbeda. Jual beli menjadikan barang sebagai objek transaksinya, adapun ijarah memosisikan jasa sebagai objek transaksinya.<sup>47</sup>

c) Prinsip Bagi Hasil “*Shirkah*”(1) Pembiayaan *Musharakah*

“*Musharakah* (*shirkah* atau *sharikah* atau kongsi, serikat) menjadi bentuk umum dalam usaha bagi hasil. Hal ini mengartikan seluruh modal dipadukan untuk dijadikan modal proyek *Musharakah* dan pengelolaannya dijalankan secara bersama.”

(2) Pembiayaan *Mudharabah*

“*Mudharabah* merupakan bentuk kerjasama diantara dua atau lebih pihak dan *shahibul maal*nya mempercayakan sejumlah modal kepada *mudharib* dengan suatu perjanjian pembagian keuntungan.”<sup>48</sup>

## (3) Al-muzara’ah

“Al-muzara’ah merupakan kerja sama dalam mengelola pertanian diantara penggarap dan pemilik lahannya. Pemilik lahannya menyediakan lahan kepada penggarap lahan untuk ditanami produk pertanian dengan imalan bagian tertentu dari hasil panen.”

<sup>46</sup> Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), 98

<sup>47</sup> Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis* 99

<sup>48</sup> T.M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu’amalah, cet. II* (Jakarta: Bulan Bintang, 1984), 24.



## (4) Al-musaqah

“Al-musaqah adalah bagian dari al-muza’arah dimana penggarapnya hanya bertanggung jawab untuk memelihara dan menyirami dengan memanfaatkan peralatan dan dana pribadi. Imbalan tetap didapatkan dari persentase hasil panenanya.”<sup>49</sup>

## c) Akad Pelengkap

(1) *Hiwalah* atau “Alih Utang-Piutang”

*Hiwalah* bertujuan dalam memberikan bantuan kepada *supplier* untuk mendapatkan modal tunai supaya bisa menjalankan produksinya.

(2) *Rahn* “Gadai”

*Rahn* bertujuan dalam menjamin pembayaran kembali kepada bank dalam pembayaran.

(3) *Qard* “Pinjaman Uang”

Implementasi *Qard* dalam perbankan dilakukan dalam empat bentuk yakni *pertama*, pinjaman pengurus bank *kedua*, pinjaman untuk pengusaha kecil *ketiga*, pinjaman tunai, *keempat*, pinjaman talangan haji.

(4) *Wakalah* “Perwakilan”

Implemenyasi *Wakalah* dalam perbankan yakni ketika nasabah mewakili dirinya untuk menjalankan pekerjaan tertentu misalnya transfer uang dan inkasi.

(5) *Kafalah* “Garansi Bank”

Tujuan diberikannya garansi bank yakni untuk memberikan jaminan pembayaran kewajiban pembayaran.<sup>50</sup>

**3) Produk Jasa**

Terdapat hak bagi Bank Syariah untuk memberi layanan jasa perbankan kepada masyarakat dengan profit. Beberapa jasa ini diantaranya yakni:

- a) *Sarf* atau “jual beli valuta asing”. Keuntungan bisa didapatkan oleh pihak bank dalam jasa jual

<sup>49</sup> Kamsir, *Dasar-dasar Perbankan* 223

<sup>50</sup> Adiwarman A. Karim, *Bank Islam* 105-107

beli valuta asing, tetapi penyerahannya wajib dijalankan pada waktu yang bersamaan.

- b) *Wakalah*. Nasabah memberikan kuasanya kepada pihak bank dalam memberikan perwakilan bagi dirinya untuk menjalankan pekerjaan tertentu, misalnya transfer dan lainnya.<sup>51</sup>

## 6. Kontribusi Penelitian Terhadap Ekonomi Syari'ah

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia mampu ,siap dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Manusia sebagai sumber daya manusia, keberadaannya sangat penting dalam suatu entitas bisnis, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang dapat disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun organisasi.<sup>52</sup> Hubungan yang sangat erat dengan masalah sumber daya tersebut adalah pendidikan, pengetahuan, skill, dan akhlak. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan seseorang yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan.<sup>53</sup> Ada beberapa indikator yang membuktikan ekonomi syariah terhadap peningkatan kinerja itu memiliki peran atau fungsi yang sangat penting dan strategis. Diantara bukti yang dimaksudkan ialah terutama dalam pengajarannya. Belum lagi memperhatikan sejarah ekonomi syariah dan sumber daya manusia nya disamping hal-hal lain yang berkaitan dengan ekonomi syariah dan sumber daya manusia itu sendiri.

Dilihat dari segi pembedangan keilmuan, pengantar ilmu ekonomi syariah biasa mendapatkan porsi tersendiri dalam pembagiannya. Lebih-lebih lagi dalam hal pengajaran dan atau perkuliahan disamping nama mata kuliah sumber daya manusia yang juga memiliki pengantar tersendiri.

Seorang ekonomi islam harus memiliki akhlak dan kompetensi yang memperhatikan dua jenis amalan, yaitu

---

<sup>51</sup> <http://riabudiati.blogspot.co.id/2013/11/produk-bank-syariah.html>. diakses pada tanggal 17 September 2021\_pukul 19.35 wib

<sup>52</sup> Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 4.

<sup>53</sup> Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, ..... h. 7.

amalan anggota badan dan amalan hati. Dengan amalan yang berlandaskan tauhid ia akan mampu mengawasi setiap aktivitasnya, khususnya di bidang ekonomi yang di jalankannya. Selain itu, setiap praktisi ekonomi syariah tidaklah sekedar mengandalkan profesionalisme yang bersifat keduniaan, namun juga harus lebih memperhatikan suprastruktur, yaitu segi akidah, tsaqafah, fikrah, tradisi, dan kultur Islamnya. Setiap pelaku ekonomi syariah akan memahami bahwa aktivitas yang dilakukannya tidak hanya bernilai duniawi, namun juga bernilai ukhrawi.<sup>54</sup>

Seorang ekonomi syariah harus ramah, tetapi bukan lemah; serius, tetapi familier dan tidak kaku; perhitungan, tetapi bukan pelit; penyantun, tetapi mengajak bertanggung jawab; disiplin, tetapi pengertian, mendidik, dan mengayomi; kreatif dan energik, tetapi hanya untuk kebaikan; selalu memikirkan prestasi, tetapi bukan untuk dirinya sendiri dan memiliki skill keahlian dalam bidang ekonomi syariah.<sup>55</sup>

Dalam suatu perusahaan tentu sangat perlu adanya peningkatan kinerja, karena perusahaan harus mengalami peningkatan. Dengan adanya karakteristik tersebut maka perusahaan akan dapat berkembang. Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktifitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan tersebut biasa berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Tentunya itu semua tidaklah mudah membalikkan telapak tangan mesti ada peran langsung ke ikut sertaan dalam manajemen untuk mengontrol dan memberikan teknik cara agar bagaimana bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah tanpa rasa terbebani dalam meningkatkan kinerja.

---

<sup>54</sup> Abu Fahmi dkk, HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), h.52

<sup>55</sup> Abu Fahmi dkk, HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2014), h.65

## G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengandung hasil temuan yang kaitannya dengan riset peneliti sehingga dijadikan sebagai perbandingan dalam penyusunan riset ini. Temuan-temuan yang sudah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan tesis penulis yang ada pengaruhnya *locus of control*, kepemimpinan islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka disajikan seperti berikut ini.:

Di bawah ini beberapa penelitian yang sudah dijalankan dan menjadi rujukan mengenai variabel-variabel yang memiliki keterkaitan dengan judul penelitian ini:

Wijayanti & Wajdi (2012) “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating*”. Variable penelitian ini yaitu lama kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja serta kompetensi kerja. Metode Penelitian yang digunakan yakni Menggunakan metode stratified sampling, dengan analisis regresi termoderasi (MRA). Sampel :sebanyak 60 responden menggunakan metode stratified sampling.<sup>56</sup>

Alfisyah & Anwar (2018) “*Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*” Variabel yang digunakan yaitu religiusitas dan kinerja. Pendekatan penelitiannya kualitatif dimana sampel yang ditentukan yakni 72 responden dengan teknik “*simple random sampling*” dalam penentuannya.<sup>57</sup>

Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, Wijayanti (2014) “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*”. Variabel yang digunakan yakni Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan. Pendekatan penelitiannya yakni kuantitatif dimana sampel yang ditentukan yakni 40 responden.<sup>58</sup>

Diana Khairani Sofyan (2013) “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda*” Variabel yang dipakai

---

<sup>56</sup> Wijayanti dan Wajdi “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating*”. (2012).

<sup>57</sup> Alfisyah dan Anwar “*Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*”. (2018)

<sup>58</sup> Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, Wijayanti, “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*”. (2014)

yakni lingkungan kerja dan kinerja. Pendekatan yang digunakan yakni kuantitatif dan sampel yang ditentukan yakni 66 responden.<sup>59</sup>

Johar Budhi Sulistyو “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bank BTN Cabang Semarang)*” Variabel yang digunakan yakni budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Metode Penelitian ini dijalankan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.<sup>60</sup>

Hidayati, Febri Susanti (2020) dengan Judul, “*The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)*” Variabel yang digunakan *Locus Control* dan Kinerja Karyawan serta Etika Kerja Islami. Pendetan yang dijalankan yakni kuantitatif. Sampel yang didapatkan yaitu 75 responden dari pengusaha PDAM Kota Padang.<sup>61</sup>

Lia Bismala (2021) dengan Judul, “*Assessing Islamic Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction At Sme’s*”, Variabel yang digunakan yakni Kepemimpinan Islam Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metod Pendekatan yang dijalankan yakni kuantitatif dengan sampel yang ditentukan sebesar 100 responden.<sup>62</sup>

Ratna Laraswati (2020) dengan Judul, “*The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung*”. Pendekatan yang diguankan yakni kuantitatif dimana sampel yang ditentukan berjumlah 50 responden.<sup>63</sup>

---

<sup>59</sup> Diana Khairani Sofyan “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda*” . (2013)

<sup>60</sup> Johar Budhi Sulistyو “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bank BTN Cabang Semarang)*”

<sup>61</sup> Hidayati, Febri Susanti, “*The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)*”. (2020)

<sup>63</sup> Ratna Laraswati, “*The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung.*” (2020)

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Judul	Perbedaan		Persamaan
		Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	
1.	Wijayanti & Wajdi (2012) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating.”	<p><b>Variabel :</b> kepemimpinan islami, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan lama kerja yang menjadi variable moderating.</p> <p><b>Metode Penelitian:</b> Menggunakan metode stratified sampling. Data dianalisis dengan analisis regresi termoderasi (MRA).</p> <p><b>Sampel :</b> sebanyak 60 responden menggunakan metode stratified sampling</p>	<p><b>Variabel:</b> <i>Locus of Control</i>, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p><b>Metode Analisis:</b> Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> 35 Responden Karyawan BSI Pati.</p>	Menggunakan variable kepemimpinan islami sebagai variable X1
2.	Alfisyah & Anwar (2018) “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan	<p><b>Variabel:</b> Religiusitas, dan kinerja karyawan</p> <p><b>Metode Penelitian:</b> Pendekatan</p>	<p><b>Variabel:</b> <i>Locus of Control</i>, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap</p>	Menggunakan variable kinerja karyawan sebagai variable Y.

- Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI* yang dimanfaatkan yakni kuantitatif. **Sampel :** Sebanyak 72 responden dari seluruh karyawan muslim. Kinerja Karyawan. **Metode Analisis:** Menggunakan *Analisis Regresi Linear Berganda* **Sampel :** 35 Responden Karyawan BSI Pati.
3. Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, Wijayanti (2014) *“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi”*. **Variabel :** Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja **Metode Penelitian:** Pendekatan yang dimanfaatkan yakni kuantitatif. **Sampel:** Sampel yang berjumlah 40 Responden **Variabel:** *Locus of Control*, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. **Metode Analisis:** Menggunakan *Analisis Regresi Linear Berganda* **Sampel :** 35 Responden Karyawan BSI Pati. Terdapat persamaan dalam penelitian ini yakni pembahasan variable X2 dan Variabel Y .
4. Diana Khairani Sofyan (2013) *“Pengaruh Lingkungan Kerja* **Variabel :** Lingkungan Kerja **Metode Penelitian:** **Variabel:** *Locus of Control*, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan **Terdapat persamaan dalam penelitian ini yakni pembahasan**

- Terhadap Pendekatan Kerja terhadap variable X1 dan Variabel Y .  
*Kinerja Kerja yang dimanfaatkan yakni kuantitatif.* Karyawan.  
*Pegawai Bappeda”* yakni kuantitatif.  
**Metode** Memanfaatkan  
**Analisis:** Analisis  
*Berganda* Regresi Linear  
**Sampel :** Sampel yang ditentukan berjumlah 66 responden dengan teknik sampelnya 35 Responden Karyawan BSI Pati.
5. Johar Budhi Sulistyo dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bank BTN Cabang Semarang)”  
**Variabel :** *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*  
**Metode** Pendekatan penelitian ini yakni kuantitatif  
**Penelitian:** Pendekatan penelitian ini yakni kuantitatif  
**Variabel:** *Locus of Control, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*  
**Metode** Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda  
**Sampel :** 35 Responden Karyawan BSI Pati.
6. Hidayati, Febri Susanti (2020) “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics  
**Variabel:** Locus Control Kinerja Karyawan Etika Kerja Islami  
**Metode** Pendekatan penelitian ini  
**Variabel:** *Locus of Control, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*  
**Metode** Terdapat persamaan dalam penelitian ini yakni pembahasan variable X1 dan Variabel Y .

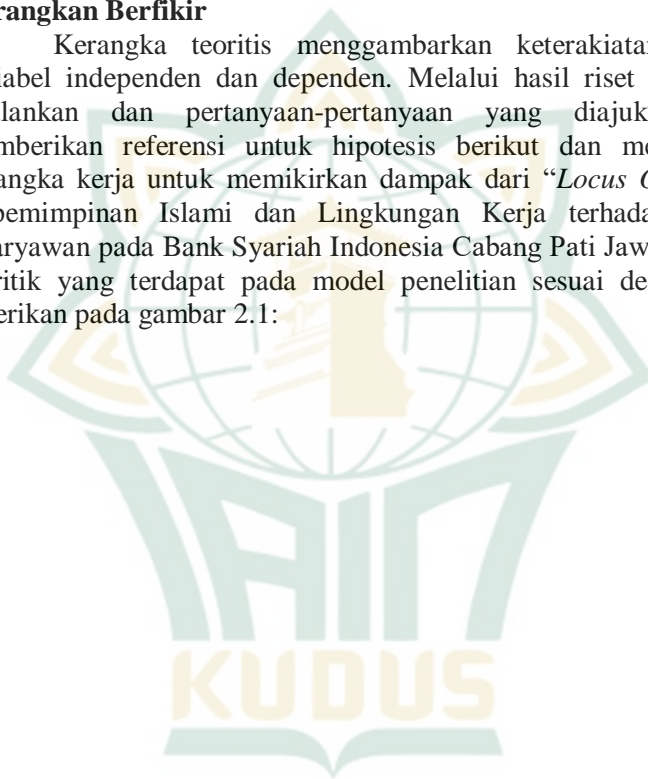


- as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)* yakni kuantitatif  
**Sampel :** Responden yang ditentukan yakni 75 responden  
**Analisis:** Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda  
**Sampel :** 35 Responden Karyawan BSI Pati.
7. Lia Bismala (2021) “Assessing Islamic Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction At Sme’s”  
**Variabel :** Kepemimpinan Islam  
 Kepuasan Kerja Karyawan  
**Metode Penelitian:** Pendekatan yang dimanfaatkan yakni kuantitatif.  
**Sampel :** Sampel yang ditentukan yakni 100 responden.  
**Variabel:** *Locus of Control*, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  
**Metode Analisis:** Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda  
**Sampel :** 35 Responden Karyawan BSI Pati.  
 Terdapat persamaan dalam penelitian ini yakni pada pembahasan variable X1 dan Variabel Y.
8. Ratna Laraswati (2020) “The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung”  
**Variabel :** Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan  
**Metode Penelitian :** Pendekatan yang dimanfaatkan yakni kuantitatif.  
**Sampel :** Sampel yang  
**Variabel:** *Locus of Control*, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.  
**Metode Analisis:** Menggunakan Analisis Regresi Linear  
 Terdapat persamaan dalam penelitian ini yakni pada pembahasan variable X2 dan Y.

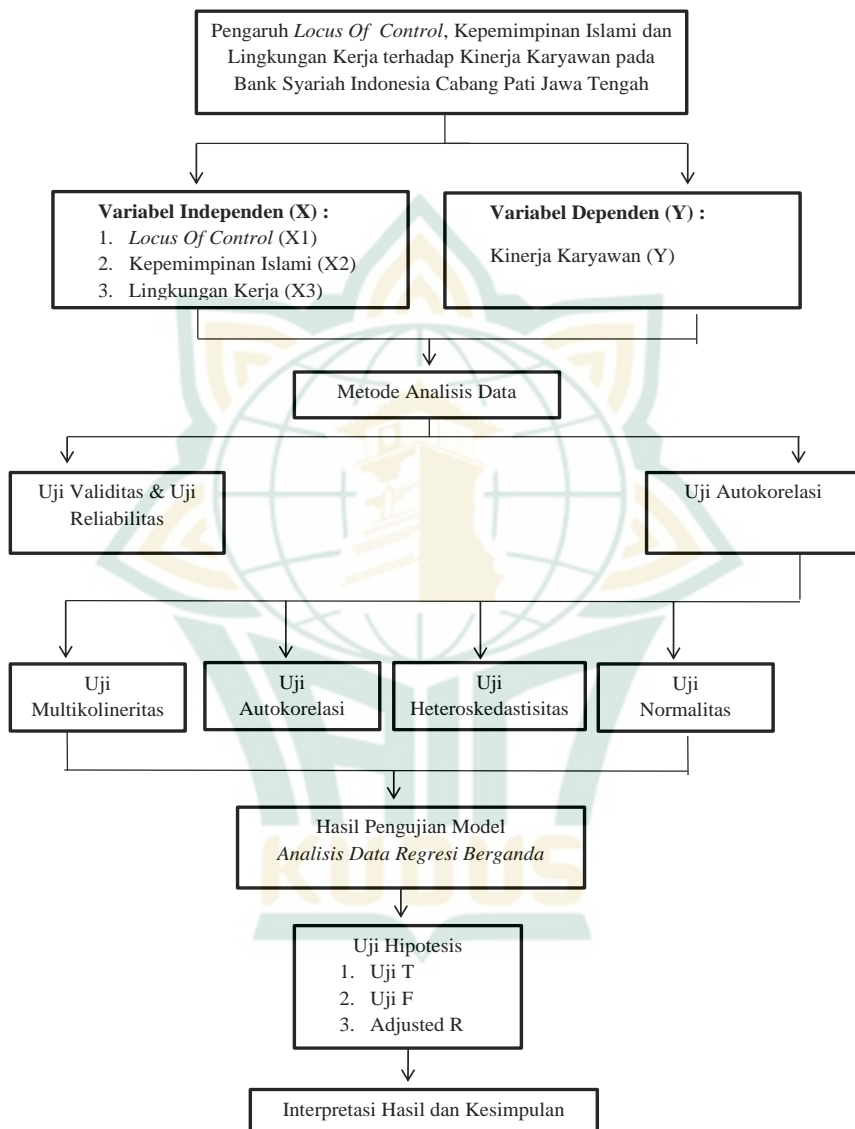
ditentukan yakni responden.	50	<i>Berganda</i> <b>Sampel :</b> 35 Responden Karyawan BSI Pati.
-----------------------------------	----	---

## H. Kerangka Berfikir

Kerangka teoritis menggambarkan keterkaitan diantara variabel independen dan dependen. Melalui hasil riset yang telah dijalankan dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, maka memberikan referensi untuk hipotesis berikut dan mengusulkan kerangka kerja untuk memikirkan dampak dari “*Locus Of Control*, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kearyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah”, teoritik yang terdapat pada model penelitian sesuai dengan yang diberikan pada gambar 2.1:



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berfikir**



## I. Hipotesis

Hipotesis yang diberikan mempunyai fungsi utama pada penelitian, yaitu memberi arahan yang jelas bagi implementasi penelitian. Melalui pandangan ini, bisa diambil kesimpulan bahwasanya hipotesis ini menjadi jawaban sementara atas penelitian.<sup>64</sup> Penelitian ini didasarkan pada pengumpulan data factual empiris yang relevan. Jawaban sementara masih harus diuji terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih jelas. Melaluipenjelasan yang sudah diberikan, hipotesis ini yakni:

### 1. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Henis (2016) menjelaskan bahwasanya *locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh temuan Wuryadinangsih (2013) bahwa variabel *locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan dengan arah positif, dimana Kegagalan dalam suatu pekerjaan sebaiknya ditanggapi sebagai hal yang labil, dimana kita beranggapan bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan akibat oleh faktor eksternal dan ketika mengalami kegagalan faktor internal dikatakan sebagai penyebabnya.<sup>65</sup> Selain itu penelitian Erdawati menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. *locus of control* akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya *locus of control* menjadi pemicu dalam peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Locus of control* yang dijalankan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja tanpa ada penekanan.<sup>66</sup>

Sejalan dengan deskripsi yang diberikan, hipotesis yang diajukan yakni:

H1 : “*Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Cabang Pati Jawa Tengah.”

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa fakta empiris menjelaskan terdapat hubungan diantara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Harahap

---

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2012), 35

<sup>65</sup> Kuswanti, *Asuhan Kebidanan*. Jogjakarta : Pustaka Pelajar. 2014

<sup>66</sup> Erdawati, “*Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat*”, (e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vo. 3, No. 1, Januari 2015), h. 40.

(2016) menjelaskan hasil kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan arah positif, bahwa perilaku pemimpin dapat diterima bawahan dalam tingkatan seorang bawahan yang melihat perilaku sebagai sumber kepuasan yang dapat segera dirasakan atau sebagai instrumental terhadap kepuasan yang akan dirasakan kemudian.<sup>67</sup> Temuan pendukung lain dari Indriyati (2017) yang menunjukkan kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sebagaimana temuan Barkhowa et al. (2017) juga menjelaskan bahwasanya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai positif. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Tamarindang et al. (2017) dan Liyas (2018) yang menjelaskan bahwasanya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan deskripsi yang diberikan, hipotesis yang diajukan yakni:

H2 : “*Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Cabang Pati Jawa Tengah.*”

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang sudah dijalankan oleh Yuliana (2016) bahwasanya lingkungan kerja memebrikan pengaruh kinerja karyawan. Kemudian hasil kajian Islamiah et al. (2019) lingkungan kerja memengaruhi kinerja karaywan dengan nilai positif, bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Hasil penelitian lainnya disajikan oleh Wasiati (2016) dimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai negative<sup>68</sup> dan penelitian Safira & Rozak (2020) dimana lingkungan kerja tidak memebrikan pengaruh kinerja karyawan.

Sejalan dengan deskripsi yang diberikan, hipotesis yang diberikanyakni:

---

<sup>67</sup> Harahap, Sofyan Syafrli. *Analisis Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016.

<sup>68</sup> Wasiati, H. *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. JURNAL BISNIS & EKONOMI, 190-200. (2016).

H3 : *“Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Cabang Pati Jawa Tengah.”*

