

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TOHA PUTRA
SEMARANG**

SKRIPSI

Dikirim Untuk Menyelesaikan Tugas Dan Melengkapi Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun oleh:

FAIZAL MIZA
1405026014

**PRODI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2021**

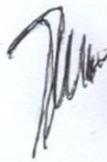
DEKLARASI

DEKLARASI

Penulis menyatakan sepenuhnya dengan jujur dan bertanggung jawab bahwa tulisan ini tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain atau diterbitkan oleh pihak manapun. Kecuali pemikiran ahli dalam buku ini yang dapat dijadikan referensi penulis, tulisan ini tidak memuat pemikiran orang lain.

Semarang, 9 Februari 2021

Deklarator,





KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp. 024-7601295 Semarang 50185

PERSETUJUAN

Lamp : 4 eksempler
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdr. Faizal Miza

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya membimbing, meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi dari saudara:

Nama : Faizal Miza
NIM : 1405026014
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. Ali Murtadho, M.Ag
NIP. 19710830 199803 1 003

Semarang, 9 Februari 2021
Pembimbing II

Fajar Adhitva, S.Pd., MM
NIP. 19891009 201503 1 003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291,
7624691, Semarang, Kode Pos 50185

PENGESAHAN

Nama : Faizal Miza
NIM : 1405026014
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toha Putra Semarang**

Telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS pada tanggal: 30 Maret 2021. Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana (Strata Satu/ S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 30 Maret 2021

Dewan Penguji

Ketua Sidang

Setyo Budi Hartono, S.AB, M.Si.
NIP. 19851106 201503 1 007

Sekretaris Sidang

Dr. Ali Murtadho, M.Ag
NIP. 19710830 199803 1 003

Penguji I

Warno, S.E., M.Si.
NIP. 19830721 201503 1 002

Penguji II

ChoirulHuda, M.Ag
NIP. 19690120 1994031004



Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Ali Murtadho, M.Ag
NIP. 19710830 199803 1 003



Fajar Adhitya, S.Pd., MM
NIP. 19891009 201503 1

003

MOTTO

يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ
بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ (٢٦)

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S. Shaad, 38: 26)¹

“YOU’LL NEVER KNOW IF YOU NEVER TRY”

-Faizal Miza-

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Bkasi: Citra Bagus Segara, 2014, h. 564.

PERSEMBAHAN

Penelitian ini didedikasikan untuk:Orang tua penulisBapak Karyono (tahap akhir) dan Ibu JuhariyahMereka adalah harta yang tidak dapat diukur di semua skala, dan mereka adalah motivasi yang besar dalam merampungkan pendidikan tingkat Sarjaana .Tiadauntaian doa di ucapkan dari beliau dan *support* dari beliau yang berkelanjutan, argumen ini tidak akan dapat selesai pada waktunya .

Kakak saya M. Khadist, Sri Arofah (Almh), MoctaromMereka adalah kenyamanan penulis, mereka selalu mendorong penyelesaian penelitian dan karena merekalah panutan yang baik untuk penulis.

Dosen PembimbingBeliau senantiasa untuk membimbing dan mendedikasikan seluruh pengetahuanya untuk penulis, tiada beliau, penulis tidak yakin penelitian ini akan selesai .

ABSTRAK

Di sebuah perusahaan kinerja karyawan juga sangat berperan penting guna meningkatkan kualitas hasil maupun produk perusahaan itu sendiri. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan salah satunya yaitu kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan adalah sedikit dari indikator yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila seorang pemimpin bisa mengarahkan karyawannya untuk mengarahkan agar sesuai target, maka secara otomatis kinerja pun akan meningkat dengan dibarengi dengan motivasi yang tinggi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apakah kepemimpinan Islami dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Toha Putra Semarang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Toha Putra Semarang. Sampel dalam penelitian yang penulis gunakan dengan mengambil teknik probability sampling, dengan jumlah 78 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Toha Putra Semarang, dibuktikan dengan diperolehnya hasil dari uji signifikansi dan t hitung lebih besar dari pada t tabel. Dengan ini menyatakan bahwa kepemimpinan islami terdapat hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang. Kedua, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang, dibuktikan dengan diperolehnya hasil uji signifikansi dan t hitung lebih besar dari pada t tabel. Dengan ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan bersama pada tanggal 22 Januari 1988 antara Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama mengatur tentang transliterasi bahasa Arab yang digunakan dalam penyusunan artikel ini. Nomor: 157/1987 dan 0593b / 1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ṣ	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Ze
ر	ra'	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	ta'	Ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	za'	Ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik diatas
غ	Ghain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Oi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof

ي	ya'	Y	Ye
---	-----	---	----

II. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَه	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عَدَه	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. Ta' Marbutah di Akhir Kata

a. Bila dimatikan tulis *h*

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَة	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Kecuali izin asli diperlukan, klausul ini sepertinya tidak diserap oleh bahasa Indonesia seperti zakat, shalat, dan lain lain.).

b. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كِرَامَة الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>karomah al-auliya</i>
-------------------------	---------	--------------------------

c. Bila *ta' marbûtah* hidup maupun dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis *t*

زَكَاةُ الْفِطْرِ	Ditulis	<i>zakat al-fitr</i>
-------------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

	Fathah	Ditulis	A
	Kasrah	Ditulis	I
	Dammah	Ditulis	U

V. Vokal Panjang

Fathah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis Ditulis	Ā <i>Jāhiliyah</i>
Fathah + ya'mati تَنْسِي	Ditulis Ditulis	Ā <i>Tansā</i>
Kasrah + ya'mati كَرِيم	Ditulis Ditulis	Ī <i>Karīm</i>
Dammah + wawu mati فُرُوض	Ditulis Ditulis	Ū <i>Furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

Fathah + ya'mati بينكم	ditulis ditulis	Ai <i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	Au <i>Qaul</i>

VII. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan aposrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf *syamsiyah* ditulis dengan menyebabkan *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Syukur selalu kepada Allah SWT atas rahmat, bimbingan dan kenikmatannya sehingga penulis dapat melengkapi judulnya **“Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang”**. Doa dan salam selalu dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, nasehat, arahan dan banyak bantuan dari semua pihak, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berhasil diselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. Ali Murtadho, M.Ag selaku Dosbing I dengan penuh ketelitian dan sabar untuk mengarahkan dan membuat skripsi penulis menjadi selesai;
2. Bapak Fajar Adhitya, S.Pd., MM selaku Dosbing II dengan penuh ketelitian dan sabar untuk mengarahkan dan membuat skripsi penulis menjadi selesai;
3. Bapak Prof. Dr. Imam Taufik, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo;
4. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dan selaku dosen wali yang tanpa henti membimbing penulis selama kuliah di bangku perkuliahan;
5. Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag. selaku ketua prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang;
6. Seluruh Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang sudah membekali dan memberi tentang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan prodi penulis sehingga bisa membantu dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Para Pimpinan, Staff, dan karyawan PT. Toha Putra Semarang yang membantu penulis dalam kelengkapan skripsi ini terkhusus untuk Ibu Salwa yang selalu memantu penulis dalam melengkapi data skripsi ini.
8. Teruntuk Bapak Ibu penulis Bapak Karyono (Almarhum) dan Ibu Juhariyah yang dari kecil sampai saat ini sudah mendidik penulis dan memberikan dorongan dalam segala hal.

9. Untuk kakak-kakakku M.Khadist, Sri Arofah (Almh) dan Muctarom yang selalu memberikan semangat dan dorongan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Untuk pasanganku Mahardini Mugiana yang tak pernah lelah menemani dan selalu memberi motivasi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini;
11. Sahabat-sahabatku, kelas Ekonomi Islam A yang tidak bisa penulis sebut satu persatu serta Keluarga Besar Ekonomi Islam.
12. Kepada semua kawan, sahabat organisai PMII Rayon Ekonomi yang mendoakan, mendukung, dan menyemangati, serta memberi cinta kasih kepada penulis yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Kepada semua orang tersebut, penulis mengucapkan “jazakumullah khairan katsiran”, dan semoga Allah SWT membalas keikhlasan dan keikhlasan semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan penyusunan penelitian ini. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan penelitian ini jauh dari kata sempurna. Namun penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis secara khusus dan pembaca umum. Amin.

Semarang, 9 Februari 2021

Penulis



Faizal Miza
NIM.1405026014

DAFTAR ISI

JUDUL	i
DEKLARASI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xvi

BAB IPENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Sistematika Penulisan	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Islami	6
1. Pengertian Kepemimpinan	6
2. Ciri-Ciri Pemimpin yang Efektif.....	6
3. Fungsi Kepemimpinan	9
4. Kepemimpinan Islami	12
5. Indikator Kepemimpinan.....	22
B. Motivasi	25
1. Pengertian Motivasi.....	25
2. Proses Timbulnya Motivasi.....	26
3. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	26
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	28
5. Motivasi Kerja Islam.....	31

6. Indikator Motivasi	41
C. Kinerja	41
1. Pengertian Kinerja.....	41
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	45
3. Kinerja Islami.....	46
4. Indikator Kinerja	52
D. Penelitian Terdahulu	52
E. Kerangka Pemikiran.....	56
F. Hipotesa Penelitian.....	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian	56
B. Jenis dan Sumber Data	59
C. Definisi Variabel	59
D. Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	60
E. Populasi dan Sampel	61
F. Teknik Pengumpulan Data.....	62
G. Teknis Analisis Data dan Uji Hipotesis	63
1. Uji Instrumen	63
2. Uji Asumsi Klasik	64
3. Uji Hipotesis	67

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	69
B. Analisis Deskriptif	74
C. Uji Instrumen	75
1. Uji Validitas	75
2. Reliabilitas.....	76
D. Uji Asumsi Klasik.....	77
1. Normalitas	77
2. Uji Multikolinearitas	79
3. Uji Heteroskedastisitas.....	80
E. Uji Regresi Linear Berganda.....	80
F. Uji Hipotesis	81

1. Koefisien Determinasi.....	82
2. Uji F.....	82
3. Uji t.....	83
G. Pembahasan Hasil Penelitian	84

BAB VPENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi PT Toha Putra.....	2
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.2 Skala Likert.....	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Usia.....	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	78
Tabel 4.7 Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.8 Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4.10 Uji F.....	82
Tabel 4.11 Uji t.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Toha Putra	72
Gambar 4.3 Histogram	77
Gambar 4.4 Normal P-P Plot Regresion	78
Gambar 4.5 Scatterplot.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia harus punya banyak tujuan yang dimaksud, diantaranya adalah tujuan maksud dari organisasi, yang merupakan capaian tujuan/maksud dari perusahaan dan capaian dari tujuan/maksud pribadi karyawan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia penuh konsisten yang seimbang sesuai tujuan/maksud perusahaan. Di sisi lain memang tidak dapat dipungkiri bahwasannya peran pemimpin dalam sebuah tim juga berpengaruh besar terhadap hasil kinerjanya. Ini bisa dilihat dari hasil output tim itu sendiri bisa sesuai dengan target yang diharapkan oleh sebuah perusahaan apa tidak. Sebuah tim yang besar tidak menjamin menghasilkan kinerja yang baik menurut target yang dicapai, karena yang mempengaruhi itu semua adalah siapa yang mempengaruhi tim itu sendiri, yaitu pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab keberjalanan proses kualitas kinerja tim. Jadi pemimpin ialah seseorang yang sangat berpengaruh besar untuk menghasilkan kualitas kinerja sebuah tim. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar baik itu kepada perusahaan (pimpinannya) maupun kepada timnya (bawahannya), jadi pemimpin bukanlah seseorang yang sembarangan.

Di sisi lain, dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan hasil dan kualitas produk perusahaan itu sendiri. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau seluruh tim dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas, bukan beberapa hal yang mungkin, seperti standard kinerja, sasaran dan indikator, dan/atau standar yang disepakati yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan salah satunya yaitu kepemimpinan dan motivasi, kepemimpinan adalah satu dari beberapa indikator yang paling berharga untuk meningkatkan kinerja karyawan apabila seorang pemimpin bisa

mengarahkan karyawannya untuk mengarahkan agar sesuai target, maka secara otomatis kinerja pun akan meningkat dengan dibarengi dengan motivasi yang tinggi.

Kepemimpinan dalam islam sendiri merupakan sesuatu yang selalu dianggap penting dari zaman nabi dulu sampai saat ini. Tentu kita ketahui sendiri bahwa pemimpin bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk dijalankan tetapi banyak sekali yang mengejar untuk mendapatkannya. Ini tak lepas dari apa yang didapat ketika menjadi pemimpin, iya kekuasaan. Jika jabatan pemimpin sudah didapatkan bukan tak mungkin kekuasaan penuh atas apa yang dipimpin juga akan dimiliki seseorang yang menjadi pemimpin itu sendiri. Ini juga berlaku di sebuah perusahaan, hal ini tentu akan mempengaruhi jalannya roda manajemen sebuah perusahaan. Di perusahaan manapun, seorang pemimpin tentu mempunyai kontribusi yang cukup besar guna meningkatkan kualitas yang dihasilkan dari perusahaan itu sendiri baik itu dari segi sumber daya manusianya, produk yang dihasilkan, maupun manajemen perusahaan itu sendiri.

Motivasi dalam hal ini sangat mempunyai peranan besar, karena motivasi merupakan sebuah dorongan kepada tim untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kinerja tim. Meski menunjukkan arah yang positif, namun industri percetakan masih menghadapi banyak kendala (Munadi,2015). Dari sisi produksi, industri percetakan merupakan komoditas yang sedang menjadi fenomena global, oleh karena itu diperlukan peningkatan kinerja para karyawannya untuk meningkatkan output percetakan, sehingga peningkatan kinerja individu dan kelompok menjadi fokus upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 1.1
Data Produksi PT Toha Putra

Tahun	Produksi
2013	6.069.993
2014	5.730.796
2015	5.340.746
2016	6.004.799
2017	8.556.189

2018-Juni	4.640.761
-----------	-----------

Sumber data: Data sekunder perusahaan (2018)

Data produksi PT Toha putra semarang pada tahun 2013 sampai juni 2018 mengalami pengembangan yang fluktuatif hal ini terbukti pada tahun 2013 jumlah produksi 6.069.993 pada tahun 2014 sampai 2015 mengalami penurunan produksi kemudian pada tahun 2016 sampai 2017 mengalami kenaikan produksi hal ini di sebabkan oleh kineja karyawan. Munadi (2015) menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang handal dapat membantu organisasi dalam menghadapi tantangan persaingan global, maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja organisasi harus terlebih dahulu meningkatkan kinerja pribadi. Namun, selain kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan, Banyak faktor juga menentukan kinerja.

Hal ini sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto dkk (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Sukmasari (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Sintaasih (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Saputra dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja

Berdasarkan informasi tersebut, penulis akan melakukan kajian yang lebih mendalam tentang kinerja karyawan dan menganalisis melalui kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toha Putra Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dimunculkan dalam hal ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Toha Putra Semarang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Toha Putra Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di PT Toha Putra Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Toha Putra Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan diadakannya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Membiarkan peneliti melatih kerja dan pemikirannya dengan mengamalkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan, serta memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari Sekolah Ekonomi dan Bisnis Islam Semarang, Universitas Islam Nasional Warisenco.
2. Bagi PT Toha Putra Semarang, penelitian ini dapat memperkuat dan memberikan informasi dan pengetahuan lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan bisnis dalam hukum Islam.
3. Sebagai bahan referensi dan informasi tambahan bagi UIN Walisongo Semarang, khususnya bagi para sarjana yang mengkajitentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT Toha Putra Semarang.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberi kemudahan dalam pemahaman, penjelasan dan review topik yang akan dibahas, struktur sistem makalah ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematisasi penulisan skripsi.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dan kerangka teori. Bab ini memperkenalkan pengertian jasa Islam, teori bagi hasil, teori bagi hasil, teori keputusan, kerangka teori dan hipotesis penelitian sebelumnya.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, penentuan jumlah sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran perusahaan secara keseluruhan dan karakteristik narasumber, deskripsi data penelitian, keefektifan dan reliabilitas alat, pengujian hipotesis klasik, analisis data, pembahasan dan signifikansi penelitian.

BAB 5: PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini akan secara singkat memperkenalkan kesimpulan yang diambil dari diskusi dan memberikan saran untuk penelitian lebih lanjut oleh pihak yang berkepentingan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Islami

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi tim untuk mencapai visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Sumber pengaruh ini dapat berupa bentuk formal yang diberikan oleh posisi manajemen dalam organisasi..²

Kepemimpinan termasuk dalam penentuan tujuan/maksud organisasi, memberikan motivasi karyawan dalam hal mencapai tujuan, dan berpengaruh dalam proses peningkatan kelompok dan budaya. Selain itu, berfungsi untuk mempengaruhi interpretasi acara follower, organisasi dan kegiatan untuk mencapai tujuan menjaga hubungan kerjasama dan kerja kelompok, serta mendapatkan dukungan dan kerjasama dari luar kelompok atau organisasi.³ Merujuk pada dua definisi di atas, Rivai dkk mendefinisikan kepemimpinan sebagai aktivitas yang mempengaruhi tingkah laku orang lain, sehingga diharapkan dapat dibimbing untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi tujuan organisasi atau kelompok, membimbing dan mengatur kegiatan bawahan atau pegawai.

2. Ciri-Ciri Pemimpin yang Efektif

Efektivitas dalam kepemimpinan sangat terkait dengan jumlah dan jenis kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin dan bagaimana kekuasaan yang dimiliki dimanfaatkan. Memiliki kepribadian yang baik dan mendukung kemajuan organisasi yang dimiliki seorang pemimpin, maka proses kepemimpinan akan berjalan efektif. Riva percaya bahwa pemimpin yang efektif memiliki karakteristik sebagai berikut:⁴

²S. Robbins, dan T.A.Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2011, h. 49.

³ V.Ryivai, Bahtiar, dan B. R. Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Prsada, 2013, h. 30.

⁴*Ibid.* h. 32.

a. Tingkat energi dan toleransi stres

Tingkat energi yang tinggi dan toleransi stres dapat membantu manajer mengatasi kecepatan tinggi, jam kerja yang panjang, dan tuntutan kerja yang tak ada habisnya.

b. Rasa percaya diri

Kepercayaan diri berbanding lurus dengan efektivitas dan kemajuan seseorang. Tanpa kepercayaan diri yang kuat, sulit bagi manajer untuk berhasil mempengaruhi pekerjaan mereka.

c. Integritas

Integrasi adalah konsistensi dan tekad yang teguh untuk menjunjung tinggi nilai keluhuran dan keyakinan. Integritas moral mempunyai arti sebagai perilaku seorang yang sesuai dengan nilai-nilai yang seharusnya, selain itu juga bersifat jujur, etis, serta dapat dipercaya.

d. Motivasi kekuasaan

Seorang dengan motivasi yang kuat adalah seseorang yang suka mempengaruhi orang untuk mencari posisi otoritas. Sebagian besar penelitian menemukan bahwa dalam organisasi besar, ada hubungan erat diantara kebutuhan dalam kekuasaan dan status manajemen dengan tingkat yang lebih tinggi.

e. Orientasi pada keberhasilan

Arah kesuksesan mencakup banyak sikap, nilai dan kebutuhan yang saling terkait untuk sukses, mengejar kesempurnaan, keinginan untuk sukses, kesediaan untuk mengambil tanggung jawab dan kesediaan untuk fokus pada tujuan misi.

f. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah

Afiliasi adalah hubungan antar anggota. Orang yang sangat terhubung akan mendukung lingkungan yang ramah dan mendukung. Orang-orang ini berpartisipasi dalam kompetisi tim karena mereka ingin disukai oleh orang lain. Namun hal ini tidak tepat bagi pemimpin, karena pemimpin akan terhambat dalam pengambilan keputusan, karena pemimpin lebih cenderung diterima dan disukai oleh orang lain, sehingga

melemahkan objektivitasnya. Oleh karena itu, afiliasi rendah cocok untuk para pemimpin.

g. Keterampilan teknis

Keterampilan dalam hal ini merupakan pengetahuan tentang teknik/metode, proses, dan teknik dalam melakukan aktivitas tertentu dari suatu unit organisasi. Keterampilan ini dipelajari dalam bidang profesional seperti akuntansi, pemasaran, dan hukum bisnis dalam pendidikan formal.

h. Keterampilan antar pribadi

Memahami perasaan, sikap dan motivasi orang lain, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan persuasif. Keterampilan interpersonal ini penting untuk efektivitas dan kemajuan.

i. Keterampilan konseptual

Keterampilan dalam hal ini adalah kemampuan kognitif, seperti berpikir logis, keterampilan analitis,berpikir deduktif, konseptualisasi, danberpikir induktif,. Secara umum, keterampilan ini mencakup penilaian yang baik, pandangan ke depan, rasa intuisi, kreativitas, dan kemampuan dalam menentukan arti dan hasil dalam menangani peristiwa yang ambisius dan tidak pasti..⁵

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan nilai dan potensi mereka kepada orang lain, lalu dengan sangat jelas mereka datang untuk menemukannya dalam diri mereka sendiri.⁶

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi ini dapat diartikan sebagai sekelompok kegiatan yang diawasi dan diharapkan oleh orang yang sama sesuai dengan pelaksanaan atau posisi orang yang sama, terutama pemimpin. Pemimpin mempunyai sfungsi, dan setiap fungsi mempunyai keinginan pada cara pemimpin berperilaku dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan fenomena sosial, karena harus

⁵*Ibid.* h. 32-34.

⁶ Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Bandung: Alfabeta, 2018, h. 141.

tercermin dalam interaksi antar individu dalam lingkungan sosial kelompok atau organisasi.⁷

Riva meyakini bahwa dalam operasionalnya fungsi utama kepemimpinan bisa dibagi menjadi lima jenis, yaitu:

a. Sebagai instruksi

Pemimpin adalah komunikator, bertanggung jawab untuk menemukan cara, metode, waktu dan tempat untuk melaksanakan perintah agar keputusan bisa dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan dengan bentuk efektif membutuhkan kemampuan dalam hal memobilisasi dan memotivasi orang lain untuk melaksanakan perintah.

b. Sebagai konsultasi

Tujuan konsultasi adalah agar mendapatkan saran/masukan yang berisi feedback yang bertujuan agar dirasa lebih baik dan sempurna dalam keputusan yang telah ditentukan dan dilaksanakan. Diharapkan setelah melaksanakan fungsi negosiasi akan lebih mudah dalam mendukung dan mengarahkan pengambilan keputusan pemimpin, sehingga memimpin secara efektif.

c. Sebagai partisipasi

Dalam menjalankan fungsi tersebut, pemimpin harus berusaha untuk menginspirasi pemimpin untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan implementasi pengambilan keputusan. Partisipasi tidak berarti bahwa mereka dapat melakukan apapun yang mereka inginkan dengan bebas, tetapi dapat dilakukan secara terkontrol dan terarah melalui kerjasama, tanpa mengganggu dan/atau dalam pengambilan tugas pokok orang lain. Partisipasi pemimpin harus terus dilakukan oleh pemimpin daripada eksekutif.

d. Sebagai delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan pemberian wewenang, pengambilan / penetapan keputusan dengan atau tanpa persetujuan pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Harus diyakini bahwa orang

⁷ V.Rivai, Bachtiar, dan B. R. Amar, *Pemimpin...*, h. 36.

yang menjadi tuan rumah delegasi adalah asisten pemimpin dengan prinsip, pandangan, dan ambisi yang sama.

e. Sebagai pengendalian

Fungsi kontrol berarti bahwa pemimpin yang berhasil / efektif dapat mengatur aktivitas anggotanya dengan cara yang ditargetkan dan koordinasi yang efektif, sehingga dapat mencapai tujuan bersama sejauh mungkin. Melalui pembinaan terarah, kegiatan koordinasi dan pengawasan dapat mencapai fungsi pengendalian.⁸

Sondang mengemukakan fungsi kepemimpinan sebagai berikut yaitu:⁹

a. Sebagai penentu arah

Arah yang diharapkan tertuang dalam strategi dan strategi yang dirumuskan dan dilaksanakan oleh organisasi terkait. Pembuat dan pengambil keputusan dari strategi dan strategi ini adalah pemimpin organisasi.

b. Sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Hanya beberapa anggota organisasi yang berhak menjalin hubungan eksternal dengan pihak-pihak dalam organisasi. Itu adalah pimpinan puncak organisasi, menjadi perwakilan resmi dan juru bicara organisasi, dan memelihara kontak dengan semua aspek organisasi. Sebagai perwakilan resmi dan jubah organisasi, fungsi kepemimpinan tidak sebatas menjaga hubungan baik, tetapi juga harus didukung oleh upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

c. Sebagai komunikator yang efektif

Tidak dapat dipungkiri bahwa fungsi dasar kepemimpinan adalah komunikasi yang efektif. Beberapa orang bahkan meyakini bahwa munculnya perselisihan, perbedaan pemahaman dan konflik terutama disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif antar pihak yang berhubungan.

d. Sebagai mediator

⁸*Ibid*, h. 36-38.

⁹ Sunyyoto, *Manajmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2015, h. 229.

Dalam kehidupan organisasi, selalu ada konflik yang harus diselesaikan dalam hubungan eksternal dan hubungan internal. Fokus pembahasan tentang peran pemimpin sebagai mediator adalah menyelesaikan situasi konflik yang mungkin terjadi di dalam organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin terjadi dalam menghadapi dan menyelesaikan hubungan luar.

e. Sebagai integrator

Fakta dalam kehidupan berorganisasi adalah bahwa kecenderungan berfikir dan bertindak diantara anggota organisasi dapat disebabkan oleh sikap positif atau sikap negatif. Sikap negatif ini biasanya menimbulkan konflik dalam organisasi. Di sini, pemimpin berperan sebagai penghubung antar anggota organisasi, sehingga selalu fokus untuk menciptakan lingkungan organisasi yang positif.¹⁰

Dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki fungsi perencanaan, dapat menentukan arah tujuan organisasi, dapat menata organisasi dengan baik, dapat menggerakkan bawahan atau karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dan mengawasi agar komponen organisasi dapat terus beroperasi sesuai dengan kebutuhan. Target yang telah ditentukan dan menjadi penghubung antara organisasi dengan organisasi lain.

Kepemimpinan bukanlah proses seketika. Istilah "proses" dapat dijelaskan berdasarkan konsep sistem kepemimpinan, yang terdiri dari input, proses, dan output.¹¹

4. Kepemimpinan Islami

Ada banyak definisi untuk menjelaskan kepemimpinan, tetapi pada dasarnya disebut "kepemimpinan", yang artinya mempengaruhi orang. Kebanyakan orang melihat pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pemimpin pada dasarnya mempengaruhi pengikut atau pihak yang terpengaruh.¹²

¹⁰*Ibid.*, h. 229-230.

¹¹ Mulyadi, *Perilaku*, h. 155.

¹² Veihzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad ke21*, Jakarta: Muriai Kncana, 1974, h.64.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (berasal dari kata "pimpin"), kata "kepemimpinan" juga dapat dijelaskan secara etimologis (asal usul kata). Dengan mendapatkan awalan, menjadi "pemimpin" berarti membimbing, menunjukkan jalan, dan membimbing. Kata pemimpin berarti aktivitas, dan orang yang melakukan aktivitas itu disebut pemimpin. Mulai dari kata leader, juga dikembangkan kata leader berupa penambahan awalan dan penutup pada kata leader. Kata kepemimpinan artinya menunjukkan segala sesuatu dalam kepemimpinan, termasuk kegiatan.¹³

Kata kepemimpinan dalam Alquran adalah: Pertama, Khalifah adalah pemimpin yang mengemban tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pemerintahan dan menegakkan kebenaran, seperti dijelaskan Allah di dalam Firman- Nya:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَنِ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنِ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”(Q.S. Shaad, 38: 26)

Kedua, Imam adalah pemimpin yang menjalankan tugasnya di bawah tuntunan Tuhan, seperti firman Allah:

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ
وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”. (QS. Al-Anbiyaa: 73)

Ketiga, Malik, sebagai pemimpin yang berperang dan berjuang menegakkan agama Allah, seperti firman Allah:

أَلَمْ تَرَ إِلَى الْمَلَإِ مِن بَنِي إِسْرَائِيلَ مِن بَعْدِ مُوسَىٰ إِذْ قَالُوا لِنَبِيِّ لَّهُمْ ائْبَعَثْ لَنَا مَلِكًا نُّقَاتِلَ فِي
سَبِيلِ اللَّهِ قَالَ هَلْ عَسَيْتُمْ إِن كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ أَلَّا تُقَاتِلُوا قَالُوا وَمَا لَنَا أَلَّا نُقَاتِلَ فِي سَبِيلِ

¹³Hadaryi Nawawiyi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres, 2010, h. 28.

اللَّهُ وَقَدْ أَخْرَجْنَا مِنْ دِيَارِنَا وَأَبْنَانَنَا فَلَمَّا كُتِبَ عَلَيْهِمُ الْقِتَالُ تَوَلَّوْا إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ وَاللَّهُ عَلِيمٌ
بِالظَّالِمِينَ ﴿٢٤٦﴾

“Apakah kamu tidak memperhatikan pemuka-pemuka Bani Israil sesudah Nabi Musa, yaitu ketika mereka berkata kepada seorang Nabi mereka: "Angkatlah untuk kami seorang raja supaya kami berperang (di bawah pimpinannya) di jalan Allah". Nabi mereka menjawab: "Mungkin sekali jika kamu nanti diwajibkan berperang, kamu tidak akan berperang." Mereka menjawab: "Mengapa kami tidak mau berperang di jalan Allah, padahal sesungguhnya kami telah diusir dari kampung halaman kami dan dari anak-anak kami?" Maka tatkala perang itu diwajibkan atas mereka, mereka pun berpaling, kecuali beberapa orang saja di antara mereka. Dan Allah Maha Mengetahui orang-orang yang zalim.” (QS. Al-Baqarah: 246)

Keempat, Tankin Alquran menggunakan kata ini untuk menunjukkan bahwa kekuasaan dan pengaruh telah diberikan kepada para pemimpin seperti Zul Kanae, Nabi Yusuf dari Mesir, Nabi Muhammad SAW, kelompok ulama, dll. Manusia memiliki kemampuan untuk mengabarkan pelajaran dari Tuhan.

Kepemimpinan Islam juga merupakan proses yang memungkinkan sekelompok orang untuk mewujudkan kehendak Islam dalam jangka pendek dan panjang, dan memungkinkan orang untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan Islam. Dengan kata lain, kepemimpinan Islam adalah pengemban tugas Allah SWT dalam menjalankan segala perintahnya dalam sistem negara atau pemerintahan. Dari sana, para ulama memberikan berbagai definisi interpretasi mereka untuk membantu masyarakat lebih memahami arti kepemimpinan.

Beberapa definisi kepemimpinan dari perspektif Islam berarti bahwa kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berlandaskan cara-cara keislaman dan berizin Allah SWT serta tujuan rida.

Kepemimpinan mengacu pada proses membantu dan memotivasi seseorang untuk bertindak sesuai harapan tanpa intimidasi, sehingga sekelompok orang dapat bergerak bersama menuju suatu tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik akan mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang terbaik.

Menurut GR. Terry mengajukan delapan teori kepemimpinan dalam bukunya "Management Principles", sebagai berikut:¹⁴

a. Teori Otokratis

Menurut teori ini, hal itu didasarkan pada tindakan wajib dan cukup sewenang-wenang (sewenang-wenang) dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan.

b. Teori Psikologis

Teori tersebut menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem insentif yang terbaik.

c. Teori Sosiologis

Teori tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup upaya untuk memulai aktivitas pemimpin yang berusaha menyelesaikan setiap konflik organisasi antar pengikut dan melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan.

d. Teori Suportif

Teori tersebut menyatakan bahwa pemimpin berasumsi bahwa pengikutnya ingin melakukan yang terbaik dan dapat membantu usahanya dengan mengambil tindakan.

e. Teori Laissez Faire

Teori tersebut menyatakan bahwa seorang pimpinan memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

f. Teori Prilaku Pribadi

Teori tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas pribadi atau pola perilaku pemimpin.

g. Teori Sosial/Sifat

Teori tersebut lebih menekankan pada apa yang dimiliki seorang pemimpin dalam bentuk kepribadian, daripada apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

h. Teori Situasi

¹⁴ Wnardi, *Kepemimpinan Dalam Manajeemen*, Jakarta : PT. Ryneka Cypta, 2000, h. 62-68.

Teori tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan harus cukup fleksibel untuk beradaptasi dengan berbagai situasi.¹⁵

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kepemimpinan Islam, yaitu kegiatan yang membimbing, membimbing, dan menuntun jalan keberkahan yang diridhoi Allah. Oleh karena itu kepemimpinan disini hanya mencari atau menjalankan aktivitas sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Sebagaimana dijelaskan dalam buku Hadari Nawawi, buku tersebut menjelaskan kepemimpinan dalam Islam dengan cara yang kompleks. Kegiatan ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengembangkan kemampuan melakukan segala sesuatu sendiri di lingkungan pemimpin, guna mewujudkan keridhaan Allah SWT dalam hidup di dunia dan di kemudian hari. Seperti firman Allah SWT di dalam QS. Al-A'raaf ayat 43 sebagai berikut:

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غَلٍّ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنَّ هَدَانَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رَسُولٌ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَتُودُوا أَنْ تِلْكُمُ الْجَنَّةُ أُورِثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٤٣﴾

“Dan Kami cabut segala macam dendam yang berada di dalam dada mereka; mengalir di bawah mereka sungai-sungai dan mereka berkata: "Segala puji bagi Allah yang telah menunjuki kami kepada (surga) ini. Dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk. Sesungguhnya telah datang rasul-rasul Tuhan kami, membawa kebenaran". Dan diserukan kepada mereka: "Itulah surga yang diwariskan kepadamu, disebabkan apa yang dahulu kamu kerjakan.” (QS. Al-A'raaf: 43)¹⁶

Ayat diatas dengan jelas menyatakan bahwa untuk mewujudkan jalan rahmat Allah SWT, perlu bagi para pemimpin untuk memimpin sesuai dengan instruksinya. Tanpa hidayah Allah SWT yang diwujudkan melalui tuntunan dan tuntunan mukmin kepada pemimpin, manusia tidak bisa mencapai surga.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk kesatuan jasmani dan rohani. Persatuan sebagai pribadi disebut diri tunggal, atau orang dengan

¹⁵Ibid, h. 67.

¹⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bekasi: Ctra Bagus Segara, 2014, h. 155.

individualitas. Kepribadian ini memiliki 20 faktor utama yang menentukan identitas. Inilah mengapa sangat penting bagi pemuda muslim untuk melaksanakan pendidikan yang dapat membentuk mukmin. Melalui upaya ini diharapkan kristalisasi manusia dalam agama tawad, termasuk pengalaman dan proses pembelajaran penghayatan dan ilmu pengetahuan Islam sebagai agama yang benar, akan terwujud, sehingga terbentuk suatu pandangan hidup yang mencakup ajaran Islam. Nilai keimanan dan dedikasinya kepada Allah SWT. Kristalisasi kepribadian semacam ini akan menjadi energi yang kuat, dan yang terpenting bagi mereka yang berkesempatan menjadi pemimpin mendapatkan kepemimpinan yang efektif dan ridho Allah SWT.

Setiap pemimpin sebagai pribadi yang beriman dan wajib menampilkan sikap dan perilaku sebagai berikut:

a. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT

Seorang pemimpin yang meyakini bahwa firman dan amalan Allah SWT harus diikuti harus menjadi pedoman dalam menjalankan tugasnya. Seperti kata untuk Allah SWT.

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ ﴿٤٧﴾

“Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu.” (QS. Al-Baqarah: 147)¹⁷

Sikap pemimpin yang senantiasa berusaha untuk mengikuti ajaran Islam dan menjunjung tinggi kebenaran dan menjunjung tinggi kebenaran akan dihormati, dihormati dan ditaati. Pemimpin yang mencintai kebenaran hanya takut kepada Allah SWT, yang merupakan sumber dan pemilik kebenaran yang "paling sempurna". Pada saat yang sama, pemimpin yang menentang kebenaran akan digolongkan sebagai bid'ah oleh Allah SWT.

Rasulullah SAW bersabda: Artinya Abdullah meriwayatkan bahwa Nabi SAW bersabda: Sebenarnya kebenaran mengarah pada kebajikan, kualitas-kualitas luhur itu menuju surga, dan selalu ada seseorang yang mengatakan kebenaran hingga ia menjadi sidik jari yang lengkap, dan

¹⁷Ibid, h. 23.

berbohong justru mengarah pada kejahatan. dan kejahatan. Menyebabkan seseorang masuk neraka, dan seseorang selalu berdusta hingga ia ditulis sebagai pembohong besar di hadapan Allah SWT (HR. Bukhori dan Muslim).¹⁸

Pemimpin yang mencintai kebenaran, keadilan dan kejujuran akan sangat memperhatikan takdir dan kepentingan mereka. Oleh karena itu, pemimpin yang tidak memihak sangat penting untuk memimpin rakyatnya.

b. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain

Sebagai seorang pemimpin, ia harus memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga kepercayaan dan menjalankan tugas-tugas untuk kepentingan banyak orang. Seorang pemimpin yang dipercaya dan dapat mempercayai orang lain serta memiliki kepercayaan diri adalah pemimpin yang bertanggung jawab. Pemimpin tidak menyalahkan orang lain karena menghindari tanggung jawab. Di sisi lain, pemimpin selalu membela anggota organisasinya karena dia percaya bahwa dia telah bertindak sesuai dengan perintah dan instruksi, dan perintah dan instruksi tersebut harus sejalan dengan jalan Allah SWT. Tuhan mengutuk pemimpin yang tidak bertanggung jawab.¹⁹

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya.” (QS. Al-Mukminun: 8)²⁰

Jika pemimpin dapat dipercaya maka masyarakat akan berpikir bahwa pemimpin tersebut dapat menjalankan tugasnya atau bekerja dengan baik. Jadi mengapa dapat dipercaya begitu penting untuk mendapatkan kepercayaan orang lain.

c. Pandai Bergaul dalam Masyarakat

¹⁸ Maulana Muhammad Ali, *Kitab Hadis Pegangan*, Jakarta: Darul Kutubul Islamiyah, 1992, h. 78.

¹⁹ Nawawi, *Kepemimpinan...*, h. 114-118

²⁰Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014, h.

Seorang pemimpin yang baik harus memahami pentingnya hubungan interpersonal antara dirinya dengan rekan-rekannya, karena pemimpin harus mudah bergaul, ramah dan membantu. Karena tidak mungkin seorang pemimpin mengelola organisasinya sendiri, ia tentunya membutuhkan orang-orang untuk membantunya dalam menjalankan tugasnya. Tentang hubungan interpersonal. Allah SWT berfirman:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾

“Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia.” (QS. Fushshilat: 34)

Persahabatan dan kenalan yang diperoleh dari petikan ini akan meningkatkan persaudaraan yang erat. Hubungan semacam ini akan terwujud jika pemimpin benar-benar setia kepada orang lain dan menjauhkan rasa benci dari siapa pun, termasuk anggotanya.

d. Memiliki Semangat untuk Maju dan Semangat Pengabdian

Pemimpin adalah orang yang menginginkan hasil dan tujuan terbaik. Pemimpin diharapkan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Harapan tersebut dapat terwujud jika pemimpinnya kreatif dan aktif serta selalu bekerja secara aktif, yang merupakan wujud dari kepribadian yang sangat giat.²¹

Dalam kepribadian pemimpin, pengabdian adalah komitmen penuh untuk menjunjung tinggi cita-cita ajaran Islam yang berarti diarahkan hanya kepada Allah. Karenanya, inisiatif dan kreativitas dalam memajukan organisasi. Semangat untuk maju yang diwujudkan melalui dedikasi, kreatifitas dan inisiatif harus dilandasi keimanan yang tinggi kepada Allah SWT. Telah berfirman Allah SWT:

فَأْمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالنُّورِ الَّذِي أَنْزَلْنَا وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿٨﴾

“Maka berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan kepada cahaya (Al Qur'an) yang telah Kami turunkan. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. At- Taghabun: 8)

²¹ Nawawi, *Kepemimpinan...*, h. 124-128.

e. Disiplin dan Bijaksana

Kemampuan untuk mematuhi keputusan dan perintah serta bekerja dalam asas yang harus diikuti oleh para pemimpin. Menerapkan disiplin kerja dan disiplin waktu secara individu / individu atau kelompok. Disiplin yang baik bersumber dari kesadaran diri untuk menanamkan keikhlasan dan rasa tanggung jawab ke dalam tubuh manusia.

Wise mengacu pada mencapai keadilan dan memutuskan untuk tidak bertindak santai dan tidak menerapkan aturan disiplin. Allah menyukai pemimpin yang bijak seperti dalam firman-Nya:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ (٢٦٩)

“Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Qur'an dan As Sunnah) kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barangsiapa yang dianugrahi al hikmah itu, ia benar-benar telah dianugrahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).” (Qs. Al-Baqarah: 269)²²

Praktik yang bijaksana tidak hanya tercermin dalam kepatuhan terhadap aturan dan sanksi disipliner, tetapi juga dalam berbagai kegiatan kepemimpinan lainnya, seperti bagaimana membagi tugas / posisi dan desentralisasi kekuasaan dan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama..²³

Perilaku seorang pemimpin dihadapan para karyawan mempunyai kewajiban yang harus ditunaikan diantaranya:

- a. Tunjukkan keteladanan dalam semua aktivitas yang dilakukan;
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan karyawan, peduli dengan masalah mereka dan bertindak adil;
- c. Ajak karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan percaya diri;

²²Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014, h. 45.

²³*Ibid*, h. 129.

- d. Memiliki kepercayaan pada kemampuan bawahan dan mendelegasikan beberapa kekuatan;
- e. Pantau dan tinjau kinerja karyawan dengan cara yang tepercaya.²⁴

Menurut Riffa dan Ariffin, sebagai pemimpin, mereka harus berpegang pada Alquran dan Sunnah, dan mereka harus memiliki empat ciri pemimpin sebagai berikut:

- a. Shidiq (kebenaran)

Pemimpin harus bisa berekspresi, berbicara dan bekerja keras untuk menjalankan tugasnya.

- b. Amanah (kepercayaan)

Seorang pemimpin dapat membuatnya menjaga dengan baik segala sesuatu yang diberikan Tuhan dan orang-orang yang dipimpinnya.

- c. Fathanah (kecerdasan)

Pemimpin harus selalu siap menghadapi dan menyelesaikan masalah secepatnya.

- d. Tabligh (jujur)

Pemimpin harus terbuka dan bertanggung jawab kepada siapa pun.

Kepemimpinan merupakan aspek utama dari keberhasilan pelaksanaan fungsi kepemimpinan. Peran pemimpin Islam sangat penting bagi penyelenggaraan perusahaan, sehingga pemimpin dapat mendampingi Allah SWT agar jamaah / karyawannya berkembang ke arah yang lebih baik, karena kesuksesan sejati adalah keberhasilan. Di Ridhai Allah SWT.

Peran penting kepemimpinan dalam Islam adalah: 1). Pemimpin harus fleksibel dan kaya pengalaman; 2). Soal tanggung jawab “ritual” atau “spiritual” sebagai bagian dari organisasi / perusahaan sudah menjadi fungsi yang niscaya, bukan hal sepele yang harus dialami atau dititipkan kepada orang lain; 3). Penciptaan tidak difokuskan secara efektif pada puncak organisasi.²⁵

²⁴ Achmad Ibrahim Abu Sinna, *Manajmen Syariah Sebuah Kajian Hstoris dan Kontemporr*, Jakarta: PT Raja Gafindo Prrsada, 2006, h. 138.

²⁵ V.Riva’i, Bachtar, dan B. R. Amar, *Pemmpin dan Kepemmpinan dalam Organisasi*, Jakata: Raja Gafindo Persada, 2013, h. 30.

Kita juga bisa melihat pandangan orang tentang pentingnya kepemimpinan dari kepemimpinan Islam. Fungsi kepemimpinan dapat digambarkan oleh dua fungsi utama, yaitu fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi); dan fungsi sosial (fasilitator). Pertama, fungsi pemecahan masalah. Ruang lingkupnya meliputi pemberian pendapat, informasi, dan pemecahan masalah yang selalu berdasarkan hukum syariah yaitu argumentasi yang kuat, bukti / bukti pendukung. Fungsi ini juga dirancang untuk memberikan motivasi spiritual bagi anggota organisasi.

Kedua, fungsi sosial berkaitan dengan interaksi antar anggota masyarakat untuk menjaga keutuhan suasana tim dan menjaganya dalam keadaan kerjasama tim yang kondusif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah tim dengan semua anggota yang bekerja bersama dalam visi, misi, dan tujuan organisasi yang sama. Suasana ini dapat diringkas dengan formula three in one, yaitu kesatuan seluruh anggota dalam kerangka berpikir / aja (berpikir / berpikir), perasaan / suasana (feeling) dan aturan permainan / aturan permainan (permainan aturan). . Tentu interaksi itu terjadi di koridor amar ma'ruf nahi munkar.

Berdasarkan peran kepemimpinan di atas berdasarkan pandangan Islam maka dapat disimpulkan bahwa peran penting dari kepemimpinan menurut pandangan Islam adalah peran pemimpin yang akan mengarahkan perusahaan menuju penerapan sistem Islam.

5. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sondang, tujuh indikator yang harus dimiliki pemimpin adalah sebagai berikut:²⁶

a. Iklim saling mempercayai

Jika pemimpin menganggap bawahannya sebagai orang yang bertanggung jawab di satu sisi, dan di sisi lain, bawahan menerima kepemimpinan atasan, maka hubungan saling percaya akan menjadi kenyataan..

²⁶ Sunyyoto, *Manajmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2015, h. 231.

b. Penghargaan terhadap ide bawahan

Apresiasi gagasan bawahan oleh instansi atau pimpinan instansi akan mampu memberikan nuansa tersendiri. Bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif untuk mencapai tujuan organisasi pada organisasi atau organisasi tempat mereka bekerja.

c. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dapat dipahami bahwa fokus pada orang didasarkan pada perspektif manajemen dari perilaku pemimpin.

d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan ekspektasi terhadap perilaku individu. Harapan ini akan mengarah pada permainan peran tertentu. Beberapa orang harus berperan sebagai pemimpin, sementara yang lain berperan sebagai bawahan. Dalam pekerjaan sehari-hari, pemimpin harus memperhatikan kenyamanan bawahannya.

e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya selalu harus berhadapan dengan dua hal penting, yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan dengan tugas. Perhatian adalah sejauh mana para pemimpin bertindak dengan sopan dan suportif, mengungkapkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Misalnya bersikap baik kepada bawahan, bernegosiasi dengan bawahan atau bawahan, dan memperhatikan orang lain dengan memperjuangkan kepentingan bawahan. Ciri-ciri perilaku kepemimpinan yang dianggap didominasi bawahan biasanya adalah perilaku pemimpin. Pemimpin ini sering memperjuangkan kepentingan bawahan dan memperhatikan kesejahteraan termasuk memberikan gaji tepat waktu, memberikan manfaat dan memberikan fasilitas yang terbaik untuk bawahan.

f. Pertimbangkan faktor kepuasan kerja bawahan saat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam sebuah organisasi, pemimpin harus selalu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bawahannya saat menyelesaikan tugasnya, agar tercapai hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya..²⁷

Hamzah mengemukakan bahwa indikator dasar kepemimpinan untuk perilaku pemimpin khusus adalah sebagai berikut:

a. Menantang proses

Proses tantangan di sini, pemimpin selalu mencari peluang atau peluang untuk mempromosikan pengembangan organisasi.

b. Memberi inspirasi

Pemimpin menggambarkan masa depan organisasi atau menjelaskan rencana untuk mencapai tujuan bawahan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, pemimpin membantu orang lain atau karyawan mencapai tujuan mereka.

c. Memungkinkan orang lain untuk bertindak

Mempercepat kerja sama antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan. Kepemimpinan juga memperkuat kapabilitas kerja karyawan.

d. Membuat model pemecahan

Ketika organisasi atau bawahan menghadapi masalah, pemimpin dapat memberikan solusi atau memberikan solusi. Jika masalah bisa diselesaikan, pemimpin dapat memberikan contoh pemecahan masalah kepada bawahannya dan memberikan rencana sukses kecil.

e. Memberikan semangat

Pemimpin perlu mengenali kontribusi individu atau bawahan. Mengenali karyawan atau bawahan merupakan motivasi bagi bawahannya. Saat mencapai tujuan tertentu, pemimpin juga perlu merayakan kinerja pekerjaan.

Dari indikator diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin membutuhkan berbagai macam kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin.

²⁷*Ibid.*, h. 231-234.

B. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Malayu dan Hasibuan percaya bahwa motivasi berasal dari bahasa latin yang artinya mendorong atau bergerak. Motivasi berperan sangat penting karena motivasilah yang menyebabkan, membimbing dan mendukung perilaku manusia. Motivasi menjadi lebih penting untuk karyawan dapat mencapai maksud/tujuan yang diinginkan dengan sebaik-baiknya.²⁸

Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi adalah motivasi yang menginspirasi kemauan orang untuk bekerja, dan setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Merie J. Moscovits percaya bahwa motivasi biasanya didefinisikan sebagai permulaan dan arah perilaku, dan kursus motivasi sebenarnya adalah kursus perilaku. Menurut Edwin B. Flippo meyakini bahwa motivasi adalah suatu keterampilan yang memandu karyawan dan organisasi untuk bekerja dengan sukses, sehingga keinginan dan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai dalam waktu yang bersamaan, sedangkan Wayne F.Cascio mengatakan bahwa kekuatan yang bersumber dari perusahaan dinamakan motivasi. Seseorang mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhannya, seperti lapar, haus, dan haus.²⁹

Suatu dukungan/dorongan dari internal (eksternal) atau eksternal (lingkungan) yang menjadi faktor pendorong tercapainya tujuan merupakan motivasi. Bagi karyawan, motivasi dapat diartikan sebagai motivasi yang mendorong karyawan untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuannya (untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan keinginan). seseorang mempunyai motivasi dalam melaksanakan sesuatu dan/atau membeli sesuatu sebenarnya susah untuk ditentukan, karena motivasi adalah sesuatu yang berada di dalam diri seseorang, bukan dari luar. Motivasi akan muncul muncul melalui sikap manusia yang terlihat atau diamati.

²⁸ NugrohoSetiyadi, *Perilaku Konsmen Konsep Dan Implikasi Untuk Strategi Dan Penelitian Pemasaran*, Jakarta : Prenada Media, 2003, h. 78.

²⁹ Sunuyoto, *Manajmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2015, h.122.

2. Proses Timbulnya Motivasi

Gitosudarmo menjelaskan bahwa proses insentif meliputi tahapan sebagai berikut::

- a. Jika seseorang menimbulkan kebutuhan tertentu, dan kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka akan menimbulkan dorongan untuk mencoba melakukan aktivitas tersebut.
- b. Jika kebutuhan tidak dapat dipenuhi, maka seseorang akan mencari cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
- c. Untuk mencapai tujuan pencapaian yang diinginkan, seseorang harus memiliki kemampuan, keterampilan dan pengalaman untuk mendukung segala kebutuhan.
- d. Melaksanakan evaluasi kinerja formal atas pencapaian bertahap dari pencapaian tujuan yang berhasil.
- e. Jika seseorang berpikir bahwa pekerjaan mereka berharga dan dibayar atau dibayar, maka mereka akan melakukannya dengan lebih baik.
- f. Remunerasi (gaji) yang diperoleh, seseorang bisa memperhitungkan seberapa besar *demand* (permintaan) yang bias mereka penuhi dengan gaji atau remunerasi yang diterima.

3. Prinsip-Prinsip Motivasi

Pemimpin harus berpijak pada prinsip motivasi ketika memutuskan kebijakan untuk memberikan kesempatan insentif material dan non material kepada bawahannya. Prinsip motivasi Mangkunegara adalah :

a. Prinsip partisipasi

Karyawan harus memiliki peluang untuk terlibat dalam menemukan maksud/tujuan yang ingin dicapai pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pimpinan bisa berkomunikasi dalam segala hal yang berkorelasi dengan pencapaian tujuan. Memberikan informasi yang baik dan jelas bisa memberikan kemudahan pimpinan untuk memotivasi karyawan.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan menyadari jika karyawan atau bawahan berperan dalam tujuan yang dicapai, dengan adanya pengakuan tersebut maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberi karyawan kekuatan untuk memutuskan apa yang mereka lakukan kapan saja, yang akan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Pada saat yang sama, Hasibuan dan Malayu mengedepankan prinsip memotivasi karyawan yaitu:

- a. Prinsip inklusivitas berarti mengundang bawahan untuk berpartisipasi dan memberi mereka kesempatan untuk memberikan saran selama dalam langkah pengambilan keputusan.
- b. Komunikasi berarti informasi yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mencapainya, dan kendala yang dihadapi.
- c. Pengakuan berarti memberikan penghargaan, pujian dan pujian yang pantas dan wajar kepada bawahan atas prestasi kerja mereka.
- d. Otoritas yang didelegasikan mengacu pada pemberdayaan bawahan dengan kekuatan dan kepercayaan diri, dan bawahan dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik dengan kemampuan dan kreativitas mereka. Misalnya: Ini adalah pekerjaan Anda, saya harap Anda bisa melakukannya.
- e. Adil dan tepat, yang berarti bahwa alat dan jenis insentif yang diberikan harus didasarkan pada keadilan dan kesesuaian untuk semua karyawan. Misalnya, jika masalahnya sama, hadiah atau hukuman untuk semua karyawan harus adil dan masuk akal.

- f. Saling memperhatikan artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuannya harus mau memberikan motivasi dan alat. Ia menegaskan, kerja sama itu saling menguntungkan kedua belah pihak.³⁰

Dapat disimpulkan bahwa prinsip yang dijelaskan diatas merupakan suatu yang penting dalam prinsip motivasi yaitu selalu berusaha agar karyawan atau bawahan tetap menjaga keseimbangan sekaligus memenuhi kebutuhan kerja bawahan. Upaya ini ditujukan untuk menginspirasi karyawan agar tulus dan berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan tertentu.

4. Faktor-Faktor yang berpengaruh dalam Motivasi

Motivasi biasanya mempunyai arti sebagai dorongan. Motivasi merupakan langkah internal atau langkah psikologis seseorang, dan tentunya banyak faktor yang mempengaruhinya. Beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sondang adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik biografikal

Fitur biografis ini terkait dengan individu terkait, seperti:

1) Umur

Usia terkait terhadap kematangan teknologi seseorang. Kedewasaan yang berarti keterampilan dalam melaksanakan tugas dan kematangan mental seseorang. Dengan asumsi semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi kematangan teknologinya. Sementara itu, kematangan psikologis berarti semakin tua seseorang, semakin mampu ia menunjukkan kedewasaan psikologis. Sejauh yang ia ketahui, ia lebih pintar, berpikir lebih rasional, mampu mengendalikan emosinya, lebih toleran dan menunjukkan sikap kematangan intelektual.

2) Jenis Kelamin

Pengaruh gender pada pekerja memang perlu diperhatikan, karena hal ini dapat menyesuaikan perlakuan mereka sehingga dapat menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

³⁰ H.Hasibuan, S. Malayu, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 98-99.

3) Status perkawinan

Bisa ditentukan jika status perkawinan mempunyai pengaruh positif dan negatif dengan terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan organisasi. Dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki keluarga. Selain itu memberikan sebuah tanda tentang cara menggunakannya serta metode motivasi yang tepat.

4) Jumlah Tanggungan

Faktor kepuasan kerja Jika dikaitkan maka dapat dilihat bahwa semakin banyak ketergantungan yang dimiliki seseorang maka semakin mudah untuk menemukan kepuasan yang cukup. Hal ini dapat dikatakan terkait dengan sikap masyarakat yang enggan mengambil risiko menghentikan atau mengurangi sumber penghasilan yang diinginkan oleh seluruh anggota keluarga sebagai sumber dana untuk berbagai kebutuhannya. Jika dikaitkan dengan tingkat ketidakhadiran seseorang, tampaknya ada sikap yang serupa. Kecenderungan ketidakhadiran tersebut bahkan lebih kecil karena dikhawatirkan akan berbagai sanksi disipliner, yang akan berdampak negatif pada karir dan sumber penghasilan orang tersebut.

5) Masa Kerja

Setiap organisasi mengharapkan pekerjaannya untuk selalu bekerja pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktifnya dimana pernyataan ini merupakan hal yang umum. Dengan kata lain, belum ada organisasi yang suka jika selalu terjadi pergantian pegawai, karena banyak pegawai lama yang keluar karena berbagai alasan, sehingga harus merekrut pegawai baru untuk menggantikan pegawai yang sudah mengundurkan diri.

b. Kepribadian

Sebagai individu, setiap orang memiliki identitas yang unik. Inilah mengapa orang sering mengatakan bahwa setiap orang sebenarnya adalah satu-satunya makhluk dunia ini tanpa duplikasi. Oleh karena itu,

kepribadian ini bisa dimanfaatkan oleh pemimpin dalam menemukan model motivasi yang bisa diterapkan dalam kepribadiannya.

c. Persepsi

Ketika berbicara tentang persepsi, dapat dikatakan bahwa apa yang ingin dilihat orang belum tentu sama dengan fakta yang sebenarnya. Semua ini (diri, persepsi tujuan, faktor situasional) sebenarnya memiliki pengaruh besar pada penggunaan motivasi bawahan. Terlepas dari suka atau tidak suka, manajer harus menggunakan pengetahuan bawahan mereka tentang semua aspek kehidupan organisasi, karena pandangan orang memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku mereka, dan perilaku mereka akan sangat mempengaruhi motivasi mereka.

d. Kemampuan belajar

Kemampuan belajar berarti mencoba memahami hal-hal baru, teknologi baru, metode baru, cara berpikir baru, bahkan perilaku baru.

e. Nilai-nilai yang dianut

Setiap orang mengikuti sistem nilai tertentu, yaitu berupa tingkah laku atau alasan keberadaan. Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial, yang dapat diterapkan pada berbagai jenis sosial di mana seseorang menjadi anggotanya. Dapat juga dikatakan bahwa sistem nilai seseorang adalah pandangannya terhadap norma-norma yang berkaitan dengan hal-hal tertentu, seperti baik, buruk, benar atau salah.

f. Sikap

Sikap bawahan sangat penting untuk menarik perhatian, karena walaupun sikap seseorang berbeda dengan nilai-nilainya, namun tetap ada hubungan yang erat antara keduanya. Secara konseptual, nilai lebih luas daripada sikap. Seperti yang disebutkan sebelumnya, nilai-nilai berfokus pada pandangan seseorang tentang baik, buruk, benar, dan salah. Pada saat yang sama, sikap adalah pernyataan evaluasi seseorang terhadap objek tertentu.

g. Kemampuan

Kemampuan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Misalnya, dalam hubungan semacam ini, biasanya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin dibutuhkan intelektual daripada kekuatan fisik, dan sebaliknya.

5. Motivasi Kerja Islam

Motivasi merupakan elemen penting dalam aktivitas kerja, karena motivasi merupakan penggerak dalam berperilaku. Motivasi adalah sikap mental dan psikologis manusia, yang dapat memberikan energi, mendorong aktivitas dan tindakan, membimbing dan membimbing perilaku untuk memenuhi kebutuhan atau mengurangi kebutuhan yang tidak seimbang..³¹

Definisi lain tentang motivasi dikutip oleh Winardi, Stephen P. Khobbins dan Marry Coulter menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi guna mencapai kemampuan memenuhi kebutuhan individu tertentu..³²

Psikolog banyak menggunakan istilah berbeda untuk merujuk pada hal-hal yang menyebabkan perilaku, beberapa menyebutnya motivasi atau motivasi, kebutuhan, dorongan, keinginan, dan motivasi..³³Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti "bergerak". Dalam situasi saat ini, motivasi adalah proses mental dalam mengusulkan, membimbing, membimbing, dan membangun perilaku sukarela yang mengarah ke tujuan..³⁴

Motivasi adalah kekuatan yang memberikan motivasi, menginspirasi semangat orang untuk bekerja, dan membuat mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut T. Hani Handoko, "Motivasi adalah suatu keadaan kepribadian yang menginspirasi keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu." Motivasi kerja adalah

³¹ Muhdarsyah Snungan, *Produktivitas Apa dan Bagamana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 134.

³² Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Gasindo Prsada, 2007, h. 78.

³³ Suknanto Resohadiprojo dan T. Hani Handoko, *Organsasi Perusahaan, Teoiri Struktur dan Perlaku*, Yogyakarta: BPFE, 2000, h. 252.

³⁴ Robertt Kretitner dan Anggelo Kiniki, *Perlaku Organisasi*, terjemah Erly Suandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2003, h. 248.

seseorang yang bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan (Karyawan) motivasi atau semangat kerja. Motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda menurut latar belakang. Namun pada dasarnya motivasi akan mempengaruhi kinerja dan efisiensi kerja karyawan itu sendiri.

Dalam bukunya "Working with the Conscience", Muwafik Saleh mengatakan selama ini banyak orang yang hanya mempelajari buku teks untuk kepentingan dunia, dan mereka tidak peduli dengan kemaslahatan generasi mendatang. Oleh karena itu, sudah saatnya pekerja bekerja dengan sikap yang positif, insentif semacam ini dapat memberikan kepribadian yang baik, dan ajaran Islam diperlukan, Islam harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut..³⁵

a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bisa bekerja, mereka harus tahu apa niat dan motivasinya, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Kalau tujuan kerja hanya untuk mendapatkan gaji, itu saja. Namun, jika Anda berencana menambah tabungan di masa depan, memperoleh aset legal dan menafkahi keluarga, maka Anda pasti akan mendapatkannya sesuai harapan. Rasulullah SAW bersabda: Rasulullah SAW mengatakan kepadanya dari Sa'ad bin Abu Waqqash ra: "Tidak peduli berapa banyak uang yang Anda habiskan (bekerja), Anda ingin mencari kebahagiaan Allah. Tidak ada keraguan bahwa istri penuh yang Anda berikan akan menjadi dihargai." (Berbicara oleh Buhari-Muslim).

b. Takwa Dalam Bekerja

Kesalehan memiliki dua arti di sini. Pertama, kita harus mematuhi perintah dan menjauhi segala bentuk larangan. Kedua, Muslim memiliki sikap yang bertanggung jawab terhadap keyakinan yang mereka yakini dan janjikan. Orang yang berhati-hati tentang pekerjaan adalah orang yang dapat bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan.

³⁵ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, Jakarta:Erlangga, 2009, h. 65.

Orang yang benar atau bertanggung jawab akan selalu menunjukkan sikap yang positif, karena orang yang bekerja dengan hati-hati akan menunjukkan sikap sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan cara terbaik yang merupakan wujud tanggung jawab atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya;
- 2) Hindari segala bentuk kejahatan untuk diri sendiri dan orang di tempat kerja. Misalnya jangan malas, menyakiti rekan kerja, dll;
- 3) Ikuti aturannya;
- 4) Hanya ingin hasil pekerjaan yang baik dan legal.

Allah SWT berjanji akan memberikan pahala bagi mereka yang telah menghabiskan hidupnya sebagai pekerjaan, termasuk bekerja. Firman Allah SWT:

Artinya: “Apabila mereka telah mendekati akhir iddahnya, Maka rujukilah mereka dengan baik atau lepaskanlah mereka dengan baik dan persaksikanlah dengan dua orang saksi yang adil di antara kamu dan hendaklah kamu tegakkan kesaksian itu karena Allah. Demikianlah diberi pengajaran dengan itu orang yang beriman kepada Allah dan hari akhirat. Barang siapa bertakwa kepada Allah niscaya dia akan mengadakan baginya jalan keluar”.³⁶

c. Ikhlas Dalam Bekerja

Ketulusan adalah syarat utama Allah SWT menerima tingkah laku manusia. Suatu kegiatan atau kegiatan, termasuk bekerja, jika dilakukan dengan itikad baik, akan membawa rahmat kepada Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan itikad baik yaitu:

- 1) Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- 2) Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- 3) Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
- 4) Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

³⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014, h. 945.

Allah SWT berfirman dalam (QS. Ali Imran: 29)

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعْلَمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (٢٩)

“Katakanlah: "Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah mengetahui." Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. Dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu”.³⁷

Menurut syari'at, jika kita tidak rajin dan menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan sempurna, kita tidak mungkin di ridha Allah SWT. Ambisi terbesar mereka yang beriman pada pekerjaan adalah memiliki ridha Allah SWT. Ambisi luhur ini menghasilkan sikap kejujuran, antusiasme dan ketekunan. Sebagaimana firman Allah SWT

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah:105).³⁸

Ayat-ayat di atas memerintahkan kita untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang Allah SWT lihat dalam ayat ini tidak selalu bahwa seseorang memiliki derajat yang lebih tinggi dari yang lain, tetapi itu berarti keunggulannya tidak lebih dari pengetahuan profesionalnya. Bidang pekerjaannya masing-masing..³⁹

Oleh karena itu, setiap orang pasti memiliki keunggulan dibandingkan orang lain dalam bidang pekerjaan tertentu, dan keunggulan tersebut membuat setiap orang membutuhkan bantuan orang lain untuk mencapai kebutuhan hidupnya.

³⁷Ibid, h. 80.

³⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014, h. 184.

³⁹ Ahmad Azhzar Basyir, *Garis Besar Sstem Ekonmi Islam*, Yogyakarta: BPFE, 1987, h. 26.

Abdul Hamid Mursi mengemukakan dalam bukunya "Produktivitas Sumber Daya Manusia, Metode dan Ilmu Alquran" bahwa dari perspektif Islam, motivasi memiliki konsep-konsep utama sebagai berikut.⁴⁰

a. Motivasi Fisiologis

Secara fisiologis, ini menjelaskan kecenderungan alami tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan permanen. Ketika keseimbangan tidak seimbang maka akan timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan memulihkan keseimbangan tubuh, seperti motivasi perawatan diri.

Alah SWT menyebutkan motivasi fisik terpenting dalam ayat-ayat tertentu Alquran, yang dapat digunakan untuk menjaga individu dan kelangsungan hidupnya, seperti rasa lapar, haus, dan bernapas. Manusia tidak hanya harus beribadah, tetapi juga menghasilkan uang untuk membeli makanan atau memenuhi kebutuhan sehari-hari. Allah berfirman:

وَلَنبَلِّغَنَّكُمْ أَشْيَاءَ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar,” (Qs. Al-Baqarah: 155)⁴¹

b. Motivasi Psikologis atau Sosial

Secara umum, psikolog modern percaya bahwa adanya motivasi psikologis tidak selalu datang dari lahir. Ini adalah hasil dari proses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan dan budaya. Namun, para ahli tersebut tidak memungkiri adanya unsur bawaan.

1) Motivasi Kepemilikan

Motivasi belajar manusia memiliki motivasi psikologis dalam perkembangan sosial. Dalam fase pertumbuhan, kecenderungan

⁴⁰ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Gema Insani Press, 1997, h. 107.

⁴¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014, h. 24.

untuk memiliki individu berkembang. Dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan masa depan dan jaminan keamanan.

2) Motivasi Berkompetisi

Persaingan adalah dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan budaya di mana ia tumbuh. Orang biasa bersaing di bidang ekonomi, sains, budaya, masyarakat, dll. Alquran menganjurkan agar manusia bersaing dalam kesalehan, perbuatan baik, dan ketaatan pada nilai dan prinsip kemanusiaan. Allah berfirman:

وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ يَدَيْهِ مِنَ الْكِتَابِ وَمُهَيْمِنًا عَلَيْهِ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿٤٨﴾

“Dan Kami telah turunkan kepadamu Al Qur'an dengan membawa kebenaran, membenarkan apa yang sebelumnya, yaitu kitab-kitab (yang diturunkan sebelumnya) dan batu ujian terhadap kitab-kitab yang lain itu; maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang Allah turunkan dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Untuk tiap-tiap umat di antara kamu, Kami berikan aturan dan jalan yang terang. Sekiranya Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap pemberian-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah-lah kembali kamu semuanya, lalu diberitahukan-Nya kepadamu apa yang telah kamu perselisihkan itu.” (QS. al-Maiadah: 48).⁴²

3) Motivasi kerja

Setiap orang memiliki motivasi untuk bekerja, dan kebanyakan orang akan bekerja lebih keras jika tidak menemui kendala dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selama motivasi kerja kuat maka peluang personal dan tujuan kerja semakin selaras.

c. Motivasi Bekerja dan Berproduksi

⁴²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014, h. 116.

Ketiga ayat ini meminta orang untuk bersyukur kepada Allah atas nikmatnya. Berkaitan dengan hal tersebut, ada dua hal yang perlu diperhatikan:

- 1) Pertama, biarkan orang bekerja sesuai dengan produksi manfaat dari Al-Qur'an: "... dan apa yang dibudidayakan tangan mereka". Namun, terlepas dari upaya manusia, upaya tersebut tetap didasarkan pada keinginan dan doa Allah.
- 2) Kedua, lingkungan adalah anugerah Allah, jika anugerah Allah dibarengi dengan kemauan untuk bekerja, maka lingkungan akan memberikan pertolongan bagi kehidupan manusia, karena ketrampilan manual di bidang pertanian merupakan fondasi yang kokoh dari pertanian. Dapatkan produk pertanian..

Karena itu, orang beriman hendaknya tidak percaya bahwa fatalisme itu adil. Fatalisme adalah cara negatif dalam hidup, yaitu menunggu daripada mencoba. Islam hanya mengenal konsep Towakal kepada Allah, dan Towakal kepada Allah berarti memikirkan keselamatan sebanyak-banyaknya, mempertimbangkan berbagai alternatif dan memilih yang terbaik.

Islam mengajarkan bahwa selama anugerah hidup dipelihara dan digunakan dengan niat yang tulus, maka setiap pekerjaan dan kesenangan yang baik akan menjadi ibadah. Secara garis besar, kegiatan amal Islam merupakan kegiatan terpenting dalam kehidupan umat Islam di dunia. Dalam perspektif Islam, kegiatan ekonomi harus disertai dengan komitmen untuk mematuhi petunjuk Tuhan yang dituangkan dalam Alquran dan dimaknai sebagai Hadis.. Allah SWT berfirman:⁴³

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ
 اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ﴿٤﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ
 حَافِظُونَ ﴿٥﴾ إِلَّا عَلَىٰ أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ ﴿٦﴾
 فَمَنْ ابْتَغَىٰ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ ﴿٧﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ
 رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ
 ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿١١﴾

⁴³ Mursi, *SDM*,, h. 108-128.

“Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, (1) (yaitu) orang-orang yang khusyu` dalam shalatnya, (2) dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna, (3) dan orang-orang yang menunaikan zakat, (4) dan orang-orang yang menjaga kemaluannya, (5) kecuali terhadap isteri-isteri mereka atau budak yang mereka miliki; maka sesungguhnya mereka dalam hal ini tiada tercela. (6) Barangsiapa mencari yang di balik itu maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas. (7) Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya, (8) dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. (9) Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi, (10) (ya`ni) yang akan mewarisi surga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya. (11)” (QS. Al-Mu`minun: 1-11)⁴⁴

Salah satu perbedaan paling esensial antara teori motivasi atau kebutuhan yang dikemukakan oleh penulis Barat dan Islam adalah bahwa keyakinan (keyakinan) adalah dasar dari semua aktivitas manusia dan memotivasi mereka untuk bekerja. Teori permintaan yang dikemukakan oleh penulis Barat telah dikritik oleh ajaran agama Timur. Salah satu kelemahan fatal dari teori-teori ini adalah bahwa mereka hanya memperlakukan manusia sebagai keberadaan fisik. Melalui penerapan sistem waktu, salah satunya adalah uang. Meskipun manusia adalah makhluk yang memiliki banyak dimensi, selain makhluk dengan unsur material, manusia tetaplah kehidupan spiritual atau dengan kata lain manusia tersusun dari badan. dan semangat.

Secara garis besar motivasi dapat dibedakan menjadi empat jenis yang meningkatkan kemanusiaan, antara lain: 1. Motivasi positif, yaitu motivasi yang berisi pernyataan yang dapat membuat orang secara positif meningkatkan pernyataan dan memberikan manfaat tertentu. 2. Motif negatif, yaitu motif yang mengandung pernyataan yang dapat membuat orang merasa takut atau akan diberi sanksi jika tujuannya tidak tercapai. 3. Motivasi dari dalam, yaitu pernyataan yang dihasilkan oleh karyawan karena pemahaman dan kesenangan mereka terhadap tugas yang diberikan saat melaksanakan tugas. 4. Tenaga dari luar adalah tenaga yang dihasilkan oleh pengaruh luar dari pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi mempunyai banyak tujuan antaranya:

⁴⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014, h. 342.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Ciptakan suasana kerja dan hubungan yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- h. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan.⁴⁵

Antara kepemimpinan dan motivasi saling berkaitan karena dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Dengan adanya pemimpin menunjukkan manusia sebagai penyelenggara dimotivasi untuk bisa bekerja secara efektif dan efisien karena dengan motivasi dan arahan dari pemimpin dapat mendukung karyawan bekerja secara optimal.
- b. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi terhadap karyawan, karena karyawan bekerja karena mereka benar-benar diminta melakukannya, atau karena mereka perlu menyelesaikan tugas tertentu.
- c. Kepemimpinan berkaitan dengan partisipasi, karena partisipasi merupakan bagian terpenting dalam mewujudkan perilaku organisasi yang nyata.⁴⁶

6. Indikator Motivasi

Indikator motivasi Mangkunegara (2012:68) mengemukakan sebagai berikut :

- a. Kondisi kerja;
- b. Gaji;
- c. Status;
- d. Keamanan kerja;

⁴⁵ Yayuk Suprati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kab. Rembang Jawa Tengah", *Skripsi*, 2004, h. 22.

⁴⁶ Sudarwan Danim, *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Bandung: Rineka Cipta, 2015, h. 144.

- e. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi;
- f. Petualang;
- g. Memiliki tujuan yang realistis;
- h. Kembangkan rencana kerja yang komprehensif dan upayakan untuk mencapai tujuan;
- i. Memanfaatkan umpan balik khusus dalam semua aktivitas yang dilakukan.

C. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Sutrisno mengemukakan, secara umum kinerja diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, sebagaimana yang tekankan oleh Lawler dan Porter. Prawirosentono menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan norma.

Miner percaya bahwa kinerja mengacu pada cara orang mengoperasikan dan melakukan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap ekspektasi tentang bagaimana seseorang melakukan tugas menyiratkan suatu fungsi dalam organisasi. Suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta, harus mencapai tujuannya dalam bentuk organisasi ketika mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Organisasi tersebut harus didorong oleh sekelompok atau orang yang berperan aktif dalam tindakan untuk mencapai tujuan. Institusi atau organisasi terkait.

Cormik dan Tiffin percaya bahwa kinerja adalah kualitas, kuantitas, dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan. Kuantitas merupakan hasil yang bisa dihitung, dimana seseorang bisa memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kualitas merupakan cara dimanan seorang

melaksanakan pekerjaannya yang menyangkut seringkali suatu permasalahan, disiplin dan ketepatan. Jam kerja mengacu pada waktu absen, penundaan, dan lama layanan.

Berdasarkan definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang tercermin dari kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Milner percaya bahwa kinerja secara keseluruhan dapat digambarkan sebagai empat aspek, yaitu:

- a. Kualitas yang diperoleh merupakan waktu, dan keakuratan jumlah, kesalahan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang diperoleh mengacu pada kuantitas hasil dari barang atau jasa yang bisa diproduksi.
- c. Jam kerja menunjukkan ketidakhadiran, keterlambatan dan tahun kerja layanan setiap karyawan.
- d. Kerjasama, menjelaskan bagaimana individu akan membantu atau menghalangi upaya rekan kerja.

Dengan keempat aspek kinerja di atas, maka seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja bagus dan baik apabila bisa menyelesaikan seluruh empat indikator diatas sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah disepakati oleh organisasi.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kinerja individu pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam organisasi. Pada saat yang sama, kinerja organisasi adalah semua pekerjaan yang telah diselesaikan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Terwujudnya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, yang digunakan atau dikelola oleh karyawan yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.⁴⁷

Stoner mengemukakan Kinerja adalah fungsi dari motivasi, keterampilan dan persepsi peran. Bernadin dan Russel mengemukakan

⁴⁷ Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2015, h, 170-73.

kinerja sebagai pencatatan hasilhasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Gibson mengemukakan Kinerja seseorang tergantung pada kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.⁴⁸

Fahmi mengemukakan manajemen performance merupakan ilmu yang menggabungkan seni dan seni, yang digunakan untuk mengaplikasikan konsep manajemen fleksibilitas yang representatif dan ideal untuk mewujudkan visi dan misi yang direalisasikan dalam organisasi. Nasucha meyakini bahwa kinerja organisasi adalah keseluruhan efektivitas organisasi, yang dapat memenuhi kebutuhan yang ditetapkan masing-masing kelompok dalam hal kerja sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk secara berkelanjutan dan efektif memenuhi kebutuhannya.

Kinerja mengacu pada hasil output melalui langkah khusus yang dijalankan oleh semua elemen organisasi untuk hasil input khusus yang digunakan. Selain itu kinerja juga adalah hasil dari rangkaian langkah aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi tertentu. Hubungan antara kinerja pribadi dan kinerja organisasi merupakan kerangka yang terdapat dalam organisasi.

Terlepas dari ukurannya, organisasi publik dan swasta yang mencapai tujuan yang telah ditentukan harus melaksanakan aktivitas yang dipromosikan oleh individu atau kelompok orang yang secara aktif bertindak sebagai partisipan. Dengan kata lain, hanya upaya orang dalam organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut penjelasan kinerja di atas, menggambarkan tingkat kejelasan tugas yang telah dilaksanakan oleh semua karyawan di suatu organisasi. Meningkatkan kinerja organisasi adalah tujuan yang wajib diperoleh organisasi dan instansi pemerintah dengan memaksimalkan tingkat kegiatan.

Harmani menuturkan kinerja memiliki beberapa unsur yaitu:

⁴⁸ Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013, h. 213.

- a. Hasil kerja yang diperoleh secara individu maupun dalam suatu organisasi, artinya kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh secara individu maupun kelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, individu atau organisasi akan diberikan kewenangan dan tanggung jawab, yang artinya individu atau organisasi memiliki hak dan kewenangan untuk ditindaklanjuti agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik.
- c. Pekerjaan harus dilakukan secara hukum, artinya dalam menjalankan tugas pribadi atau lembaga tentunya harus mengikuti aturan yang ditetapkan
- d. Pekerjaan tidak melanggar etika atau etika, artinya selain mematuhi aturan yang ditetapkan, pekerjaan juga harus sesuai dengan etika dan etika yang diakui.⁴⁹

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja karyawan juga dapat didasarkan pada kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki indikator sebagai berikut.:

- a. Beban kerja.
- b. Kualitas pekerjaan.
- c. Ketepatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- d. Tujuan evaluasi pekerjaan.⁵⁰

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Prawirosentoro mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti di bawah ini:

- a. Efektif dan efisien

Ketika suatu tujuan akhirnya dapat tercapai, kita dapat mengatakan bahwa kegiatan itu efektif, tetapi jika hasilnya tidak dicari, kegiatan tersebut akan mengevaluasi pentingnya hasil yang dicapai sehingga meskipun efektif, dapat memuaskan Anda. disebut tidak valid.

⁴⁹L Fahmi, *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2011, h. 3-5.

⁵⁰ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018, h. 352.

Sebaliknya, jika efek yang dicari tidak penting atau sepele, aktivitas tersebut efektif.

b. Otoritas (wewenang)

Sesuai dengan kewenangannya itulah sifat komunikasi atau tatanan dalam organisasi formal. Komunikasi atau tatanan tersebut dimiliki oleh anggota organisasi dan dapat bekerja sama dengan anggota lain berdasarkan kontribusi anggota lain. Urutan menunjukkan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dalam organisasi memungkinkan.

c. Disiplin

Disiplin untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin pegawai mengacu pada perilaku pegawai dalam mematuhi perjanjian kerja dengan organisasinya.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide terkait dengan rencana visi dan tujuan organisasi.⁵¹

3. Kinerja Islami

Menurut kamus bahasa Indonesia, bekerja adalah mengerjakan sesuatu, mengerjakan sesuatu. Konsep performance adalah singkatan dari “work energy dynamics”, yang artinya performance dalam bahasa Inggris. Istilah performance biasanya diungkapkan dalam bahasa Indonesia sebagai performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh indikator pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.⁵²

Schwartz (1999) menganggap kinerja sebagai kekuatan manajemen, pada dasarnya ini adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan tentang penetapan tujuan, dari manajer kepada karyawan untuk memberikan umpan balik yang baik, dan sebaliknya.⁵³

⁵¹ Sutriyso, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011, h. 175-177.

⁵² Wiyrawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salmba Empat, 2009, h. 5.

⁵³ Rattna Kusmawati, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, III (November, 2008), h. 152.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara hukum tanpa melanggar hukum, serta dengan etika dan etika.⁵⁴

Prestasi atau prestasi kerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sejauh mana seseorang atau organisasi berhasil menyelesaikan pekerjaannya disebut "tingkat kinerja". Umumnya orang dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi disebut orang yang produktif, sebaliknya orang yang tidak memenuhi standar disebut orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah.⁵⁵

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.*⁵⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa segala kelebihan hanya milik Allah, jadi bekerja tidak terbatas pada ubudiyah, karena bekerja adalah proses dan frekuensi logisnya adalah pahala (pahala) yang akan kita terima. Dalam hal ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, tetapi juga kerja sosial yang bersifat sosial.

Menurut Nurdiana, ia mengemukakan bahwa berkarya bukan hanya untuk dirinya sendiri, melainkan untuk ridha Allah SWT, karena ciri-ciri pementasan Islami adalah sebagai berikut::

a. Berkualitas, yang meliputi diantaranya:

- 1) Bekerja dengan benar (melaksanakan pekerjaan dengan benar tidak melanggar syari'ah).

Firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surat Al Bayyinah ayat 5:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيُعْبَدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ ﴿٥﴾

⁵⁴ Suryadi Prawrosentono, *Kebijakan Knerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999, h. 27.

⁵⁵ Moh As'ad, *Psikologi Industri*, PT. Rineka Cipta, Edisi ke empat: Jakarta, 1991, h. 48.

⁵⁶ Al-Ba'di, *Al-Quran AlKarim dan Terjmahnya*, Semarang: PT. Toha Putra, 1996, h. 825.

“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan keta`atan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama dengan lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus”.

Menjelaskan secara langsung Ibn Kasir (Juz 30: 488) berarti menjauhi syirik (bersekutu dengan Allah) dan menjauhi kesesatan. Pada saat yang sama, berkenaan dengan kualitas umat Islam, semua pekerjaan yang dilakukan setiap Muslim harus untuk menyembah Tuhan, bukan untuk materi, pujian, dan alasan lainnya.

2) Ikhlas

Ikhlas yang kaitannya dalam kinerja adalah bekerja tidak pernah meminta imbalan termasuk di dunia atau di akhirat.

Firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surat An Nisaa' ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٤٦﴾

“Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar”.

Memperbaiki penjelasan Ibn Kasir (Yohanes 5: 596) berarti melakukan pekerjaan dengan baik untuk menghilangkan akibat buruk dan kesalahan yang dilakukan. Pada saat yang sama, hubungan dengan kualitas Muslim selalu melakukan yang terbaik untuk setiap pekerjaan.

3) Effisiensi

Saat menggunakan aset institusi, itu harus untuk kepentingan institusi, bukan pribadi. Berhemat bukanlah hal yang sepele, tetapi penggunaan hal-hal yang dilebih-lebihkan.

Allah Swt berfirman dalam Surat Al Furqan ayat 67 :

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا ﴿٦٧﴾

“Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebih-lebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian”.

Dalam tafsir Ibn Kasir (Yohanes 19:77), makna dari ayat ini adalah bahwa mereka tidak akan menyia-nyiakan kekayaannya untuk memberi lebih dari yang mereka butuhkan, dan juga tidak akan keluarga, yang menyebabkan berkurangnya hak keluarga dan kebutuhan keluarga yang tidak mencukupi (dalam hal ini, keluarga juga bisa diartikan sebagai organisasi). Namun mereka membelanjakan kekayaannya dalam kisaran yang seimbang, selektif, dan menengah. Cara terbaik adalah menangani kasus ini dengan cara perantara, yaitu tidak melebih-lebihkan atau pelit. Pada saat yang sama, hubungannya dengan kualitas umat Islam adalah bahwa dia selalu dapat memperkirakan sumber daya organisasi secara proporsional.

b. Kuantitas

Berapa banyak pekerjaan yang dihasilkan, dan semakin bermanfaat bagi orang lain, semakin baik pekerjaan pribadinya.

Allah Swt berfirman dalam surat Al Baqarah ayat 261:

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِئَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٦١﴾

“Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh bulir, pada tiap-tiap bulir: seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang Dia kehendaki. Dan Allah Maha Luas (kurnia-Nya) lagi Maha Mengetahui”.

Dalam penjelasan Ibnu Kasir (Yudas 3:74), makna membelanjakan harta di jalan Allah termasuk belanja untuk jihad, membangun perguruan tinggi, rumah sakit, dan melakukan penelitian ilmiah. Artinya aset belanja tidak hanya berupa aset. Setiap usaha, keterampilan atau jasa, pikiran juga termasuk di dalamnya, dan segala sesuatu yang dihasilkan seseorang dari setiap pekerjaan akan diberi pahala beberapa kali lipat, jadi hanya Allah SWT yang tahu totalnya.

c. Kreatifitas

Selalu pikirkan dan ciptakan hal baru yang lebih baik, Anda dapat menyelesaikan semua masalah dan mengembangkan kemampuan Anda secara kreatif.

Firman Allah Swt dalam Al-Qur'an surat Ar Ra'du ayat 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Maksud dari “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan”, dalam penjelasan Ibn Kasir (Buku 13: 135), Allah tidak akan mengubah kondisi mereka, selama mereka tidak mengubah alasan kejatuhan mereka. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat ditarik dari informasi di atas adalah bahwa jika hamba itu sendiri tidak berusaha dan berkreasi untuk mewujudkan mimpinya, pertolongan Allah kepada hambanya tidak akan pernah terwujud..

d. Istiqomah Waktu

Dalam perspektif Islam, kinerja yang baik juga terletak pada nilai efisiensi waktu, yang dapat dilihat dari aspek-aspek berikut::

- 1) Ajaran Islam mengatur kewajiban membayar zakat setelah satu tahun.
- 2) Doktrin Islam tentang doa tepat waktu.
- 3) Islam mengajari umat untuk melakukan aktivitas secara seimbang, termasuk bekerja, beribadah dan istirahat.

Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari rencana yang telah dijadwalkan selama proses

pelaksanaan kinerja, atau apakah hasil kinerja sesuai dengan harapan.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan satu cara:

- 1) Pastikan bahwa persyaratan pelanggan terpenuhi.
- 2) Berusaha keras untuk menetapkan standar kinerja untuk perbandingan.
- 3) Pertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 4) Menentukan pentingnya masalah kualitas dan mengidentifikasi masalah yang memerlukan perhatian prioritas.
- 5) Rencana kerja.

Kreitner dan Kinicki (2001) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya:

- 1) Dalam posisi mengamati perilaku kinerja yang menjadi kepentingan individu.
- 2) Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
- 3) Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
- 4) Harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar.⁵⁷

Menurut Bernardin dan Russel, ada beberapa standar dalam menilai kinerja pegawai, berikut standar yang berguna untuk mengukur kinerja pegawai::⁵⁸

- 1) Kualitas: Tingkat proses atau penyesuaian cara ideal untuk melakukan atau menyelesaikan suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas: Kuantitas yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai moneter atau kuantitas siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Timeline: selesaikan aktivitas dalam waktu yang dijadwalkan dan maksimalkan level aktivitas lainnya.
- 4) Cost-Effectiveness: memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan berupa tenaga kerja, keuangan, dan teknologi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

⁵⁷ Wiybowo, *Manajmen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Gafindo Persada, 2009, h. 343-344.

⁵⁸ Natalia Kokasih, "Pengaruh Knowledge Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel)", *Jurnal Manajemen*, (September, 2007), h. 82.

- 5) Pengaruh interpersonal: sejauh mana karyawan memiliki kepercayaan diri, memiliki niat baik dan bekerja sama di antara rekan kerja.

4. Indikator Kinerja

Menurut Dwiyanto yang dikutip oleh Nawawi (2013: 244), beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu:

- a. Produktivitas adalah rasio input ke output per unit waktu (T) atau rasio input (I, seperti total upah) ke output (O, seperti laba kotor). Oleh karena itu, efisiensi kerja harian (PK) adalah $PK = O / I$. Secara filosofis produktivitas adalah sikap mental yang selalu bekerja keras, berpikir bahwa kualitas hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- b. Kualitas merupakan indikator yang relatif tinggi yang dapat dengan mudah dan murah mengukur kinerja birokrasi publik. Kepuasan masyarakat dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengevaluasi kinerja birokrasi publik.
- c. Tanggung jawab adalah kemampuan birokrasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menetapkan agenda dan prioritas pelayanan, serta menyusun rencana pelayanan publik berdasarkan kebutuhan dan harapan masyarakat..
- d. Responsibility menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang benar, termasuk kebijakan birokrasi yang eksplisit dan implisit.
- e. Akuntabilitas artinya kebijakan dan kegiatan birokrasi publik harus berada di bawah pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dengan asumsi pejabat politik ini dipilih dari rakyat, otomatis mereka harus mengedepankan kepentingan publik.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain dapat digunakan sebagai acuan penelitian, atau sebagai pembandingan antara teori dan hasil penelitian. Berikut ulasan hasil penelitian sebelumnya:

1. Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Siti Maghfiroh yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS Di Kecamatan Rowosari Dan Weleri)”. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa secara bersama-sama Variabel kepemimpinan Islam dan motivasi mempunyai pengaruh positif 7.672 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengujian, variabel kepemimpinan Islam sebesar 2,524 dan variabel motivasi kerja sebesar 2,268. Sedangkan jika secara koefisien variabel determinasi kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KJKS di wilayah Rowosari dan Weleri sebesar 24,1%, dan sisanya 75,9%. Dalam Penelitian ini diinginkan bisa memberi kontribusi berupa ilmu pengetahuan untuk seluruh pihak dalam meningkatkan kinerja.⁵⁹
2. Penelitian dari Sunarji Harahap yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Nilai variabel Kepemimpinan Islami (X1) sebesar $t_{hitung} 0,331 > t_{tabel} 2,101$ yang berarti memiliki signifikansi positif untuk pengaruh signifikan kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Jumlah variabel motivasi kerja (X2) sebesar $3,670 > T_{tabel} 2,101$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian tabel menunjukkan bahwa pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, maka nilai $F_{hitung} 7,155 > F_{tabel} 3,55$ maka nilai F_{hitung} signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut variabel kepemimpinan Islam (X1), motivasi kerja (X2) secara bersama-sama

⁵⁹Siti Mahfiroh, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS Di Kecamatan Rowosari Dan Weleri)”, *Skrpsi*, IAIN Walisongo Semarang 2012, tidak dipublikasikan.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk cabang Sukaramai Medan.⁶⁰

3. Penelitian dari Desy Nur Aini dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Toha Putra Semarang)”. Berdasarkan hasil penelitian ini, uji t-test menjelaskan bahwa variable kepemimpinan Islam (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan variable motivasi kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Variable agama (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam, motivasi kerja dan keyakinan beragama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun koefisien determinasi (R^2) dalam hal keterlibatan variabel independen (kepemimpinan Islam, motivasi kerja dan keyakinan beragama) mempunyai pengaruh sebesar 46,5% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain dalam model penelitian.⁶¹
4. Penelitian dari Wahidya Difta Sunanda dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”. Hasil penelitian menemukan: (1) Kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (β) 0,362 ($p < 0,001$), sedangkan pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,124. (2) Keyakinan agama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar (β) 0,387 ($p < 0,001$), dan keyakinan agama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,143. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu (β) 0,414 ($p < 0,001$), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

⁶⁰Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *HUMAN FALAH*: Volume 3. No. 2 Juli – Desember 2016, h. 253-270.

⁶¹Desy Nur Aini “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng Steak And Shake Cabang Semarang)”, *Skripsi*, Iain Salatiga, 2016, tidak dipublikasikan.

pegawai sebesar (ΔR^2) 0,163. (4) Kepuasan kerja memediasi kepemimpinan Islam (β) 0,362 ($p < 0,001$) versus (β) 0,117 ($p > 0,05$) dan keyakinan agama (β) 0,387 ($p < 0,001$) menjadi (β) 0,209 ($p < 0,01$) , menunjukkan efek mediasi kepuasan kerja pada kepemimpinan Islam dan keyakinan beragama, menjelaskan (ΔR^2) 0,212.⁶²

5. Penelitian dari Rezy Aziz dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan”. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja Islami. Penerapan kepemimpinan Islami oleh wirausahawan sesuai dengan keyakinan karyawannya dan berjalan dengan baik serta dapat dianggap yang terbaik. Pemimpinan yang dianut sejalan dengan ajaran Islam. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja Islami. Hal ini menunjukkan bahwa UKM kulit di Magetan telah menerapkan budaya organisasi islami dalam Alquran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, serta menerapkan budaya kerja Islami dalam organisasi sehingga tercipta motivasi kerja bagi karyawannya. Pada saat yang sama, budaya pemimpin Islam dan organisasi Islam mempengaruhi motivasi Islam. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan hukum Islam dan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.⁶³

Setelah membandingkan beberapa penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini. Persamaan dari penelitian ini adalah alat analisis yang digunakan dan beberapa variabel yang berkaitan dengan penelitian sebelumnya, serta masih

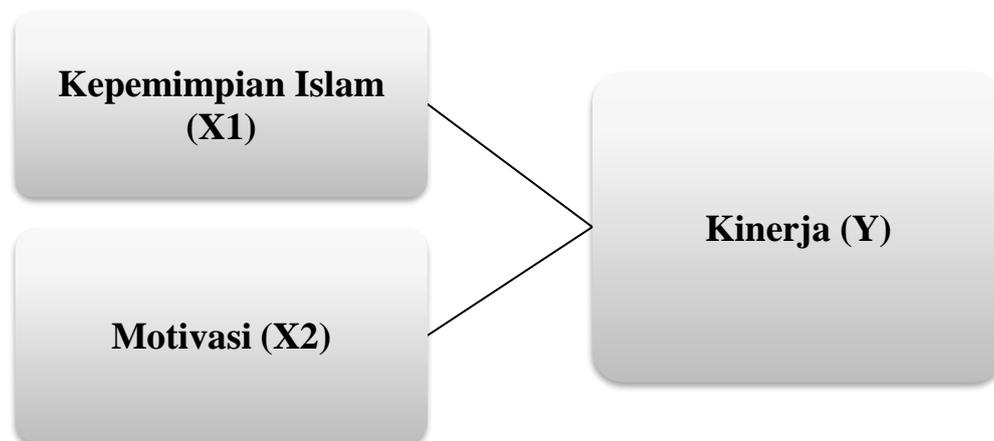
⁶²Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”, *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019, tidak dipublikasikan.

⁶³Rezy Azyiz, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan”, *JEST*, Volume. 1 Nomer. 6 Juni 2014, h. 393-409.

dalam hubungan antar variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, motivasi dan kinerja dalam pembelajaran Islam. Sedangkan perbedaan dapat dilihat dari objek penelitian dan perbedaan periode penelitian saat ini.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep penelitian merupakan kerangka kerja untuk mengamati atau mengukur hubungan antar konsep melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka kerja ini menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini adalah uraian kerangka konseptual penelitian:



F. Hipotesa Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian hingga dibuktikan dengan data yang dikumpulkan. Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka teori, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut::

H1 : Kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT Toha Putra Semarang.

H2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di PT Toha Putra Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian secara dasar adalah metode ilmiah untuk memperoleh data untuk kegunaan dan tujuan tertentu.⁶⁴ Dalam buku-buku lain disebutkan jika metode penelitian adalah metode yang biasa dimanfaatkan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian (seperti wawancara, observasi, tes, dan dokumentasi).⁶⁵ Selain itu, Subagyo mengemukakan metode penelitian adalah metode untuk mendapatkan sebuah solusi atas semua masalah.⁶⁶

Metode dan jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode penelitian kuantitatif investigasi asosiasi kausal. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis. Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data masa lalu atau masa kini, yang melibatkan keyakinan, wawasan, karakteristik, perilaku, hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis dalam sampel populasi tertentu, dan observasi. Teknik pengumpulan data (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung digeneralisasikan. Judul terkait adalah judul penelitian yang dirancang untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis tentang korelasi antara dua variabel atau lebih.

Jenis studi asosiasi kuantitatif yang digunakan oleh peneliti adalah mengumpulkan data-data yang diperlukan. Kemudian menggunakan aplikasi SPSS (paket software statistik untuk ilmu sosial) untuk menguji dan menjelaskan sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi Islam PT terhadap kinerja karyawan. Toha Putra Semarang. Metode ini dilakukan dengan mengambil objek penelitian dari karyawan PT Toha Putra Semarang.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 2

⁶⁵ Arkunto, Suharsmi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h. 136

⁶⁶ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rineka. Cipta. 2006, h. 56.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian meliputi hal-hal berikut ini⁶⁷:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Data utama penelitian ini adalah memperoleh data langsung dari konsumen jasa melalui penggunaan kuesioner yang akan dijawab secara diam-diam oleh pegawai. Karyawan adalah karyawan PT Toha Putra Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen / publikasi / laporan penelitian lembaga / lembaga, dan sumber data penunjang lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari literatur, jurnal atau data-data yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

C. Definisi Variabel

Variabel adalah struktur atau fitur yang nantinya dipelajari, dan variabel juga didefinisikan sebagai atribut yang diambil dari nilai yang berbeda (nilai yang berbeda)..⁶⁸

1. Variabel bebas adalah variabel yang biasa disebut dengan stimuli, prediktor, variabel anteseden,. Variabel independen adalah variable yang mempunyai pengaruh atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (variabel dependen). Variabel X dalam penelitian ini adalah:
 - a. Variabel Kepemimpinan Islam (X1)
 - b. Variabel Motivasi (X2)
2. Variabel Dependen adalah variabel output, variabel terikat, variabel konsekuen atau kriteria. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) adalah Variabel Kinerja.

⁶⁷ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013, h. 13.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode ...*, h. 38.

D. Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Operasional variable perlu dalam menentukan ukura/indikator dan skala yang digunakan untuk variabel yang terlibat dalam penelitian.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Islami	Merupakan Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins, S)	1.Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT 2.Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain. 3.Pandai bergaul dengan masyarakat(karyawan) 4. Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian 5. Disiplin dan bijaksana	Skala Likert
Motivasi	Keinginan seseorang dalam bekerja yang mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Setiadi).	1. Kondisi kerja; 2. Gaji; 3. Status; 4. Keamanan kerja; 5. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi; 6. Berani mengambil resiko; 7. Memiliki tujuan yang realistis; 8. Mengembangkan rencana kerja; 9. Memanfaatkan umpan balik; 10. Menentukan permintaan.	Skala Likert
Kinerja	Pelayanan Kegiatan yang dilakukan seseorang atau	1. Produktivitas; 2. Kualitas;	Skala Likert

	kelompok dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan tugas yang telah dibebankan. (Sutrisno).	3. Responibilitas; 4. Responsibilitas; 5. Akuntabilitas.	
--	--	--	--

Keunggulan skala likert:

1. Alasan kemudahan pembuatan;
2. Interval responden yang semakin besar akan membentuk rasio yang bisa menimbulkan penjelasan yang lebih spesifik atau meyakinkan tentang pandangan atau sikap orang yang diwawancarai terhadap pertanyaan tersebut;
3. Keandalan yang lebih tinggi (semakin banyak jumlah item, semakin buruk keandalannya).⁶⁹

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah subjek atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti, kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sebab, populasinya tidak hanya manusia, tapi juga objek alam lainnya. Populasi bukan hanya jumlah yang ada pada objek / topik penelitian, tetapi juga mencakup semua ciri / ciri objek atau objek tersebut.⁷⁰Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Toha Putra Semarang yang berjumlah 350 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Sampel sering disebut "contoh" dan merupakan bagian dari populasi. Sampel harus dapat memberikan situasi populasi yang sebenarnya.⁷¹Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dan metode random sampling.

⁶⁹ Damadi Duianto, dkk, *Strategyi Menakukkan Pasar mellui Riset Ekusitas dan Perlaku merek*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utma, 2004, h. 41.

⁷⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014, h. 94.

⁷¹ *Ibid.*, h. 95.

Untuk menentukan besarnya sampel, Slovin memberikan rumus sebagai berikut:⁷²

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Dalam penentuan sampel pada penelitian ini errornya sebesar 10% sehingga 77,7 dari 350 karyawan PT Toha Putra Semarang dibulatkan. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{350}{1 + 350 \times 0,01}$$

$$n = \frac{350}{1 + 3,5}$$

$$n = \frac{350}{4,5}$$

$$n = 77,7$$

F. Teknik Pengumpulan Data

Proses dalam pengumpulan data baik berupa primer dan sekunder dalam sebuah penelitian merupakan definisi dari pengumpulan data. Pengumpulan data adalah suatu proses yang sangat penting karena data yang telah kumpul bisa dihitung untuk menyelesaikan suatu problem yang penulis teliti atau menguji

⁷²Muhammad, *Metodology Peneitian Ekonmi Islam Pendkatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajwali Pers, 2013, h. 180.

hipotesis yang telah diajukan..⁷³Teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah teknik angket (angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis untuk mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa personel kunci dalam organisasi yang mungkin dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau sistem yang ada.⁷⁴Skala likert digunakan sebagai skala pengukuran instrumen penelitian. Skala likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, opini, dan opini seseorang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan pernyataan negatif.⁷⁵

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Bentuk Jawaban	Skala Likert Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknis Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah tes yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dan validitas alat ukur yang digunakan. Jika alat ukur efektif berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data sudah efektif atau bisa dimanfaatkan dalam menghitung suatu data yang telah terumpul. Oleh karena itu, alat yang efektif sangat cocok untuk mengukur alat yang akan diukur. Uji validitas adalah tingkat yang akan diukur dengan alat ukur. Uji efektivitas menggunakan metode korelasi product moment Karl Pearson. Derajat kebebasan (df) = $n-2$, dan taraf signifikansi 95% $\alpha =$

⁷³ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2013, h. 17.

⁷⁴ *Ibid.*, h. 21.

⁷⁵ *Ibid.*, h. 25.

0,05. Maka standar dalam pengujian ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya.⁷⁶

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, menurut Soemanto, mengacu pada tingkat di mana suatu pengujian dapat secara konsisten mengukur suatu hasil pengukuran. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dengan melihat koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka instrumen penelitian dianggap reliabel.⁷⁷ Jika alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak terlalu efektif dan dapat diandalkan, data penelitian tidak akan berguna..

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat prediksi, jika digunakan prediksi apakah alat tersebut baik atau tidak. Model penelitian yang baik adalah mencapai model penduga tak berdasar linier (BLUE) terbaik dengan memenuhi asumsi klasik berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan dalam uji apakah variabel residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mempunyai distribusi yang normal. Terdapat dua metode dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal, yaitu melalui analisis grafis dan pengujian statistik.

1) Analisis Grafik

Cara termudah dalam menentukan normalitas residual adalah melihat hasil gambar plot probabilitas normal, dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal biasanya berbentuk garis diagonal lurus dan sebaran plot sisa yang berada disekitar garis diagonal ini. Apabila sebaran tersebut normal, maka garis yang mewakili data aktual akan berada di sepanjang diagonal.

⁷⁶ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2016, h. 113

⁷⁷ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis...*, h. 117.

Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada grafik diagonal. Jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Analisis Statistik

Jika menggunakan grafik untuk pengujian normalitas mungkin menyesatkan, tetapi secara statistik mungkin sebaliknya. Oleh karena itu, selain uji grafis, juga disediakan uji statistik. Uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang membandingkan signifikansi asimtotik:⁷⁸

Jika probabilitas $> 0,05$, maka model distribusi dan regresi adalah normal.

Jika probabilitas $< 0,05$, maka model distribusi dan regresi tidak normal.

Dengan asumsi nilai $\text{sig} > \alpha 5\%$ pada evaluasi uji normalitas maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.⁷⁹

b. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas dirancang yang berfungsi dalam uji apakah model regresi menemukan terdapat hubungan antar variabel dependen. Jika model regresi dikatakan baik maka perhitungan tersebut tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Melalui nilai toleransi dan nilai kebalikan dari *variance inflation factor* (VIF) yang berguna dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Kedua ukuran tersebut menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi mengukur variabilitas variabel yang dipilih, sedangkan variabel independen lainnya tidak menjelaskan hal ini. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah

⁷⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011 cet. V h. 160-163.

⁷⁹ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis...*, h. 60.

mempunyai nilai sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai kritis yang biasa digunakan untuk menunjukkan multi-view adalah nilai toleransi $<0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Seorang peneliti wajib menetapkan ukuran yang masih bisa ditolerir.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi dalam uji apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residuals dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa dari satu observasi ke observasi lainnya konstan, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah dengan terdapat heteroskedastisitas adalah dengan menemumakn grafik antar nilai prediksi variabel dependen ZPRED dan sisa SPRESID-nya. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan memeriksa apakah terdapat pola tertentu pada scatter plot antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah prediksi Y dan sumbu X adalah residual (prediksi Y-Y sebenarnya). Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu, semisal titik-titik dalam membentuk pola teratur (bentuk gelombang, pertama kali melebar kemudian menyempit), hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas pada penelitian..⁸⁰

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F secara dasar menyatakan apakah dari semua variabel independen yang dihitung dalam uji ini, memiliki berpengaruh yang samaterhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikans yang diperoleh adalah $P < 0,05$, maka disimpulkan bahwa semua variable independen berpengaruh pada variable dependen secara bersamaan. Selain itu, terdapat cara untuk menguji pentingnya uji F adalah dengan

⁸⁰ Ghozali, *Aplikasi ...*, h. 139.

membandingkan statistik F dengan tabel F. Jika $F \text{ statistic} > F \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada waktu yang bersamaan.

b. Uji Parsial (t)

Uji t mempunyai tujuan agar tahuapakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikans hasil uji-t $P < 0,05$ maka bisa disimpulkan bahwa beberapa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara lain untuk menguji pentingnya uji-t adalah untuk dibandingkan statistik-t dengan tabel-t. Jika $t \text{ statistic} > t \text{ tabel}$ maka bisa mempunyai simpulanyaitu beberapa variabel independen mempunyai pengaruh signifikans terhadap variabel dependen.⁸¹

c. Analisis Linear Berganda

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah teknik/metode analisis regresi berganda. Untuk pengujian analisis regresi berganda harus diuji hipotesis klasik terlebih dahulu. Metode analisis regresi linier berganda merupakan model analisis yang digunakan dalam menghitung korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kepemimpinan Islam dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Toha Putra Semarang digunakan sebagai variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja
a	= konstanta
$b_1 - b_2$	= koefisien regresi variabel bebas
X1	= kepemimpinan islam
X2	= motivasi
e	= <i>Error Term</i> , tingkat kesalahan penduga dalam penelitian.

d. Koefisien Determinasi

⁸¹ Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBS SPSS 20.0*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 81.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kekuatan daya model dalam menjelaskan variable dependen. Nilai R^2 yang rendah mempunyai arti kekuatan daya variabel independen untuk menyatakan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir seluruh info yang dibutuhkan dalam memprediksi perubahan variabel dependen, namun jika R^2 memiliki kekurangan, maka akan bias jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Untuk setiap variabel independen tambahan, R^2 harus meningkat, terlepas dari apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan nilai R^2 yang disesuaikan ketika mengevaluasi model regresi mana yang terbaik..

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya PT. Toha Putra Semarang

PT. Toha Putra merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan produk Alquran, buku, buku teks dan buku bacaan Islam lainnya. Pada awalnya, sebelum berbentuk PT, PT. Toha Putra dimulai melalui sebuah CV, yang dicetuskan oleh Bapak H. Sayid Toha pada tanggal 17 Oktober 1962. Kelahiran ini disahkan dengan Akta No. 27 dari notaris Gondodiwirjo, Notaris Semarang. Pada mulanya, CV ini merupakan percetakan yang hanya memiliki 10 karyawan, dan bertempat di jalan Kauman Krendo yang sekaligus merupakan tempat tinggal Bapak H. Sayid Toha. Sejarah perkembangannya dimulai dengan pencetakan dan pendistribusian kitab tahlil Yasin milik KH. Achmad Abdul Hamid dari Kendal, 5.000 eksemplar per bulan.

Selanjutnya, CV sudah mulai sedikit berkembang dengan mendapatkan pesanan untuk cetak Rujuk (NTR), dan Surat Nikah, Talak dari Kanwil Depag Jateng. Dari awal mula itulah perusahaan mulai berkembang pesat. Kemudian berawal dari hal tersebut, CV mulai mengerjakan mushaf Al-Qur'an. Mulai awal kauman Krendo, perusahaan pernah berpindah tempat dan membuka tempat usaha baru di jalan Layur sekitar tahun 1976. Dan pada tahun 1978, perusahaan membuka lokasi produksi baru di Jerakah dengan lahan seluas kurang lebih 0,6 hektar dan terakhir percetakan juga membuka lokasi produksi baru di Mangkang tahun 1983 dengan menempati lahan seluas 1,1 hektar. Yang sekarang juga difungsikan untuk pusat perkantoran dan kegiatan produksi. Lokasi di jalan raya Mangkang ini dirasa lebih strategis karena di jalan raya Mangkang merupakan salah satu pusat dari kegiatan produksi perusahaan pada umumnya dan juga lokasi produksi perusahaan lebih dekat pula dengan pusat perkantoran PT. Toha Putra sehingga lebih banyak kebaikan yang didapat.

Seiring dengan perkembangan perusahaan yang mulai menunjukkan perkembangan yang pesat dan cukup baik dan susunan pengurus, anggaran dasar perusahaan telah mengalami beberapa perubahan. Perubahan yang terakhir pada tanggal 27 februari 1996, perusahaan mengalami perubahan status dari CV menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan Akta No. 9 dan dirubah lagi pada tanggal 27 februari 2008 dengan Akta No. 29 dari Notaris Mustari Sawilin, Notaris Semarang. Perubahan ini juga diharapkan membawa perubahan atmosfir bagi perusahaan meskipun berdiri sebagai perusahaan keluarga, namun pengelola yang profesional tetap dikedepankan. Dan hal ini juga dapat diartikan bahwasampai saat ini PT. Toha Putra belum termasuk perusahaan yang bersifat go public karena masih berbentuk perusahaan keluarga.

Penyelesaian akta usaha tersebut juga telah mendapatkan nomor Izin Usaha Perdagangan (SIUP). 517/094 / 11.01 / PB / IV / 2010 (14 April 2010). Ruang lingkup bisnisnya adalah perdagangan barang dan jasa. Dan jenis barang dan jasa PT atau barang dan jasa utama. Toha Putra Semarang berupa buku, alat tulis atau perlengkapan kantor, bahan cetakan, gudang, perlengkapan staff, komputer, elektrik, mesin, sembako, jasa perawatan alat tulis kantor, komputer dan penjilidan.

Suatu perusahaan yang ingin mengubah bentuk perusahaan menjadi perseroan terbatas memiliki beberapa ketentuan yang harus dilakukan perusahaan tersebut. Yaitu dengan cara mengajukan permohonan tertulis dengan melampirkan akta pendiri kepada menteri kehakiman untuk mendapatkan pengesahan sebagai badan hukum dan pengesahan tersebut biasanya selambat-lambatnya dalam waktu 60 hari sudah diberikan. Selanjutnya direksi perseroan terbatas selambat-lambatnya dalam waktu paling lambat 30 hari harus sudah mendaftarkannya dalam tambahan berita Negara Republik Indonesia paling lambat 30 hari terhitung sah pendaftaran.

Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan PT. Akta Toha Putra untuk mendirikan perseroan terbatas juga disetujui, yaitu pengesahan akta tersebut sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik

Indonesia. AH4.09855.AH.01.02 Pada tahun 2010, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tanggal 23 Februari 2010 perihal persetujuan akta pendirian perseroan terbatas.

2. Visi dan Misi dari PT. Toha Putra Semarang

Setiap perusahaan selalu mewujudkan cita-cita. Cita-cita tersebut merupakan perwujudan dari nilai dan kepercayaan perusahaan. Visi perusahaan adalah perwujudan nilai-nilai dan keyakinan yang ideal. Visi adalah pandangan luas manajemen tentang masa depan, dan merupakan kondisi ideal untuk diwujudkan perusahaan di masa depan.

Visi yang dimiliki oleh PT. Karya Toha Putra Semarang dan sebagai tujuannya yang ingin dicapai, sebagai berikut: “Perusahaan terdepan dimuka bumi dalam penyebaran nilai-nilai Islam dan memberikan kemaslahatan seluruh umat melalui mushaf Al-Qur’an dan produk-produk lainnya”. Maksud dari visi diatas adalah ingin menjadi perusahaan terdepan atau nomer satu dimuka bumi, bukan hanya di dalam negeri, tapi dimuka bumi atau diseluruh dunia dengan menyebarkan nilai-nilai Islam dan manfaat dari produksi Alquran dan produk lainnya oleh PT. Toha Putra Semarang.

Setelah adanya visi yang telah disusun, perusahaan pun menentukan misi yang hendak dapat diwujudkan dan dicapai, sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualifikasi, kompetensi kesejahteraan sumber daya insani PT. Karya Toha Putra secara konsisten.
- b. Menjalinkan kerjasama yang sehat dan harmonis serta saling menguntungkan dengan seluruh mitra.
- c. Memberikan kemaslahatan bagi umat dan lingkungan dengan tindakan-tindakan yang nyata sesuai dengan kaidah Islam.
- d. Memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan ekonomi nasional.

PT Karya Toha Putra Semarang selain memiliki visi dan misi yang jelas, Perusahaan juga memiliki prinsip dasar yang dipegang serta berusaha untuk diterapkan dalam perusahaan. Prinsip dasar tersebut adalah diambil dari nama perusahaan TOHA PUTRA, yaitu sebagai berikut:

T= Taqwa, O= Optimis, H= Handar Bani, A= Amanah.

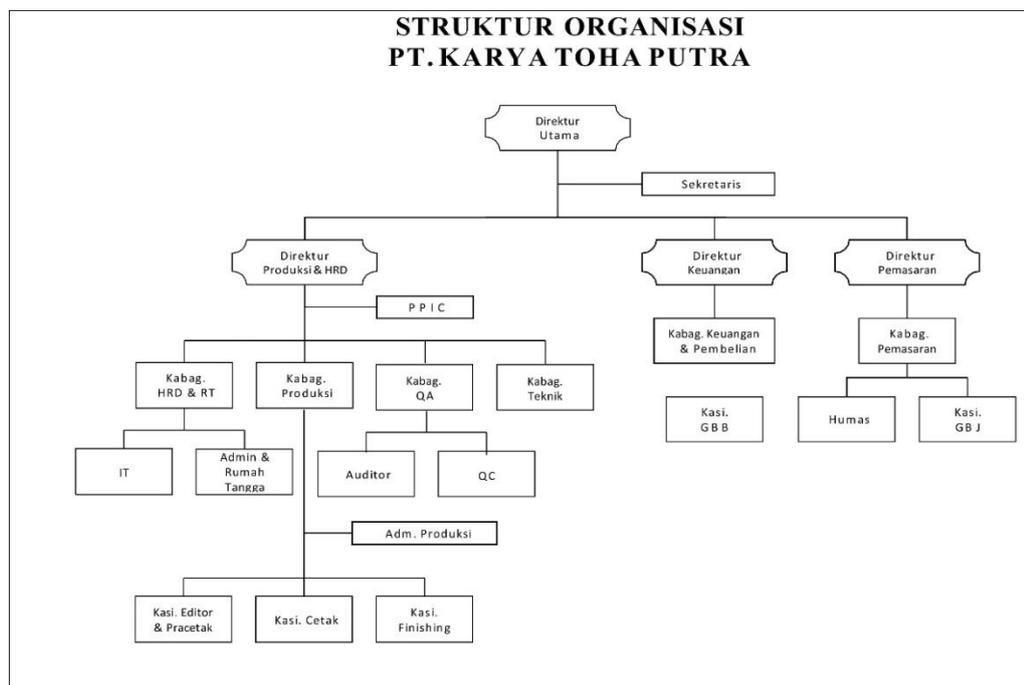
P= Prasangka baik, U= Unggul, T= Tawakal, R= Responsif, A =Aktif.

Keterangan diatas merupakan prinsip dasar yang dianut oleh PT. Toha Putra dalam menjalankan roda bisnisnya. Dan dari prinsip-prinsip tersebut, ada yang paling diunggulkan oleh perusahaan yaitu prinsip Taqwa. Taqwa harus selalu diterapkan tidak hanya di perusahaan, tetapi juga harus diterapkan diluar perusahaan.

3. Struktur Organisasi PT. Karya Toha Putra Semarang

Perusahaan harus mempunyai struktur organisasi atau struktur kepemimpinan, dengan kata lain organisasi adalah proses berkumpulnya banyak orang dalam bentuk struktur organisasi sehingga setiap elemen berusaha mencapai suatu tujuan bersama. Dan struktur organisasi PT. Karya terbaru Toha Putra Semarang adalah:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Toha Putra



Dari struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan job description direktur yang ada diatas, sebagai berikut:

a. Direktur Utama

Merumuskan strategi dan goal setting perusahaan dengan menerapkan kebijakan yang efektif dan efisien di segala bidang, sesuai dengan kondisi internal yang di miliki, disesuaikan dengan lingkungan eksternal yang ada, untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

b. Direktur Keuangan

Bertanggung jawab penuh terhadap sirkulasi keluar dan masuknya keuangan, serta tercapainya goal setting dan target pencapaian keuangan perusahaan dengan menerapkan strategi dan langkah yang tepat, untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

c. Direktur Produksi

Menyusun strategi goal setting produksi serta melakukan mapping pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dengan menerapkan kebijakan yang efektif dan efisien, agar perencanaan pengembangan SDI dan proses produksi berjalan dengan lancar, target produksi tercapai, kualitas hasil produk tetap terjaga, dan omset perusahaan terus meningkat, untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

d. Direktur Pemasaran

Bertanggung jawab penuh terhadap pemasaran hasil produksi, melalui goal setting dan target pencapaian pemasaran dengan mengoptimalkan took perwakilan dan stakeholder terkait, untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sehingga apa yang menjadi target perusahaan kepada pasar akan sampai pada target.

4. Lokasi PT. Toha Putra Semarang

Lokasi atau alamat PT. Toha Semarang adalah di Jalan Raya Mangkang KM. 16 dengan kontak:

telepon : 024-8661185,8661569

Fax : 8661077

e-mail : info@tohaputra.co.id

website : www.tohaputra.co.id

B. Analisis Deskriptif

Populasi penelitian ini sebanyak 350 orang dan dihitung menggunakan rumus solvin sehingga didapatkan sampel sebanyak 78 orang. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Toha Putra Semarang.

Berikut data rincian sampel dari penelitian yang dilakukan :

1. Usia

Tabel 4.1
Usia

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Usia	< 20 tahun	10	12,8%
	21 - 30 tahun	37	47,4%
	31 - 40 tahun	24	30,7%
	41 - 50 tahun	7	9,1%
	> 51 tahun	0	0%
Jumlah		78	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Umur adalah masa hidup seseorang / responden pada saat penelitian, dihitung dalam tahun sejak tanggal lahir. Berdasarkan tabel di atas, usia responden dibagi menjadi beberapa kelompok. Di antara responden kelompok usia 21-30, proporsi ini tertinggi, yaitu 47,4%, diikuti oleh 30,7% pada kelompok usia 31-40. Di antara responden yang berusia di bawah 20 tahun, responden terbesar ketiga berjumlah 12,8%, dan yang terendah berusia 41-50 tahun, yaitu 9,1%.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	42,3%
	Perempuan	45	57,7%
Jumlah		78	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Gender adalah ciri fisik orang yang diwawancarai yang tercatat di KTP, termasuk laki-laki dan perempuan. Menurut tabel yang diolah, 57,7% responden perempuan dan 42,3% responden laki-laki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Pendidikan	SD	5	6,4%
	SMP	17	21,8%
	SMA	34	43,6%
	Diploma	4	5,1%
	Sarjana	18	23,1%
Jumlah		78	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tingkat pendidikan merupakan pendidikan akhir yang ditempuh oleh responden. Berdasarkan tabel yang telah diolah 43,6% merupakan lulusan SMA dan 21,8% lulusan SMP. Kemudian lulusan Sarjana sebanyak 23,1% dan lulusan Diploma sebanyak 5,1%. Untuk lulusan SD hanya sebesar 6,4%.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi 0,05 maka daftar pertanyaan dianggap valid. Untuk mencari angka r peneliti menggunakan alat SPSS 22. Sedangkan dalam hal mencari r tabel peneliti melihat tabel terlebih dahulu dan mengetahui derajat kebebasannya. Derajat kebebasan pada penelitian ini adalah $df = n - 2$. Jumlah reponden 78, sehingga besarnya $df = 78 - 2 = 76$, dan taraf signifikansi 5% (0,05). Tabel r adalah 0,227. Hasil uji validitas ditampilkan di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Islam (X1)	X1.1	0.768	0.227	Valid
	X1.2	0.662	0.227	Valid
	X1.3	0.686	0.227	Valid
	X1.4	0.693	0.227	Valid
	X1.5	0.641	0.227	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.637	0.227	Valid
	X2.2	0.664	0.227	Valid
	X2.3	0.616	0.227	Valid
	X2.4	0.686	0.227	Valid
	X2.5	0.340	0.227	Valid
	X2.6	0.368	0.227	Valid
	X2.7	0.433	0.227	Valid
	X2.8	0.267	0.227	Valid
	X2.9	0.627	0.227	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.636	0.227	Valid
	Y.2	0.750	0.227	Valid
	Y.3	0.718	0.227	Valid
	Y.4	0.639	0.227	Valid
	Y.5	0.322	0.227	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari pengolahan data di atas, dapat disimpulkan bahwa 19 pertanyaan valid karena nilai korelasinya lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,227.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Jika koefisien Cronbach Alpha (α) > 0,60 berarti variabel tersebut reliabel. Penulis memperoleh Cronbach Alpha (α) dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Kepemimpinan Islam (XI)	0.745	Reliabel
Motivasi (X2)	0.753	Reliabel
Kinerja (Y)	0.638	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

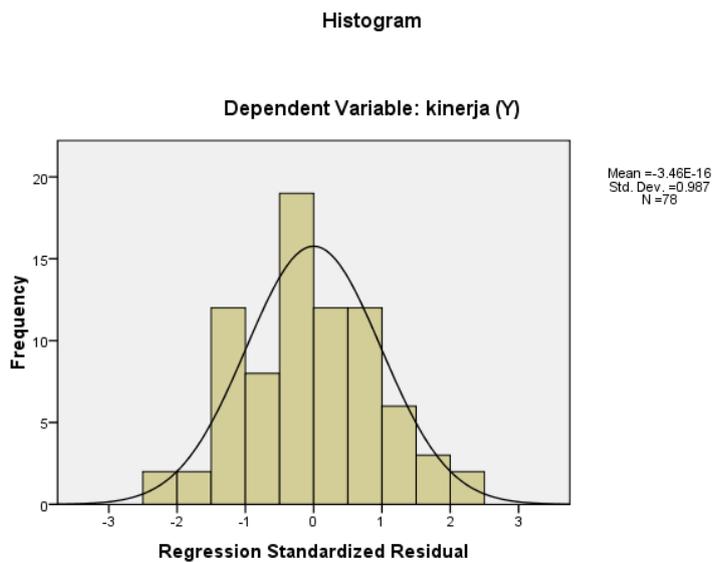
Tabel di atas terlihat bahwa Cronbach Alpha (α) masing-masing variabel $> 0,60$ yang berarti semua variabel X dan Y aktual. Selain itu, item-item disetiap variabel sesuai dan bisa dimanfaatkan sebagai pengukur SPSS.

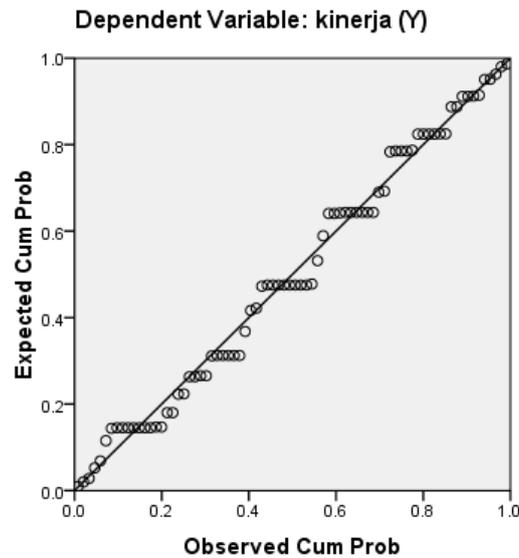
D. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji ini bermanfaat dalam hal uji apakah model dalam regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, histogram dan grafik P.P digunakan untuk menguji distribusi normal. Hasil pengolahan datanya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3



Gambar 4.4**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Tabel 4.6****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99283118
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779
a. Test distribution is Normal.		
Sumber : Data Primer yang diolah, 2020		

Berdasarkan histogram terlihat bahwa pola sebaran tidak miring dan tidak normal. Pada diagram P.P diatas titik-titik tersebut didistribusikan sepanjang diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal, atau uji hipotesis normalitas dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil pengujian dengan nilai signifikansi lebih dari 5%, dan bisa ditarik bahwa sebaran residual normal. Hasil uji normalitas nilai sig sebesar 0,779 lebih besar dari 5% (0,05), yang artinya residual menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi dalam uji apakah model regresi menemukan terdapat korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan multikolinearitas. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi dianggap tidak memiliki multikolinieritas, dan hasil pengolahan datanya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.345	1.291		1.816	.073		
Kepemimpinan Islami (X1)	.425	.090	.433	4.732	.000	.615	1.625
Motivasi (X2)	.432	.090	.438	4.790	.000	.615	1.625

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

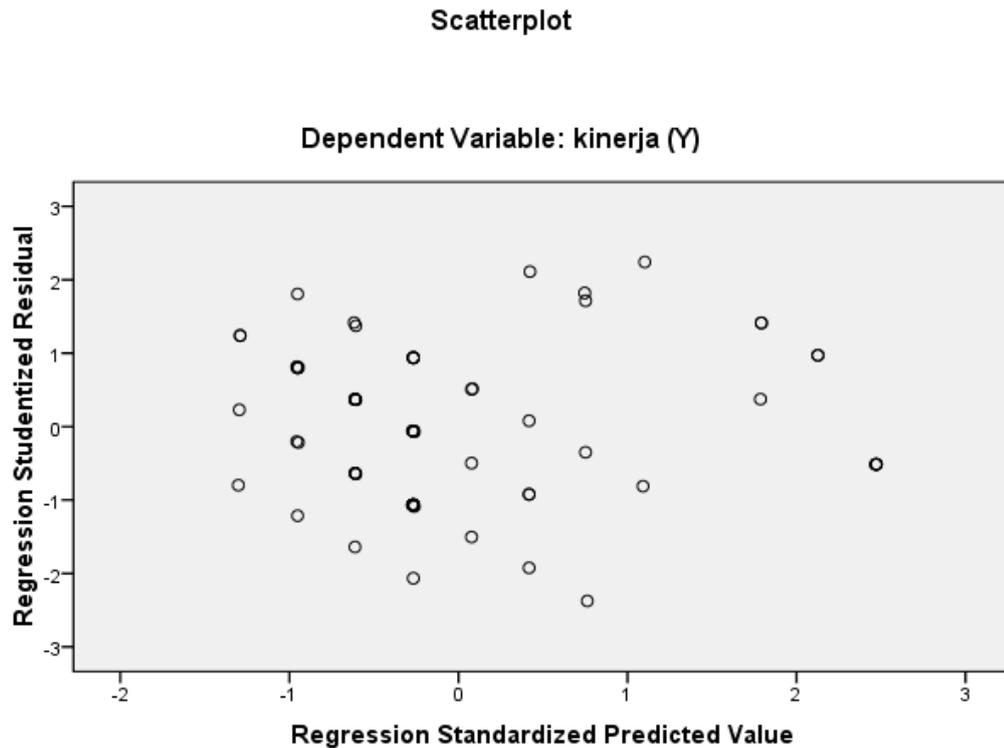
Berdasarkan perhitungann diatas dapat diketahui bahwa nilai toleransi variabel kepemimpinan Islam sebesar $0.615 > 0.1$, dan VIF sebesar $1.625 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Nilai toleransi variabel motivasi sebesar $0,615 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,625 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak bersifat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya varians yang tidak merata pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Cara menggunakan scatter plot untuk mendeteksi ada

tidaknya heteroskedastisitas. Jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, tidak ada heteroskedastisitas. Gambar berikut menunjukkan plot pencar:

Gambar 4.5



Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Scatter plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini berfungsi dalam mengetahui pengaruh variabel independen (yaitu kepemimpinan Islam dan motivasi) terhadap variabel dependen (yaitu kinerja). Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel 4.8 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.345	1.291		1.816	.073		
Kepemimpinan Islami (X1)	.425	.090	.433	4.732	.000	.615	1.625
Motivasi (X2)	.432	.090	.438	4.790	.000	.615	1.625

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2,345 + 0,425X1 + 0,432 X2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstan sebesar 2,345 artinya jika variabel kepemimpinan islami dan motivasi tidak dimasukkan ke dalam penelitian, maka tingkat kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang tetap senilai 2,345. Pernyataan tersebut terjadi atas pengaruh lain selain variabel kepemimpinan islam dan motivasi.
- Koefisien regresi dalam variabel kepemimpinan islami (X1) sebesar 0,425 adalah positif. Artinya apabila terdapat peningkatan kepemimpinan islami, maka kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang akan bertambah 0,425 dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi pada variabel motivasi (X2) sebesar 0,432 adalah positif. Artinya apabila terjadi peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang akan bertambah 0,432 yang mana pengaruh selain itu dianggap konstan.

F. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel kemampuan kepemimpinan Islam dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 ^a	.614	.604	1.006	1.676

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan Islami (X1)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Hasil perhitungan SPSS memiliki adjusted R-squared sebesar 0,604 yang berarti 60,4% kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang dapat diperjelaskan melalui variabel kepemimpinan dan motivasi Islam. Sisanya (100% -60,4% = 39,6%) diperjelaskan oleh alasan selain model.

2. Uji F

Pengujian efek menyeluruh (simultan) berfungsi dalam hal apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data uji F.:

Tabel 4.10 Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.780	2	60.390	59.674	.000 ^a
	Residual	75.900	75	1.012		
	Total	196.679	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan Islami (X1)

b. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Hasil pada tabel di atas terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($59,674 > 2,73$), dan tingkat signifikan lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa pengujian secara simultan (simultan) variabel kepemimpinan dan motivasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

3. Uji t

Uji t pada dasarnya berfungsi dalam hal apakah berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11 Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.345	1.291		1.816	.073
	Kepemimpinan Islami (X1)	.425	.090	.433	4.732	.000
	Motivasi (X2)	.432	.090	.438	4.790	.000

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tujuan bagian dari uji ini adalah untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis antara variabel independen kepemimpinan Islam dan motivasi, dan sebagian lagi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung lebih besar dari t tabel $4,732 > 1,992$ yang berarti variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang. Kepemimpinan Islami yang baik maka kinerja karyawan menjadi semakin baik pula.
- b. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung lebih besar dari t tabel $4,790 > 1,992$ yang berarti variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang. Motivasi yang semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi pula.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Data penelitian ini diperoleh dari hasil survei kuisioner kepada karyawan PT Toha Putra Semarang. Selain itu, data yang telah dikumpulkan, diolah dan dianalisis menghasilkan hasil sebagai berikut:

1. **Hipotesis pertama :kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.**

Alasan menerima hipotesis ini adalah bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang berdasarkan pengujian yang telah dilakukan. Hal ini dijelaskan melalui hasil uji signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel $4.732 > 1.992$.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Vaitchal Rivai, Kepemimpinan meliputi penentuan maksud/tujuan organisasi, memotivasi pengikut dalam hal pencapaian tujuan, dan berpengaruh dalam proses untuk perbaikan kelompok dan budayanya. Selain itu, juga berpengaruh dalam hal interpretasi acara follower, organisasi dan kegiatan untuk mencapai tujuan menjaga hubungan kerjasama dan kerja kelompok, serta mendapatkan dukungan dan kerjasama dari luar kelompok atau organisasi.⁸² Kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang. Penelitian Desy Nur Aini “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Keyakinan Beragama Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus yang Dilakukan di PT Toha Putra Semarang)” dan menyatakan jika variabel Kepemimpinan Islami (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. variabel (Y) dan pengaruh yang signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam, motivasi kerja dan keyakinan beragama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸³ pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahidya Difta Sunanda yang berjudul “Kepemimpinan Islam dan Keyakinan Beragama Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervensi (Studi Kasus Waroeng Khusus Sambal)”, yang menyatakan bahwa Islam The leadership positif. (B) Pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,362 ($p < 0,001$), sedangkan pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja

⁸² V.Rivai, Bachtiar, dan B. R. Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 30.

⁸³ Desy Nur Aini “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng Steak And Shake Cabang Semarang)”, *Skripsi*, Iain Salatiga, 2016, tidak dipublikasikan.

pegawai sebesar (ΔR^2) 0,124.⁸⁴ Semakin baik kepemimpinan islami, maka semakin besar pula kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

Kepemimpinan Islam berisi tentang kebenaran dan hanya bertakwa kepada Allah SWT yang dapat dipercaya, mau dan mampu mempercayai orang lain, mampu di bidangnya sendiri, dan menikmati visi yang luas berdasarkan hikmah yang cukup (hikmah), suka bergaul, dan ramah, Membantu dan memberikan bimbingan dan menerima kritik dari orang lain, bersemangat tentang kemajuan, memiliki semangat dedikasi dan persatuan, dan kreatif dan proaktif, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan, dan oleh karena itu melaksanakan rencana tersebut secara disiplin dan tegas, serta aktif menjaga kesehatan fisik dan mental, sehingga meningkatkan kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

Dalam surat Al Anbiya ayat 73, Allah berfirman sebagaiberikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا غَابِئِينَ ﴿٧٣﴾

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah,” (QS. Al-Anbiyaa’: 73).

Ayat diatas menjelaskan bahwa prinsip dasar untuk menemukan pimpinan yang ideal, dimana akan membawa keindahan dan berkah bagi negara dimanapun dan kapanpun. Alkitab dengan jelas menyatakan bahwa untuk menyadari jalan berkat Tuhan, perlu bagi pemimpin untuk memimpin sesuai dengan bimbingan-Nya. Tanpa tuntunan Allah SWT yaitu melalui tuntunan dan tuntunan orang-orang beriman kepada pemimpin, mustahil manusia bisa mencapai surga.

Pimpinan PT Toha Putra Semarang senantiasa memperhatikan norma agama karena prinsipnya segala sesuatu yang dilakukan di dunia akan

⁸⁴Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”, *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019, tidak dipublikasikan.

menjadi tanggung jawab Allah SWT di akhirat. Oleh karena itu, dengan tidak adanya kendali secara langsung serta terus-menerus yang dilakukan atasan maka karyawan/bawahan tidak akan mempunyai kesadarannya sendiri. Karena kewajiban dari seorang pemimpin adalah menimbulkan kebaikan baik urusan dunia ini dan seterusnya.

Hal tersebut sudah tepat dengan budaya PT Toha Putra yang menerapkan budaya perusahaan Fatana, Amana, Sidiq dan Tabligh atau "FAST". Tujuan dari nilai-nilai perusahaan adalah Fatana: inovasi dan inovasi. Amanah: Bertanggung jawab, jujur dan dapat dipercaya. Shidiq: Komitmen, toleransi: perhatian. Dengan menjalankan budaya tersebut, pimpinan/pemimpin bisa meningkatkan kualitas bawahannya sehingga bisa meningkatkan kinerja.

2. Hipotesis kedua : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

Alasan untuk menerima hipotesis ini adalah berdasarkan tes tuntas, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang. Hal tersebut dapat dijelaskan melalui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan t hitung lebih besar dari t tabel $4,790 > 1,992$.

Hal tersebut sama dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Sunyoto, Hasibuan meyakini bahwa motivasi adalah motivasi yang memotivasi kemauan orang untuk bekerja, dan setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Merie J. Moscovits percaya bahwa motivasi biasanya didefinisikan sebagai permulaan dan arah perilaku, dan kursus motivasi sebenarnya adalah kursus perilaku.⁸⁵ Insentif mempunyai pengaruh yang positif signifikans terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang, hal ini juga sejalan dengan penelitian Siti Maghfiroh "Kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendall (kasus KJKS). Melakukan penelitian di Rowosari

⁸⁵ Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2015, h.122.

Dan Weleri kabupaten, ”dan mengatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu mencapai 7.672. Berdasarkan beberapa pengujian, variabel kepemimpinan Islam sebesar 2,524 dan variabel motivasi kerja sebesar 2,268.⁸⁶Hal ini sejalan dengan "Dampak Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT" dalam penelitian Sunarji Harahap, yang menjelaskan bahwa Bank Syariah Mandiri Sukaramai Medan, anak perusahaan Tbk, menyebutkan jumlah variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,670 > ttabel 2,101 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian tabel menunjukkan bahwa pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai Fhitung 7,155 > Ftabel 3,55 maka nilai Fhitung signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa menurut variabel kepemimpinan Islam (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan.⁸⁷Semakin tinggi dukungan motivasi, maka semakin besar pula kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

Kesimpulan ini sejalan dengan kerangka ideologis. Motivasi memiliki motivasi individu / individu untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada tujuan kerja guna mencapai tujuan kerja. Jika Anda memotivasi dengan cara terbaik dalam organisasi Anda, Anda dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Ada banyak cara untuk memotivasi karyawan, yaitu motivasi positif untuk memberikan hadiah atau reward dan motivasi negatif untuk menghukum karyawan, serta peringatan kepada karyawan sebagai cara dalam capaian tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga dilihat sebagai motor yang dapat menghasilkan energi/tenaga untuk tubuh manusia, dan energi ini memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, ketika

⁸⁶Siti Mahfiroh, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupten Kendal (Studi Kasus KJKS Di Kecamatan Rowosari & Weleri), *Skrpsi*, IAIN Walisongo Semarang 2012, tidak dipublikasikan.

⁸⁷Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *HUMAAAN FALIAH*: Vol 3. Nume. 2 Juli – Desember 2016, h. 253-270.

memotivasi dalam suatu organisasi, pemilihan pemimpin yang terbaik juga akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Cara agar pimpinan dapat memotivasi karyawan PT Toha Putra Semarang adalah dengan melaksanakan Apel Pagi atau dengan memberi penghargaan kepada mereka. Selamat Pagi Apple adalah cara untuk memotivasi, mengontrol dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apple pagi ini dapat digunakan sebagai pengarah, memberikan informasi, dan mendorong karyawan untuk bekerja sebagai sarana untuk fokus pada kepemimpinan.

Reward merupakan bentuk apresiasi atas prestasi tertentu yang diberikan oleh individu atau organisasi, biasanya dalam bentuk materi atau salam. Kenali karyawan setiap bulan sebagai bentuk evaluasi dan berikan panutan bagi karyawan lain agar lebih aktif dalam bekerja. Kegiatan tersebut penting dilakukan dalam organisasi, sehingga karyawan akan selalu termotivasi dan berusaha untuk mencapai kinerja yang terbaik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian teori maka topik makalah ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toha Putra Semarang”** Oleh karena itu, secara umum dapat ditarik simpulan yaitu :

1. Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi, dan t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang, artinya karyawan telah mengetahui informasi tentang kepemimpinan islami seorang pemimpin akan menciptakan sebuah ketertarikan dan minat terhadap pekerjaan tersebut. Atau dengan kata lain bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan islami yang dilakukan maka akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan kinerja yang baik pada karyawan PT Toha Putra Semarang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang, terbukti melalui uji signifikansi yang diperoleh, dan t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian menjelaskan yaitu motivasi mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang, yang artinya karyawan telah mengetahui informasi tentang pemberian motivasi dari pemimpin perusahaan akan menciptakan sebuah ketertarikan dan minat yang baik terhadap kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang. Semakin banyak motivasi yang membangun maka karyawan akan semakin berminat untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Nilai Adjustsed R Square dalam penelitian ini adalah 0,604 yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan islami dan motivasi secara simultan sebesar 60,4% dan terdapat 39,6% faktor lain yang menjelaskan sebab-sebab kinerja karyawan PT Toha Putra Semarang.

B. Saran

Peneliti dapat menyampaikan beberapa saran berdasarkan analisis yang telah diselesaikan:

1. PT Toha Putra Semarang diinginkan bisa menemukan jenis pelatihan yang sesuai/tepat atau bisa juga menggunakan sistem kerja yang baru bagi karyawan untuk lebih membangkitkan inisiatif dan kreativitas dalam hal pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
2. Agar PT Toha Putra Semarang semakin meningkatkan antusiasme serta daya dorong semangat karyawan, sebaiknya pimpinan merespon kebutuhan karyawan dengan lebih positif dan berusaha mencari motivasi yang menginspirasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja dengan menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan.
3. Sarjana bisa melakukan penelitian melalui metode sampling lain, menambahkan parameter sampling, dan melakukan penelitian dan pengembangan pada variabel lain, seperti komitmen organisasi, budaya kerja, kapabilitas karyawan dan variabel keuangan, sehingga hasil yang diperoleh lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abu Sina, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Pesada, 2006.
- Al-Ba'di. *Al-Quran AlKarim dan Terjemahnya*. Semarang: PT. Toha Putra, 1996.
- Ali, Maulana Muhammad. *Kitab Hadis Pegangan*. Jakarta: Darul Kutubul Islamiyah, 1992.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri*. Edisi ke empat. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPF, 1987.
- Danm, Sudawan. *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: Rineka Cipta, 2015.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosakarya, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Bekasi: Citra Bagus Segara, 2014.
- Duranto, Damadi. Dkk. *Strategi Menakukkan Pasar melalui Riset Ekuitas dan Perilaku meirek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Fahmi, L. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Ghozalyi, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. cet. V. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Kretner, Robert dan Angello Kincki. *Perilaku Organisasi*. Terjemah Erliy Suandiy. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2003.
- Latan, Hengkiy. dan Seliva Termalagi. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Mulyadi, Deddy. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Mursiy, Abdull Hamid. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Quran dan Sunis*. Gema Insani Press, 1997.
- Nawawiyi, Hadaryi. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajdah Mada University Press, 2010.

- Nawawi. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013.
- Prawrosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE, 1999.
- Qardawi, Yusuf. *Nornma & Etika Eknomi Islam*. Terjemah Zayinal Arifyin dan Dahlia Huasin, Jakarta: Gema Insasni Pres, 1997.
- Reksohadprojo, Sukamnto. dan T. Hani Hanmdoko. *Organsasi Perusahaan, Teoiri Stuktur dan Perlaku*. Yogyakarta: BPFEE, 2000.
- Rivai, Veithzal. *Kiat Memmpin dalam Abad ke21*. Jakarta: Murayi Kencna, 1974.
- Rivai, Veithzal. Bachtiar. dan Amar, B. R. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, h. 30.
- Robbins, S. dan Judge, T.A. *Perilaku Organisasi*. Jaklarta: Salmba Emppat, 2011.
- Shaleh, Ah. Muwafiq. *Bekeja dengan Hati Nuraini*. Jakata: Erlanga, 2009.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Sinungan, Muhdarsiah. *Produktivitas Apa dan Bagamana*. Jakrta: Bumi Aksarra, 2003.
- Siregar, Syofian. *Metde Peneltian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Sopiyah dan Eta Mamangg Sangadji. *Manjemen Sumber Daya Manusia Strartegik*. Yogyakarta: CV. Andi Ofsset, 2018.
- Subagyio, Joko. *Mettode Peneltian Dalalm Teoryi Dan Prakek*. Jakarrta: Rineka Cpta. 2006.
- Sugiyono. *Carra Mudah Meyusun Skipsi, Tesis, dan Disertasi*. Badndung: Alfabeta, 2016.
- _____. *Metood Peneltian Kuanttatif, Kualtatif dan R & D*. Bandungg: Alfabeta, 2011.
- Sunynoto, *Manajmen dan Pengembangan Sumbrer Daya Maniusia*, Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2015.
- Wiybowo. *Manajmen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Gafindo Pesada, 2009.
- Winardiyi. *Kepemyimpinan Dalam Manajremen*. Jakarta : PT Rinyeka Cipta, 2000.
- _____. *Motivasi dan PemoUvsian dalam Manajmen Suimber Daya Manuisia*. Jakarta: PT. Raja Gasindo Persrada, 2007.

Wiyrawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Jurnal

Aziy, Reziy. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan". *JESTIT*. Volume. 1 Nomor. 6 Juni 2014.

Harrahap, Sunaryji. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan". *HUMAN FALAH*: Volume 3. No. 2 Juli – Desember 2016.

Kokasih, Natalia "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel)". *Jurnal Manajemen*, (September, 2007).

Kusumwati, Rattna. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, III (November, 2008).

Skripsi

Aini, Desy Nur. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Toha Putra Semarang)". *Skripsi*. IAIN Salatiga, 2016, tidak dipublikasikan.

Mahfiroh, Siti. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS Di Kecamatan Rowosari Dan Weleri)". *Skripsi*. IAIN Walisongo Semarang 2012, tidak dipublikasikan.

Sunanda, Wahidiya Difta. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta, 2019, tidak dipublikasikan.

Suprati, Yayuk. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem Kab. Rembang Jawa Tengah". *Skripsi*, 2004.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Foto Bersama Staf Toha Putra



Foto Kantor Toha Putra Mangkang Semarang



Foto Bersama Security Kantor Toha Putra Mangkang Semarang

