

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

A.1. Kinerja Pegawai

A.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Pasal 4 menyebutkan bahwa Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai seperti: Kualitas, Kuantitas, Waktu Biaya, Kemampuan tanpa pengawasan, Perilaku individu. Penilaian prestasi kerja aparatur sipir negara (ASN) dibagi dalam dua unsur yaitu:

a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek :

1. Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
2. Kualitas merupakan ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.
3. Waktu merupakan ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

4. Biaya merupakan besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja oleh seorang pegawai.

b. Perilaku Kerja, penilaian perilaku kerja meliputi aspek :

1. Orientasi Pelayanan

2. Integritas

3. Komitmen

4. Disiplin

5. Kerjasama

6. Kepemimpinan¹

Pengelolaan kinerja pegawai dalam Pasal 5 Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 terdiri atas :

1. Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi.

2. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja pegawai.

3. Penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai

4. Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.²

Prinsip umum pengelolaan kinerja Pegawai 1) Pengelolaan kinerja tidak hanya menilai kinerja pegawai (*performance appraisal*) tetapi sebagai instrumen untuk mengembangkan kinerja pegawai

¹PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.Pdf.

²Permen PANRB No. 6 Tahun 2022.Pdf.

(*performance development*) 2) Pengelolaan kinerja pegawai tidak hanya sekedar merencanakan di awal dan mengevaluasi di akhir tetapi fokus pada bagaimana memenuhi ekspektasi pimpinan (*how to meet expectations*). 3) Pentingnya intensitas dialog kinerja pimpinan dan pegawai dalam pengelolaan kinerja pegawai 4) Kinerja individu harus mendukung keberhasilan kinerja organisasi 5) Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja bukan sekedar uraian tugas serta perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja dan berinteraksi dengan orang lain.³

Konversi nilai prestasi kerja PNS menjadi nilai kinerja PNS adalah sebagai berikut :

Nilai Prestasi Kerja PNS		Nilai Kinerja PNS	Sebutan
91 – 99		110 – 120	Sangat Baik
76 – 90	Menjadi →	90 – 109	Baik
61 – 75		70 – 89	Cukup
51 – 60		50 – 69	Kurang
0 – 50		0 – 49	Sangat Kurang

Gambar 2.1
Konversi Nilai Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan, maka agar kinerja pegawai maksimal diperlukan adanya instruksi kerja dari atasan. Instruksi Kerja atau *Work Instruction* adalah dokumen yang dengan jelas dan tepat menggambarkan cara yang benar untuk

¹¹Modul-Panduan-Penyusunan-Dan-Evaluasi-SKP-JPT-Dan-Pimpinan-Unit-Mandiri-PermenPAN-RB-No.6-Tahun-2022.Pdf.

melakukan tugas-tugas tertentu. *Work Instruction* bersifat wajib, dapat menyebabkan ketidaknyamanan atau kerusakan jika tidak dilakukan dengan cara yang telah ditetapkan.⁴

Dengan instruksi kerja, pemberi kerja memastikan bahwa cara terbaik untuk melakukan tugas adalah dengan cara dikomunikasikan, dipahami, dan diterapkan dengan jelas. Instruksi kerja terutama difokuskan untuk menjelaskan bagaimana suatu kegiatan tertentu akan atau wajib dilakukan.

Menurut Mangkunegara kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Mas'ud menyebutkan kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.⁶ Robbins menjelaskan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁷

Pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang

⁴ Lembaga Penjaminan Mutu, '5 Perbedaan Instruksi Kerja Dan SOP Yang Harus HR Tahu! - Lembaga Penjaminan Mutu', 2023 <<https://lpm.uma.ac.id/5-perbedaan-instruksi-kerja-dan-sop-yang-harus-hr-tahu/>> [accessed 29 July 2023].

⁵Mangkunegara.

⁶Fuad Mas'ud, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep Dan Aplikasi)* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004).

⁷Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, Indonesia (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003).

telah mereka lakukan sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl (16) : (97) sebagai berikut :

طِبَّيَّةٌ حَيَوَةٌ فَلْنُحْيِيَنَّهٗ مُؤْمِنٌ وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مَنْ
يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنَ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁸

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self-assesment*). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Sebagai agama universal yang konten ajarannya tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al-Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat Al-Qur'an yang dijadikan sebagai rujukan dalam penilaian kinerja adalah surat At-Taubah (9) : (105)

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: CV. Naladana, 2004).

وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُوا وَقُلِ
كُنْتُمْ بِمَا فَعِينْتُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَالِمٌ إِلَيَّ وَسَتْرُونَ
تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan, katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.⁹

Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja (*performance*). Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalukum wa rasûlûhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan *performance appraisal* (penilaian kinerja pegawai). Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin”, berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Dalam bahasa manajemen, penilaian melibatkan pihak lain ini biasa disebut penilaian *360 degree*. Metode ini merupakan penilaian dari atasan, bawahan, rekan kerja, dan penilaian diri sendiri.¹⁰

⁹Departemen Agama RI.

¹⁰Usin S. Artyasa, *Al Quran Dan Penilaian Kinerja*, 2012

<<https://jejakkebaikan.wordpress.com/2012/03/26/al-quran-dan-penilaian-kinerja-2/>> [accessed 11 May 2023].

Hadist Rasulullah yang diriwayatkan Ath-Thabrani menjelaskan bahwa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, terarah dan tuntas akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Rasulullah SAW bersabda :

يتقنه أن عمال أحدكم عمل إذا يحب وجل عز هلا إن

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan tepat, terarah dan tuntas. (H.R. Thabrani)¹¹

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa beramal, dalam arti ritual dan sosial-muamalah, merupakan bagian penting dari eksistensi manusia (*survival of the existence*; aktualisasi diri). *Performance appraisal* merupakan sebuah kepastian bagi setiap mukmin. Penilaian yang baik melibatkan banyak pihak. Hal ini dibuktikan oleh penyebutan “Allah, Rasûlullah, dan al-Mu’minûn”. Dalam bahasa manajemen, penilaian “segitiga ini” biasa disebut “penilaian 360 derajat” (atas, bawah, samping kanan, dan samping kiri). Penilaian yang hanya dilakukan oleh atasan acapkali tidak objektif, bahkan cenderung terjadi “*conflict of interest*”.¹²

A.1.2. Indikator Kinerja Pegawai

¹¹Ahmad Zarkasyi, ‘Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur’an Dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik’, *Qolamuna : Jurnal Studi Islam*, 2.1 (2016), 133–50.

¹²Artyasa.

Indikator dari kinerja pegawai menurut Tsui *et all* dalam Mas'ud meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerja, pengetahuan, dan kreativitas.¹³ Menurut Robbins indikator dari kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.¹⁴

Al-Qur'an menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab, yang diciptakan dengan sifat-sifat ketuhanan.

Definisi ini mengandung tiga unsur yaitu:

1. Manusia adalah ciptaan Allah SWT. (Q.S. an-Nahl (16): 4).

Artinya: Dia telah menciptakan manusia dari mani, tiba-tiba ia menjadi pembantah yang nyata.

2. Manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab kepada Allah SWT. Menurut Al-Qur'an, yang akan dipertanggungjawabkan itu ialah:

a. Tugas manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi sebagaimana disebutkan dalam Q.S. Al-Baqarah (2) : (30) dan Q.S. Al-An'am (6) : (165).

b. Semua nikmat Allah yang pernah diterima manusia, disebutkan dalam Q.S. At-Takatsur (102) : (8). Artinya: Kemudian kamu pasti akan ditanyai pada hari itu tentang kenikmatan (yang kamu megah-megahkan di dunia itu).

¹³ Mas'ud.

¹⁴ Robbins.

c. Semua tingkah laku manusia selama hidup di dunia ini disebutkan dalam Q.S. An-Nahl (16) : (93). Artinya: Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.

d. Semua ide, gagasan, ilmu dan teknologi yang diadakan manusia, disebutkan dalam Q.S. Al-Israa (17) : (36). Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.

e. Semua ikrar dan janji yang diadakan manusia, disebutkan dalam Q.S. Al-Isra' (17) : (34). Artinya: Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabnya.

3. Manusia diciptakan dengan sifat-sifat ketuhanan. Manusia mempunyai sifat-sifat ketuhanan seperti sifat-sifat yang dipunyai oleh Tuhan. Seperti berkuasa, berkehendak, berilmu, penyayang, pengasih, melihat, mendengar, berkata-kata dan sebagainya. Tetapi sifat-sifat ini tidaklah sama. Tuhan adalah pencipta, sedangkan manusia adalah ciptaan-Nya. Pencipta dengan ciptaan-Nya tidak sama. Karena itu sifatsifat Tuhan yang ada pada manusia tentulah sesuai dengan kemanusiaannya (Zaini dan Ananto Kusuma Seta). Dengan demikian Islam memandang manusia sangat mulia dengan sumber ajarannya yaitu Al-Qur'an.

Ia telah memotret manusia dalam bentuknya yang utuh dan menyeluruh.¹⁵

Ukuran kesuksesan kinerja seseorang yang akan berpengaruh kepada kinerja organisasi selalu dihubungkan dengan pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*). Ada empat indikator utama baik dan tidaknya kinerja seseorang, yaitu finansial, fokus pelanggan, proses bisnis internal, dan grow and learn. Sikap mental yang harus dibangun oleh “nâshihun amîn (penasehat yang terpercaya)” adalah kokohnya kesadaran bahwa ada hal yang lebih penting yang harus dikembangkan, yaitu komitmen dan disiplin kepada mekanisme yang fleksibel, kemampuan untuk menyusun prioritas, konsistensi untuk mendahulukan kepentingan pelanggan atau fokus pada pelanggan, ketajaman untuk mengendus perubahan pasar yang terjadi, dan mengetatkan atau merapatkan barisan karena serangan kompetitor tidak bisa dijamin oleh pengukuran-pengukuran tersebut.¹⁶

A.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

¹⁵ A. Suradi, *Strategi Pendidikan Islam Dalam Membentuk Manusia Berkualitas Di Sekolah Dasar, Muallimuna : Jurnal Madrasah Itidaiyah*, 3.2 (2018), 148–61
<<https://doi.org/10.31602/muallimuna.v3i2.1218>>.

¹⁶ Artyasa.

a. Etos kerja

Nilai korelasi antara etos kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,652 hal ini berarti hubungan dari kedua variabel positif.¹⁷ Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,656 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,1%.¹⁸ Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.¹⁹ Etos kerja Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰ Etos kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.²¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

b. Disiplin Kerja

¹⁷Indra Kurniawan and Iskandar Ali Alam, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19', *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1.6 (2022), 987–92 <<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i6.116>>.

¹⁸Nurjaya Nurjaya and others, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4.2 (2021), 172 <<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086>>.

¹⁹Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo, and Victor P. K. Lengkong, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7.1 (2019) <<https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>>.

²⁰Ichsan Mubarak and Sri Suwarsi, 'Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Prosiding Manajemen*, 6.1 (2020), 43–46 <<https://doi.org/10.29313/v6i1.19571>>.

²¹Vika Aprianti, Ayu Nike Retnowati, and Efa Nurdiana, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang', 2018.

Nilai korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,347 hal ini berarti hubungan dari kedua variabel positif.²² Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,638.²³ Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁴ Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.²⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

c. Pembinaan Pengembangan Karir

Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁶ Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik pengembangan karir di dalam

²²Indra Kurniawan and Iskandar Ali Alam, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19', *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1.6 (2022), 987–92 <<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i6.116>>.

²³Nurjaya Nurjaya and others, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4.2 (2021), 172 <<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086>>.

²⁴Ichsan Mubarak and Sri Suwarsi, 'Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan', *Prosiding Manajemen*, 6.1 (2020), 43–46 <<https://doi.org/10.29313/.v6i1.19571>>.

²⁵Mogot, Kojo, and Lengkong.

²⁶Aprianti, Retnowati, and Nurdiana, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang'.

organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.²⁷

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.²⁸

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja PNS merupakan cerminan perilaku dan kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja PNS dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pembinaan dan pengembangan karir. Pembinaan terhadap sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan disiplin, mengembangkan karir dan etika mereka. Optimalisasi peningkatan kinerja PNS suatu instansi pemerintah dapat terwujud apabila instansi tersebut berkewajiban melaksanakan program pengembangan karir bagi pegawainya.²⁹

Gibson, *et all*, dalam Silaen kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor:

²⁷Aep Ahmad Saehu, 'Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai', *Journal of Management Review*, 2.3 (2018), 238 <<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801>>.

²⁸Nora Yolinda and Doni Marlius, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan', *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2.2 (2023), 183–203 <<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>>.

²⁹Saehu.

1. Faktor individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur etnis, dan jenis kelamin.
2. Faktor organisasi, meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.
3. Faktor psikologis, meliputi sikap, motivasi, persepsi, dan pola belajar.³⁰

Menurut Glazer, Kanniainnen, dan Poztuara dalam “*Initial Luck, Status Seeking, and Snowball Lead for Succes*”, kisah sukses (*succes story*), sekecil apapun, mirip bola salju untuk dapat melahirkan kesuksesan berikutnya. Salah satu faktor penentunya adalah *self-identity* (identitas diri). Identitas diri berkembang di dalam struktur dan budaya karena dua faktor, yaitu 1) status, rasa bangga karena menjadi bagian organisasi; 2) budaya, yaitu kokohnya setiap pribadi terhadap semangat “*achievement orientation*”.³¹

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu proses untuk mencapai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai

³⁰Novia Ruth Silaen and others, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021).

³¹Artyasa.

dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasilnya disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemampuan kerja, pengetahuan, kreativitas, efektivitas, dan kemandirian. Setiap pekerja mukmin harus memberi penilaian dan harus siap pula dinilai, dasar yang harus menjadi kaidah dalam penilaian adalah jujur, objektif, dan ikhlas.

A.2. Etos Kerja Islami

A.2.1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja secara etimologi bersalal dari Bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yaitu suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan aturan perilaku, penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.³²

Etos kerja merupakan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Darajat etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan

³²Tubagus Achmad Darajat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, I (Bandung: Alfabeta, 2015).

pondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggerak dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.³³

Menurut Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

Toto Tasmara menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira

³³Darojat.

ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.³⁴

Etos kerja dalam Islam (bagi kaum Muslim) menurut Toto Tasmara adalah Cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.³⁵

Impelementasi etos kerja Islam adalah setiap pribadi muslim mampu dan memiliki etos kerja yang sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan Al-Hadist, sehingga ia menjadi pribadi yang profesional, handal dan produktif, disebutkan dalam Buku yang berjudul *Membudayakan Etos Kerja Islami* karangan Toto Tasmara, bahwa dalam Al-Qur'an banyak kita temui ayat tentang kerja seluruhnya berjumlah 602 kata, bentuknya:

1. Kita temukan 22 kata 'amilu (bekerja) di antaranya di dalam surat Al-Baqarah (2) : (62), An-Nahl (16) : (97), dan Al-Mu'minun (23) : (40).
2. Kata 'amal (perbuatan) kita temui sebanyak 17 kali, di antaranya surat Hud (11) : (46), dan Al-Fathir (35) : (10).

³⁴Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002).

³⁵Tasmara.

- 
3. Kata wa'amiluu (mereka telah mengerjakan) kita temukan sebanyak 73 kali, diantaranya surat Al-Ahqaf (46) : (19) dan surat An-Nur (24) : (55).
 4. Kata Ta'malun dan Ya'malun seperti dalam surat Al-Ahqaf (46) : (90) dan surat Hud (11) : (92).
 5. Ditemukan sebanyak 330 kali kata a'maaluhum, a'maalun, a'maluka, 'amaluhu, 'amalikum, 'amalahum, 'aamul dan amullah, diantaranya dalam surat Hud (11) : (15), Al-Kahf (18) : (102), Yunus (10) : (41), Az-Zumar (39) : (65), Al-Fathir (35) : (8), dan At-Tur (52) : (21).
 6. Terdapat 27 kata ya'mal, 'amiluun, 'amilahu, ta'mal, a'malu seperti dalam surat Az-Zalzalah (99) : (7), Yasin (36) : (35), dan Al-Ahzab (33) : (31).
 7. Disamping itu banyak sekali ayat-ayat yang mengandung anjuran dengan istilah seperti shana'a, yasna'un, siru fil ardhi ibtaghu fadhillah, istabiqul khoirot, misalnya ayat-ayat tentang perintah berulang-ulang dan sebagainya.³⁶

Pendidikan iman merupakan pondasi yang kokoh bagi seluruh bagian-bagian pendidikan. Pendidikan iman ini yang akan membentuk kecerdasan spiritual. Komitmen iman yang tertanam pada diri setiap anggota keluarga akan memungkinkannya mengembangkan potensi fitrah dan beragam bakat. Yang

³⁶Tasmara.

dimaksud dengan keimanan adalah keyakinan akan keberadaan Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan Yang Maha Melihat perbuatan manusia, Tuhan Yang Maha Membalas perbuatan manusia, Tuhan Yang Maha Adil dalam memberikan hukuman dan pembalasan, Tuhan Yang Maha Mengetahui segala apa yang tampak dan tersembunyi. Inilah hakikat iman yang paling fundamental. Setiap orang merasa dirinya berada dalam pengawasan dan pemeliharaan Tuhan.³⁷

Perasaan bertuhan menjadi sebuah landasan imunitas bagi semua manusia dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Seorang ayah akan bekerja dengan benar untuk menghidupi keluarganya karena merasa diawasi oleh Tuhan Yang Maha Melihat. Seorang pejabat akan menunaikan amanah dengan benar, tidak menyalahgunakan wewenang walaupun ada banyak kesempatan ditemui, karena merasa diawasi oleh Tuhan.³⁸

Menurut Asifudin etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.³⁹ Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan

³⁷Alfauzan Amin, *Sinergisitas Pendidikan Keluarga, Sekolah dan Masyarakat; Analisis Tripusat Pendidikan, At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 16.1 (2018), 106–25
<<https://doi.org/10.29300/attalim.v16i1.824>>.

³⁸Amin.

³⁹Asifudin.

kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴⁰ Etos kerja Islami merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi amal shaleh, dan karena itu mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah SWT.⁴¹

Nilai-nilai Pendidikan Islam adalah kumpulan dari prinsip-prinsip hidup yang saling terkait dan berisi ajaran-ajaran guna memelihara dan mengembangkan fitrah manusia serta sumber daya manusia yang ada padanya menuju terbentuknya manusia seutuhnya (insan kamil) sesuai dengan norma atau ajaran Islam.⁴²

A.2.2. Indikator Etos Kerja Islami

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat yaitu:

1. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
2. Memiliki orientasi kemasa depan.
3. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
4. Kerja keras serta menghargai waktu.

⁴⁰Tasmara.

⁴¹Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013).

⁴²Asiyah and Alimni, 'Nilai-Nilai Pendidikan Islam Dalam Tradisi Bersih Desa Di Purbosari Kecamatan Seluma Barat Kabupaten Seluma', 2019.

5. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
6. Hemat dan sederhana.
7. Tekun dan ulet⁴³

Sedangkan individu atau kelompok yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.⁴⁴

Asifudin menyebutkan terdapat tiga indikator etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

- a. Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah, di mana keyakinan seorang muslim bahwa bekerja dengan niat ibadah karena Allah untuk mencari ridha-Nya. Karakteristik ini menjadi pembeda etos kerja Islami dengan etos kerja lainnya. Hal inilah yang timbul dan tergalai dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran dari Aqidah).
- b. Kerja dilandasi ilmu, di mana pada hakikatnya agar terkendali oleh tujuan yang baik. Jika ilmu dan iman tidak ditanamkan pada seseorang maka kemungkinan besar melahirkan keserakahan dan

⁴³Darojat.

⁴⁴Darojat.

egois dengan beorientasi pada pengejaran materi saja. Oleh karena itu, tanpa ilmu dan iman seseorang mudah tergelincir dan salah arah, karena dilandasi pada pemikiran yang tidak proporsional.

- c. Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya, di mana pada dasarnya merupakan amanah yang harus dikerjakan sebaik-baiknya dengan bertanggung jawab sesuai syariat Islam.⁴⁵

Allah telah menjanjikan kita mempunyai peluang memperoleh rezeki yang luas asalkan bekerja profesional dan cerdas melalui etos kerja yang tinggi. Islam telah mengajarkan bagaimana mempraktekkan etos kerja yang tinggi. Ada 4 (empat) prinsip etos kerja yang tinggi yang diajarkan Rasulullah seperti diriwayatkan oleh Al-Baihaqi dalam “syu’bul iman”, yaitu :

- a. Bekerja secara halal
- b. Bekerja demi menjaga diri supaya tidak menjadi beban orang lain
- c. Bekerja demi mencukupi kebutuhan keluarga
- d. Bekerja untuk meringankan hidup tetangga⁴⁶

Islam mengajarkan umatnya senantiasa mengamalkan budaya kerja yang unggul dengan bersandarkan iman dan akhlaq. Bagi yang menyadari hakekat ini, mereka akan berusaha meningkatkan kualitas dan produktivitasnya setiap masa tanpa rasa jemu. Ciri-ciri pekerja dan pekerjaan yang dianggap sebagai ibadah diantaranya :

⁴⁵Asifudin.

⁴⁶Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam’, *Universitas Padjadjaran*, 2014
<<https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-islam/>> [accessed 30 July 2023].

- a. Bekerja dengan niat yang ikhlas
- b. Mendapat keridhaan Allah
- c. Pekerjaan itu mestilah perbuatan yang dibolehkan menurut syara'
- d. Tidak meninggalkan dan mengabaikan perkara-perkara wajib
- e. Menghasilkan kerja yang berkualitas
- f. Dilaksanakan dengan penuh tekun, sigap dan bersungguh-sungguh
- g. Berasaskan prinsip syariah seperti amanah, adil, dan bertanggungjawab
- h. Menghindarkan diri dari perasaan yang bisa merusak amalan⁴⁷

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indicator etos kerja Islami adalah 1) Bekerja dengan niat yang ikhlas 2) Mendapat keridhaan Allah 3) Bekerja secara halal 4) Memiliki motivasi kerja 5) Memiliki orientasi kemasa depan 6) keseriusan dalam bekerja 7) Kerja keras serta menghargai waktu 8) Kedisiplinan dalam bekerja 9) bertanggung jawab 10) Hemat dan sederhana 11) Tekun dan ulet.

A.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Sinamo menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan,

⁴⁷Ummu Dinda, 'Apapun Profesi Kita Bekerja Adalah Ibadah dan Amanah', *MadrasahAbi-Umi.com*, 2018 <<https://madrasahabi-umi.com/2018/11/15/apapun-profesi-kita-bekerja-adalah-ibadah-dan-amanah/>> [accessed 30 July 2023].

kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.⁴⁸

Tabel 2.1
Daftar Keserupaan dan Perbedaan Antara Orang Yang teraktualisasikan Dirinya Dengan Orang Yang Beretos Kerja Islami Serta Dampaknya Terhadap Kerja (Telaah Teoritis)

No	Ciri/Karakteristik		Sumber Motivasi/Latar Belakang		Dampak Terhadap Kerja
	Teraktualisasikan Dirinya	Etos Kerja Islami	Teraktualisasikan Dirinya	Etos Kerja Islami	
1	Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam	Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar menerima takdir	Berdampak positif terhadap ketenangan dan stabilitas kerja
2	Berperilaku wajar tidak dibuat-buat	Berperilaku wajar tidak dibuat-buat	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar selalu ikhlas dan bersikap jujur	Berdampak positif terhadap kejujuran dalam kerja
3	Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh	Berpendirian teguh dan tidak mudah berpengaruh	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran islam tentang tujuan hidup muslim (beribadan dan mencari ridha Allah) dan niat (komitmen) ibadah dalam beramal	Berdampak positif terhadap kemantapan dan stabilitas kerja
4	Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan	Konsentrasi perbuatan tidak pada ego, melainkan	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam berkenaan dengan kewajiban menunaikan	Berdampak amal positif terhadap sikap dan tanggung

⁴⁸Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, 2011.

	pada kewajiban dan tanggung jawab	pada kewajiban dan tanggung Jawab		amanah	jawab dalam kerja
5	Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan	Memiliki kesegaran apresiasi terhadap alam dan kehidupan	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar banyak bersyukur, rela menerima takdir dan bertawakal	Berdampak positif pada kesegaran dan gairah kerja
6	Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak	Pernah atau sering mengalami pengalaman puncak	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Menghayati ihsan (amal dekat dengan Tuhan) ketika melakukan amal 'ubuddiyah atau kerja dalam rangka beribadah	Berdampak positif terhadap kenikmatan (<i>enjoyment</i>) dalam kerja
7	Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis	Memiliki jiwa sosial dan sifat demokratis	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar meneladani sifat-sifat Ilahi, antara lain : penyayang, pemurah, tolong-menolong, dan menegakkan keadilan	Berdampak positif terhadap kebersamaan dalam kerja
8	Mampu membedakan antara cara dengan tujuan, benar dan salah, baik dan buruk	Mampu membedakan antara cara dengan tujuan, benar dan salah, baik dan buruk	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam tentang tujuan dan cara mencapainya tentang acuan hukum dan akhlak	Berdampak positif terhadap penegakkan skala prioritas kerja, dan

					etika kerja
9	Mengembangkan Kreativitas	Mengembangkan Kreativitas	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar meneladani sifat-sifat Tuhan antara lain Sifat pencipta (sesuai kapasitas manusia)	Berdampak positif terhadap pengembangan kreativitas dan iklim kompetitif dalam kerja
10	Percaya diri	Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya : bertawakal hanya kepada Allah	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam tentang potensi insani yang dikaruniakan Tuhan dan tentang sabar dan tawakal	Berdampak positif pada kemantapan dan kreativitas kerja: juga terhadap iklim kerja yang kompetitif
11	Mempunyai disiplin pribadi	Mempunyai disiplin pribadi	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar menunaikan amanah	Berdampak positif pada stabilitas kedisiplinan, efisiensi, profesionalitas, kemantapan dan prestasi kerja
12	Mempunyai kehidupan motivasional yang terutama digerakkan oleh Hasrat mengaktualisasikan diri	Mempunyai kehidupan motivasional yang terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam tentang tujuan hidup, kebermaknaan hidup, dan niat bagi perbuatan atau kerja	Berdampak amal positif pada kebermaknaan kerja ; juga terhadap semangat dan kenikmatan kerja

		surgawi di akhirat kelak			
13	Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif	Mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar saling mengingatkan, menegakkan keadilan dan kejujuran	Berdampak positif bagi kemajuan dan kebersamaan sehubungan dengan kerja
14	Menyukai efisiensi dan efektifitas kerja	Menyukai efisiensi dan efektifitas kerja	Cara berfikir dan sikap (mazhab) humanitis	Ajaran Islam agar disiplin, professional dan menjaga amanah	Berdampak positif pada kesungguhan tanggung jawab dan prestasi kerja

Sumber : Asifudin (2004), hal 224-226

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja, yang menjadi pembeda dari etos kerja Islami yaitu dilihat dari segi nilai dan cara dalam mencapai tujuannya. Etos kerja Islam merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Perwujudan etos kerja islami tersebut terlihat dari perilaku kerja, indikatornya adalah tekun dalam bekerja, istiqomah, menggunakan waktu sebaik mungkin

dalam bekerja, ikhlas, jujur, komitmen, dan tidak menyerah dalam bekerja.

A.3. Disiplin Kerja

A.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Ketertiban dan kelancaran dalam suatu organisasi untuk memperoleh hasil yang optimal yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.⁴⁹

Salah satu fungsi operatif yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Sebab semakin baik disiplin kerja dari pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno disiplin

⁴⁹Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya', *Best Seller Gramedia*, 2022 <<https://www.gramedia.com/best-seller/diisiplin-kerja/>> [accessed 11 May 2023].

kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁵⁰

Menurut Simamora disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.⁵¹ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵²

Disiplin kerja menurut beberapa ahli dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Menurut Rivai : Disiplin kerja merupakan suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan.
- b. Menurut Hasibuan : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah

⁵⁰Sutrisno.

⁵¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997).

⁵²Sutrisno.

sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan pastinya sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

c. Menurut Sastrohardiwiryo : Disiplin kerja ialah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan sanggup menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang berlaku, apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan dalam perusahaannya.

d. Menurut Sutrisno : Disiplin kerja yakni, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

e. Menurut Sinambela : Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti

aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.⁵³

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu: “Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”, (H.R. Bukhari Muslim).⁵⁴

⁵³ Disiplin Kerja.

⁵⁴ Tuti Soleha, ‘Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan’, *Islaminomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, 7.1 (2018) <<https://doi.org/10.47903/ji.v7i1.50>>.

Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerjaan yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT. Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja. Namun, bila ada hal-hal dalam tata tertib perusahaan yang ternyata bertentangan dengan syariat Islam, karyawan harus melakukan amar ma'ruf dan nahi munkar agar hal-hal yang dimaksud dapat diganti dan dihapus.⁵⁵

A.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dalam disiplin kerja menurut Sutrisno :

- a. Ketepatan waktu, yaitu realisasi tindakan disiplin oleh para pegawai atau tenaga kerja seperti datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang baik.
- b. Tanggung jawab, yaitu sikap di mana seseorang mampu menanggung segala sesuatu yang dia perbuat. Dalam hal ini pegawai atau tenaga kerja akan senantiasa menyelesaikan tugas

⁵⁵Soleha.

yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab penuh atas hasil yang ia peroleh.

- c. Ketaatan, yaitu tindakan disiplin dimana karyawan atau tenaga kerja mampu mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.⁵⁶

Indikator beserta aspek yang akan digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan adalah

- a. Tepat waktu, tepat waktu disini diartikan bahwa anda dapat menilai karyawan dari bagaimana disiplin dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Taat terhadap peraturan, Karyawan yang disiplin harus taat terhadap peraturan dalam perusahaan. Peraturan maupun tata tertib harus dibuat agar tujuan suatu perusahaan dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap kesetiaan dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan pada perusahaan. Kesetiaan disini diartikan patuh dan taat dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

⁵⁶Sutrisno.

c. Tanggungjawab dalam bertugas, Seorang karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam bertugas. Salah satu wujud sebagai tanggung jawab karyawan yakni penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan yang dapat diandalkan.⁵⁷

A.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada delapan faktor yang siap dibedah satu per satu karena ternyata mampu mempengaruhi disiplin kerja secara optimal, yaitu :

a. Teladan Pimpinan

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi *role model* yang memberikan dampak positif.

b. Penghargaan

Usaha kerja maksimal yang dibalas dengan penghargaan memang mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Mereka akan berpikir untuk selalu memberikan yang terbaik agar

⁵⁷Disiplin Kerja.

mendapatkan penghargaan. Namun jika tidak ada penghargaan yang diberikan padahal sudah bekerja optimal, tingkat disiplin karyawan bisa berkurang secara otomatis.

c. Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam organisasi. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan.

d. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik. Namun tujuan tersebut harus sejalan dengan kemampuan karyawan sehingga bersungguh-sungguh dalam bekerja.

e. Ketegasan

Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan.

f. Sanksi

Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Tentu saja agar karyawan mau tetap disiplin. Mereka akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah

diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

g. Komunikasi Dua Arah

Hubungan yang baik antar individu selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal indisipliner yang pastinya akan merugikan mereka juga.

h. Pengawasan

Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara penuh.⁵⁸

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku atau perbuatan yang sesuai dengan norma-norma sosial dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atas pelanggarannya. Dengan

⁵⁸sodexo_wp_admin, 'Faktor - Faktor Disiplin Kerja Pada Perusahaan - Blog Sodexo', *Sodexo Benefits and Rewards Indonesia*, 2021 <<https://www.sodexo.co.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja/>> [accessed 11 May 2023].

adanya disiplin kerja maka proses pekerjaan akan lancar dan sesuai dengan peraturan.

Reward and punishment harus diberlakukan secara disiplin dengan dukungan data-data. Sebaiknya, hasil dari penilaian tersebut dikonfirmasi dan diberitahukan kepada pelaku yang bersangkutan, *fa yunabbi-ukum bimâ kuntum ta'malûn*. Jika mungkin dan masih ada waktu, perbaikan dapat dilakukan.⁵⁹

A.4. Pengembangan Karir

A.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Istilah karir memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karir tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Perkembangan karier merupakan aspek dari totalitas perkembangan yang mendasarkan pada belajar tentang persiapan untuk kerja, masuk ke pekerjaan, dan kemajuan dalam dunia pekerjaan.⁶⁰

Menurut I Komang A. dkk pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk

⁵⁹ Artyasa.

⁶⁰ Abafathir, 'Psychoshare: Ayat-Ayat Al-Qur'an, Hadist Dan Kisah Kehidupan Yang Berkaitan Dengan Karir', *PsychoshareE*, 2016 <<http://psychoshare16.blogspot.com/2016/08/ayat-ayat-alquran-hadist-dan-kisah.html>> [accessed 24 May 2023].

mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.⁶¹ Jadi betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Menurut Henry Simamora pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.⁶² Sedangkan menurut Handoko pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan

⁶¹I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

⁶²Simamora.

seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah.⁶³

Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan cara nondiklat.⁶⁴

Samsudin mengemukakan sebagai berikut: “pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.⁶⁵

Al-Qur'an sebagai kitab suci umat Islam berisi tentang banyak hal yang mampu menuntun kehidupan manusia di dunia. Isi Al-Qur'an sendiri mencakup sejarah, aturan, tuntunan, ilmu

⁶³T Hani Handoko, *Manajemen Personalía Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2004).

⁶⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2010).

⁶⁵Samsudin.

pengetahuan, hingga pesan-pesan kehidupan baik yang tersirat maupun tersurat. Adapun pesan-pesan tersebut ada yang bisa kita kaitkan dengan *self development* atau pengembangan diri.

“Hasil tidak akan mengkhianati usaha” Pepatah tersebut rasanya sejalan dengan ayat Al-Qur’an surah Ar-Ra’d (13) : (11)

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ

Artinya: Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.⁶⁶

Dalam ayat tersebut, Allah SWT berfirman bahwa Dia tidak akan merubah keadaan seseorang menjadi lebih baik bila orang itu belum berusaha. Ayat ini menjadi motivasi agar semua orang mampu menyeimbangkan usaha dan do’a dalam apapun yang sedang ia usahakan.⁶⁷

Bagi manusia, ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga dan mengawasi-Nya secara bergiliran, dari depan dan dari belakangnya.

⁶⁶ Departemen Agama RI.

⁶⁷ Abafathir.

Ulama tafsir Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah menjelaskan bahwa sesungguhnya Allah-lah yang memelihara kalian (manusia). Setiap manusia memiliki sejumlah malaikat yang bertugas atas perintah Allah SWT untuk menjaga dan memeliharanya. Demikian pula, Allah SWT tidak akan mengubah nasib suatu bangsa dari susah menjadi bahagia, atau dari kuat menjadi lemah, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai dengan keadaan yang akan mereka jalani.⁶⁸

A.4.2. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala konsep dasar perencanaan karir adalah : 1. Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang. 2. Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. 3. Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang di upayakan oleh seseorang sebagai bagian karirnya. 4. Perencanaan karir merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut. 5. Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.⁶⁹

⁶⁸Devi Setya, 'Surat Ar-Rad Ayat 11: Jelaskan Nasib Suatu Kaum Ditetapkan Oleh Mereka Sendiri', *detikhikmah* <<https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-6510153/surat-ar-rad-ayat-11-jelaskan-nasib-suatu-kaum-ditentukan-oleh-mereka-sendiri>> [accessed 24 May 2023].

⁶⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

Bentuk-bentuk pengembangan karir itu sendiri tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu organisasi atau instansi pemerintah menentukan jalur karir bagi setiap pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi suatu organisasi itu sendiri, namun umumnya sering dilakukan melalui mutasi, pelatihan, dan promosi. Pengertian tersebut dapat dijelaskan dibawah ini :

- a. Mutasi Menurut Hasibuan mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical di dalam suatu organisasi.⁷⁰
- b. Pelatihan Menurut Veithzal Rivai pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan merupakan dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.⁷¹
- c. Promosi Menurut Hasibuan promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority (wewenang) dan responbility (tanggung jawab) pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Dengan adanya dapat membantu promosi pengakuan mengenai

⁷⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

⁷¹Rivai.

kemampuan dan kecakapan pegawai itu sendiri untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.⁷²

Indikator pengembangan karir menurut ahli :

- a. Menurut Hasibuan terdiri dari 1) Pendidikan 2) Pelatihan 3) Mutasi 4) Promosi Jabatan 5) Masa Kerja.⁷³
- b. Menurut Rivai terdiri dari 1) Prestasi kerja 2) Eksposur (*Exposure*) 3) Jaringan kerja (*Networking*) 4) Peluang untuk tumbuh (*Growth*) 5) Pembimbing dan Sponsor.⁷⁴
- c. Menurut Priansa terdiri dari 1) Perencanaan Karir 2) Pengembangan Karir 3) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM 4) Peran umpan balik terhadap kinerja⁷⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan karir terdiri dari pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi, lama bekerja, prestasi kerja, jaringan kerja, peran umpan balik terhadap kinerja.

A.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Keyakinan bahwa “pengembalian kepada Allah yang mengetahui al-ghayb dan asy-syahâdah” merupakan penumbuh dan penguat integritas, serta kewaspadaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, ketidakyakinan atas sifat

⁷²Hasibuan.

⁷³Hasibuan.

⁷⁴Rivai.

⁷⁵J.D Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018).

Allah ini akan menjadi penyebab kelalaian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.⁷⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir individu, antara lain: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan pada bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, pengunduran diri.⁷⁷

Menurut Sondang P. Siagian faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Seorang Karyawan Adalah prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, pengunduran diri.⁷⁸

Menurut Ahmad Tohardi dalam Nugraha, lima faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan: sikap atasan, rekan kerja, dan bawahan, pengalaman, pendidikan, kesuksesan, dan takdir.⁷⁹

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (Dalam Sunyoto) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor eksternal,

⁷⁶Artyasa.

⁷⁷Aryati Arfah, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar.

⁷⁸Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015).

⁷⁹Dion Alan Nugraha and others, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat', *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 6.1 (2022), 81 <<https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>>.

politisasi dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur/budaya organisasi, dan tipe manajemen.⁸⁰

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa pengembangan karir seseorang dalam organisasi hendaknya dilaksanakan secara adil, dalam arti bahwa dalam berkarier tersebut adalah adanya pola karir yang jelas dan bisa dijadikan pegangan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkarier tanpa membedakan satu sama lain. Hal ini dapat terjadi bila memang pengembangan karir itu sudah diatur sedemikian rupa dengan kriteria-kriteria yang logis, rasional, dan jauh dari tafsir subjektivitas.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan penelitian yang sudah dilakukan oleh seseorang dan mendapatkan hasil yang valid sesuai dengan judul dan tujuan peneliti. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang relevan yang dijadikan bahan telaah bagi peneliti.

1. Indra Kurniawan dan Iskandar Ali Alam menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di kantor OJK Lampung dipengaruhi oleh etos kerja, Kinerja pegawai di kantor OJK Lampung dipengaruhi oleh disiplin kerja, Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja

⁸⁰Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buku Seru).

pegawai di kantor OJK Lampung.⁸¹ Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini tidak meneliti pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.⁸²

2. Nurjaya, dkk menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini tidak meneliti pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.⁸³
3. Ichsan Mubarak dan Sri Suwarsi menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi. Terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja Islam dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Sukabumi. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah

⁸¹Indra Kurniawan dan Iskandar Ali Alam, 'Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19', *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1.6 (2022), 987–92 <<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i6.116>>.

⁸²Kurniawan dan Alam.

⁸³Nurjaya and others, 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor'.

penelitian ini tidak meneliti pengaruh pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.⁸⁴

4. Happy Y. Mogot, dkk menyimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Secara simultan gaya kepemimpinan, etos kerja dan kompetensi serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini tidak meneliti pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.⁸⁵
5. Vika Aprianti, dkk menyimpulkan bahwa Etos Kerja di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang diketahui baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan Karir di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang diketahui cukup baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah

⁸⁴Mubarok and Suwarsi, 'Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan'.

⁸⁵Mogot, Kojo, and Lengkong.

penelitian ini tidak meneliti pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.⁸⁶

Dari beberapa penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pada penelitian ini akan meneliti hasil dan penerapan masing-masing pengaruh variabel bebas (X) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), sedangkan yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini akan meneliti pengaruh etos kerja Islami (etos kerja yang didasarkan pada nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadits) terhadap kinerja pegawai.

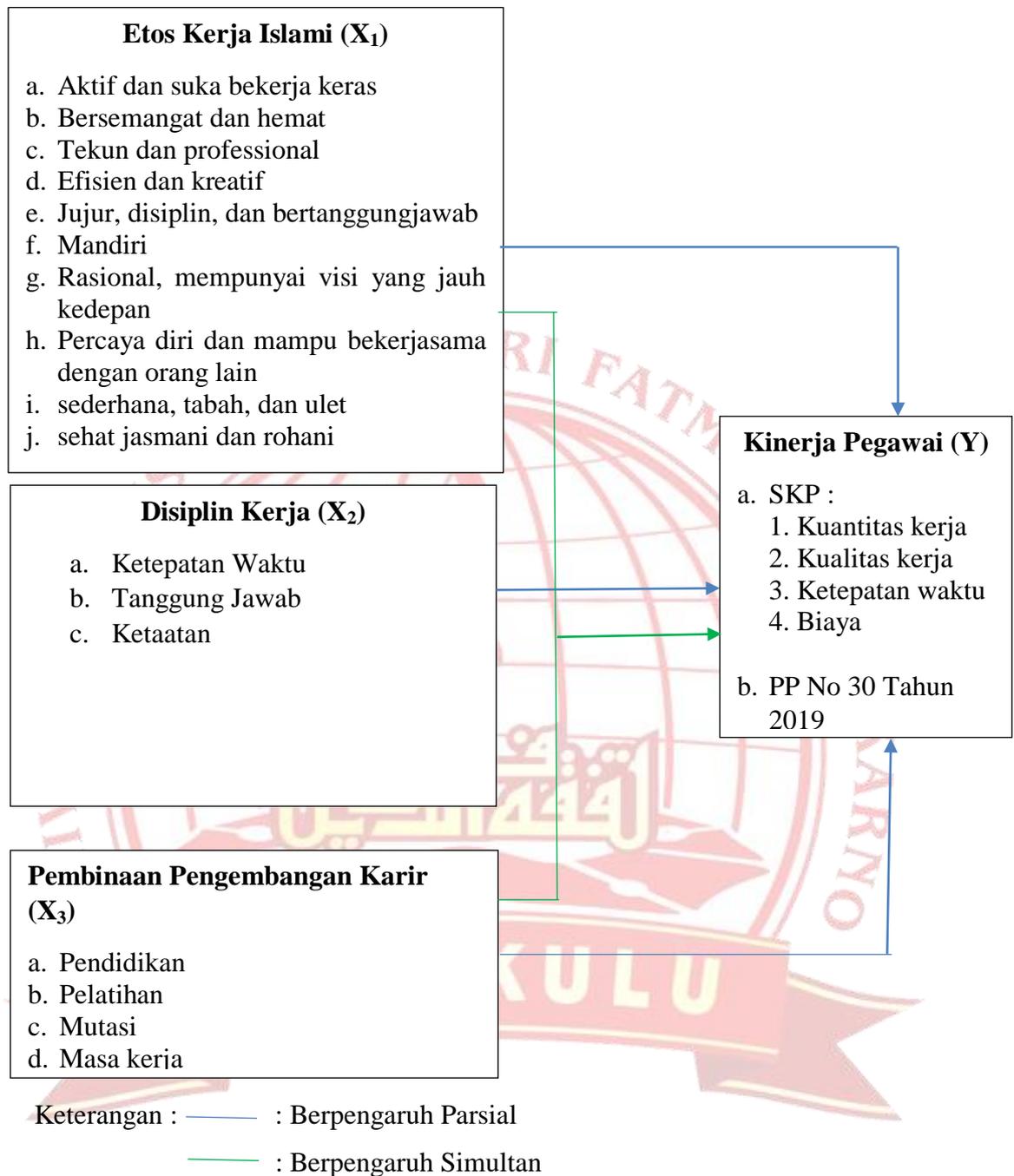
C. Kerangka Berfikir

Uma Sekaran dalam Sugiyono mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.⁸⁷

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁸⁶Vika Aprianti, Ayu Nike Retnowati, and Efa Nurdiana, 'Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang', 2018.

⁸⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Kedua (Bandung: Alfabeta, 2021).



Gambar 2. 2. Kerangka Berfikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti.

Berdasarkan uraian pada kerangka berfikir di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai

H_0 : Tidak ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai

H_a : Ada pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H_0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H_a : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

H_0 : Tidak ada pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

H_a : Ada pengaruh pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

4. Etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

H_a : Ada pengaruh secara simultan etos kerja Islami, disiplin kerja, dan pembinaan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

