BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Nilai Kepemimpinan Islam

   a. Definisi Nilai kepemimpinan Islam

Nilai kepemimpinan Islam merupakan Sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.[1] Sifat-sifat utama tersebut ibarat "roh" nya pemimpin yang membuat seseorang mampu menjalankan kepemimpinannya dengan berhasil. Tanpa roh kepemimpinan, posisi atau jabatan sebagai pemimpin tidak ada artinya.

Beberapa nilai kepemimpinan Islam yang perlu dimiliki seorang pemimpin menurut Dr. H. Marzuki Alie, antara lain :

1) *Wara'*

Seorang pemimpin yang senantiasa menjaga kesucian, baik jasmani maupun rohani dengan mengendalikan sebagai perilaku dan aktifitas kesehariannya. Ia akan melakukan suatu yang bermanfaat, baik bagi dirinya maupun bagi orang lain. Penampilan yang diperhatikannya adalah penampilan *low profile*.

[1] Nourthouse, *Leadhership: Theory and practice* (New Delhi: Response Book, 2003), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Zuhud*

Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat *zuhud* agar ia tidak berambisi untuk mempertahankan kedudukan dan mencari kekayaan yang berlebihan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam hadits Sahal bin Sa'ad, Nabi Muhammad SAW bersabda yang artinya :

" *Zuhud*lah dunia niscaya kamu akan dicintai Allah. Dan *zuhud*lah apa yang ada di tangan manusia niscaya kamu akan dicintai oleh manusia dan yang lainnya."

3) *Faqir*

Sesungguhnya nilai ke*faqir*an, pada esensinya tidak terletak pada ketiadaan harta benda, akan tetapi ada pada kesadaran atau perasaan seseorang (*state of mind*) orang yang fakir meskipun kaya harta. Hatinya tidak bergantung pada kekayaan yang dimilikinya, harta benda tidak lebih merupakan materi yang diujikan oleh Allah SWT, yang harus dipertanggung jawabkan pada Allah SWT.

4) Sabar

Pada dasarnya kesabaran adalah wujud dari konsistensi diri seseorang untuk memegang prinsip yang telah dipegang sebelumnya. Kesabaran merupakan suatu kekuatan yang membuat diri seseorang dapat bertahan dari segala macam dorongan dan gangguan yang datang dari luar tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dihantarkan oleh nafsunya. Jika seseorang berhasil mengekang hawa nafsunya, ia akan tetap pada pendiriannya. Sebagaimana yang dijelaskan didalam Al-Qur'an pada surat Ali-Imran ayat 200, yaitu :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ ٱصۡبِرُواْ وَصَابِرُواْ وَرَابِطُواْ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ٢٠٠

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.

5) Tawakal

Seseorang memiliki sifat tawakal akan merasakan ketenangan dan ketentraman. Ia senantiasa merasa mantap dan optimis dalam bertindak. Di samping itu, ia akan mendapat kekuatan spiritual serta keperkasaan luar biasa, yang dapat mengalahkan segala kekuatan yang bersifat material. Ia juga merasakan kerelaan yang penuh atas segala yang terimanya dan selanjutnya ia akan senantiasa memiliki harapan atas segala yang dikehendaki dan dicita-citakannya. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 122, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

إِذْ هَمَّت طَّآئِفَتَانِ مِنكُمْ أَن تَفْشَلَا وَٱللَّهُ وَلِيُّهُمَا ۗ وَعَلَى ٱللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ ٱلْمُؤْمِنُونَ ﴿١٢٢﴾

Artinya : Ketika dua golongan dari padamu ingin (mundur) karena takut, Padahal Allah adalah penolong bagi kedua golongan itu. karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal. Yakni: Banu Salamah dari suku Khazraj dan Banu Haritsah dari suku Aus, keduanya dari barisan kaum muslimin.

6) *Muroqobah*

Hal penting dari orang yang *muroqobah* adalah konsistensi diri terhadap perilaku yang baik atau yang seharusnya dilakukan. Konsistensi ini dapat diupayakan dengan senantiasa mawas diri, sehingga tidak terjerumus atau terlena dari keinginan-keinginan sesaat. Seorang yang *muroqobah* berarti menjaga diri untuk senantiasa melakukan yang terbaik, sesuai dengan kodrat dan eksistensinya. Oleh karena itu seorang yang melakukan *muroqobah* membutuhkan kedisiplinan yang tinggi, tidak silau dengan jabatan dan peluang keduniaan, karena didalam hatinya terpatri perasaan senantiasa diawasi oleh Allah SWT. Kamera Allah SWT dirasakan dalam 24 jam sehari semalam, dan senantiasa mengarah pada dirinya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Maidah ayat 8, yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا
يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ لِلتَّقۡوَىٰۖ
وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ ٨

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

7) *Mahabbah*

Sifat *mahabbah* yang tertinggi adalah cinta kepada Allah SWT. Hal ini tampak dari semangat tinggi untuk berupaya mendekatkan diri kepada Sang Khaliq yaitu Allah SWT. Sholat lima waktu senantiasa dikerjakannya tepat waktu. Puasa senin kamis senantiasa dilakukannya sebagai wujud kecintaannya kepada Allah SWT. Sebagaimana dalam Surat Ali-Imran ayat 31, yaitu :

قُلۡ إِن كُنتُمۡ تُحِبُّونَ ٱللَّهَ فَٱتَّبِعُونِي يُحۡبِبۡكُمُ ٱللَّهُ وَيَغۡفِرۡ لَكُمۡ ذُنُوبَكُمۡۗ وَٱللَّهُ
غَفُورٞ رَّحِيمٞ ٣١

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya : Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah Aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu." Allah maha pengampun lagi Maha penyayang.

8) *Khauf*

Khauf adalah perasaan takut akan akibat yang ditimbulkan dari perbuatan yang dilakukan. Perasaan ini akan secara otomatis memberikan dorongan untuk melakukan hal terbaik, sehingga pada masa yang akan datang ia akan menerima akibat yang baik pula. Seorang yang diliputi perasaan takut (*khauf*) hanya akan melakukan tindakan yang seharusnya dilakukan untuk kebaikan dalam jangka panjang, bukan sekedar keinginan nafsunya atau kepentingan sesaat. Dengan kata lain seorang yang *khauf* adalah berpikiran luas dalam jangka jauh kedepan, bukan sosok yang berfikiran sempit dan untuk kepuasan sementara. Pemimpin yang meniwai *khauf,* pada dirinya akan melaksanakan kepemimpinannya dengan penuh tanggung jawab, bukan saja terhadap manusia tetapi terhadap Allah pencipta alam. Dalam sebuah hadits yang disampaikan oleh Ibnu Umar, Rasulullah bersabda : “ Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya “ (HR. Bukhari).

Jadi seorang pemimpin harus menjalankan prinsip ini untuk memberikan pertanggung jawabannya, baik itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertanggung jawab terhadap bawahan, masyarakat, lebih lebih kepada Allah Tuhan pencipta alam semesta.

b. Teori Sifat (*Trait theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Edwin ghiselli, yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada sifat-sifat atau nilai kepemimpinan itu sendiri. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil , sangat ditentukan kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dmaksud ialah kualitas seseorang dengan berbagai macam sifat-sifat didalamnya. Teori ini juga juga menerangkan bahwa nilai-nilai moral dan akhlak yang terkandung didalamnya mengenai berbagai rumusan sifat dan ciri pemimpin, sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan.[2]

c. Kepemimpinan Yang Efektif

Menurut Wendel French mengemukakan tiga faktor yang berkaitan dengan persoalan kepemimpinan yang perlu diperhatikan antaranya :

1) Memperbaiki iklim organisasi
2) Berusaha mengidentifikasi ciri-ciri dasar pribadi
3) Mempunyai potensi untuk mencapai kesuksesan dalam bidang kepemimpinan.

[2] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998), 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan yang efektif itu Kemampuan yang pemimpin menerjemahkan fungsinya dengan perilaku. Efektivitasnya bukan hanya perintah yang menggema dimana-mana, akan tetapi terletak pada perilaku yang memperkaya pembicaraan, menerjemahkan tugas kepemimpinannya dalam suasana kehati-hatian dan ketenangan, sehingga hasil pekerjaan semakin maju, produktivitas meningkat dan target pun dapat tercapai.

d. Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi-fungsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi ialah :

1) Memprakarsai struktur organisasi.
2) Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3) Merumuskan tujuan institusional atau organisasi, dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4) Mengenai pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5) Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.

Fungsi-fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin menjalankan pekerjaannya dengan baik apabila ia :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya.

b) Menyusun "jalur" pencapain tujuan (untuk melakukan hal ini pemimpin perlu memberikan pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan bersamaan dengan pemuasan kebutuhaan para karyawaan).

c) Menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan.

d) Mengubah tujuan karyawan sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organisatoris.

2. Prestasi kerja

a. Definisi prestasi kerja

Menurut John Suprihanto prestasi kerja merupakan Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Misalnya, Standart, Target, Sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[3]

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yaitu :

1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antar pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dengan para pekerja bawahan.

[3] John Suprihanto, *Penilaian pelaksanaan dan pengembangan karyawan* (Yogykarta:BPFEE, 1988), 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3) Terdapatnya suatu rencana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, organisasi apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaannya.
4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.[4]

c. Penilaian prestasi kerja

Prestasi kerja karyawan baru diketahui setelah dilakukan penilaian-penilaian. Prestasi kerja karyawan ini mempunyai arti penting bagi karyawan mendapat perhatian dari atasannya. Di samping akan menambah semangat kerja karyawan, karena dengan penilaian prestasi ini memungkinkan karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut.

Definisi penilaian kerja menurut Hasibuan adalah Kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut T. Hani Handoko penilaian prestasi kerja yaitu Suatu proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

[4] Zainun Buchari, *Manajemen dan Motivasi* (jakarta: Balai Pustaka, 1984), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan. Kegiatan ini sangat mempengaruhi terhadap keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kerja mereka.[5]

d. Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik yang berskala kecil maupun besar, prestasi kerja perlu dievaluasi sebagian dasar untuk mengambil keputusan. Untuk dapat mengevaluasi secara obyektif dan akuratif, seseorang penilai harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja agar dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standart, dan sebagai informasi yang dapat digunakan karyawan, dalam mengarahkan usaha-usaha melalui serangkaian-serangkaian prioritas tertentu. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.[6] Menurut Agus Darma, penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat digunakan untuk :

1) Mengukur Tanggung jawab karyawan apabila sasaran atau standar kerja digunakan untuk mengukur pertanggung jawaban.
2) Sebagai dasar peningkatan dan pengembangan karyawan secara pribadi. Apalagi standar dan sasaran digunakan sebagai alat tujuan pengembangan, maka hal itu akan merujuk pada support

[5] T. Hani Handoko, *Op Cit*, 4.
[6] Agus Darma, *Manajemen Prestasi Kerja* (jakarta: Rajawali, 1985), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang diperlukan para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penilaian pekerjaan dapat berfungsi sebagai pengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar pengembangan karyawan untuk mengukur prestasi kerja. Edwin B. Flippo mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

a) Mutu Kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan, ketelitian, dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan.
b) Kualitas kerja berkaitan dengan Pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
c) Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir ditempat kerja.
d) Sikap berkaitan dengan Sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama terhadap penyelesaian pekerjaan.[7]

e. Manfaat penilaian Prestasi Kerja

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

1) Mendorong peningkatan prestasi kerja, Karena dengan mengetahui hasil prestasi kerja, Pemimpin dapat mengambil

[7] Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1989), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para karyawan lebih meningkat lagi dimasa-masa yang akan datang.

2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan yaitu Imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus diakhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

3) Untuk kepentingan mutasi pegawai, Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, dan alih wilayah.

B. Penelitian terdahulu yang relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang juga pernah membahas mengenai sikap dan lingkungan sosial. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian terdahulu yang relevan bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama peneliti	Judul	Tujuan	Metode	Hasil	Persamaan dan perbedaan
1.	Elfina Marlia	Pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung	Untuk mendapatkan gambaran kongkrit mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Inti (Persero) Bandung, Untuk mengetahui bagaimana prestasi karyawan di PT. Inti (Persero) Bandung, dan untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh persepsi karyawan atas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Inti (Persero)	Kualitatif berupa Analisis deskripsi	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di serta Prestasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Inti (Persero) sudah dilaksanakan dengan baik, Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan dengan prestasi karyawan di PT. Inti (Persero)	Persamaannya yaitu variabel terikatnya sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitiannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

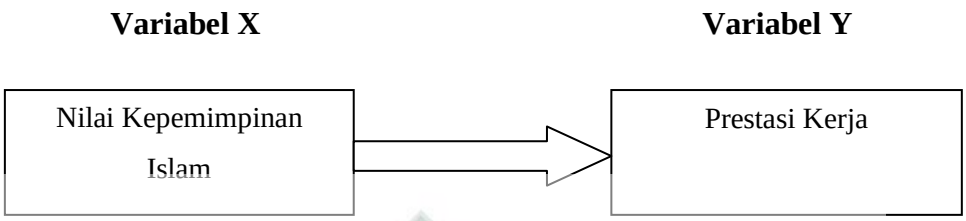
			bandung			
2.	Stephani Indriasari Dwi Ardhani	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta	Untuk mengetahui deskripsi keadaan motivasi, kemampuan dan prestasi kerja pegawai kantor Pelayanan pajak Bumi dan Bangunan Bandung, Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Bandung	Kuantitatif berupa Proporsional Random Sampling	Motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan, dan kemampuan yang terdiri dari kemampuan intelektual berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai	Persamaannya yaitu Variabel terikatnya sama sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada objek yang diteliti
3.	Sri Wahyuni	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja	Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh seorang	Kuantitatif	Kepemimpinan di Lazis UII Yogyakarta berpengaruh terhadap	Persamaannya yaitu varaibel terikatnya dan metode yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Karyawan Lazis UII Universitas Islam Indonesia Yogyakarta	pimpinan Lazis UII Yogyakarta terhadap Prestasi Kerja karyawanny a		prestasi kerja karyawan walaupun tidak sepenuhnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pimpinan	digunakan sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti
4.	Nopri Jumeldi	Pengaruh penghargaa n terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pertamina EP Region Sumatera Field rantau Kuala simpang Aceh Tamiang	Untuk mengetahui pengaruh penghargaa n terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pertamina EP Region Sumatera Field rantau Kuala simpang Aceh Tamiang	Kuantitati f	Penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Persamaanny a yaitu varaibel terikatnya dan metode yang digunakan sedangkan perbedaannya yaitu Objek yang diteliti
5.	Umi Kulsum	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Pesona Remaja Malang	Untuk menganalisi s pengaruh variabel-variabel independent terhadap varaibel dependen tersebut, dan variabel manakah yang dominan	Kuantitati f berupa Eksplanas i	Motivasi berengaruh positif terhadap prestasi kerja	Persamaanny a yaitu Variabel terikat dan metode penelitian yang digunakan sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini diduga :

Ha : Terdapat pengaruh nilai kepemimpinan Islam direktur produksi terhadap prestasi kerja karyawan muslim pada PT. Bina Megah Indowood.

Ho : Tidak ada pengaruh nilai kepemimpinan Islam direktur produksi terhadap prestasi kerja karyawan muslim pada PT. Bina Megah Indowood.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id