



PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEPIMPINAN ISLAM, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI PEKERJA



UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2024





**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEPIMPINAN ISLAM, MOTIVASI KERJA,
KEPUASAN KERJA, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DAN PRESTASI PEKERJA**

ARIFIN IDRUS



**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2024





Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 06 Februari 2024

i. Perakuan pelajar :

Saya, ARIFIN IDRUS, P20172001592 , FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepimpinan Islam, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Pekerja adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya.

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Dr. Nor Azrin Bin MD Latip dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepimpinan Islam, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Pekerja dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Doktor of Philosophy (PhD)

06 Februari 2024

Dr. Nor Azrin Bin MD Latip
Tandatangan Penyelia
Dr. Nor Azrin Bin Md Latip
~~Ketua Jabatan TOA PA~~
~~Jabatan Pengurusan Perniagaan &~~
~~Keusahawanan~~
Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Pekerja

No. Matrik /Matric's No.: P20172001592
Saya / I : Arifin Idrus

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) for category below:-*

☐

SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

☐

TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

☒

TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Dr. Nor Azrin Bin Md Latip

~~Ketua Jabatan~~

Jabatan Pengurusan Perniagaan &

~~Kausalawanan~~

Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi

Universiti Pendidikan Sultan Idris

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Tarikh: 06 Februari 2024

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.

PENGHARGAAN

Dengan mengucap puji syukur ke hadirat Allah Subhanahu Watha'ala Disertasi/tesis ini dapat disempurnakan dalam jangka waktu yang dirancang untuk memenuhi keperluan bagi Ijazah Doktor of Philosophy (PhD), dengan tajuk “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepimpinan Islam, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Pekerja.

Setinggi penghargaan berserta terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada Penyelia saya, Dr.Nor Azrin Bin MD Latip atas segala tunjuk ajar, bimbingan, dorongan dan nasehat yang telah diberikan sepanjang penyelidikan dan proses penyediaan Disertasi/tesis ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga Kepada Prof. Dr. Hj. Mariana Tenreng, SE., M.Si sebagai pakar penilai instrumen kajian yang telah mendapat rekomendasi UPSI dalam membantu penyelidikan saya supaya lebih signifikan dan relevan.

Penghargaan dan terima kasih juga saya rakamkan kepada Dekan Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Pensyarah, dan staf sokongan FPE. Semoga Allah Subhanahu Watha'ala membalas budi baik mereka. Bagi tujuan pengumpulan data, saya turut mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak pegawai Dinas kebersihan dan Lingkungan Hidup Kota Makassar berserta kaki tangannya yang telah memberikan kerjasama yang baik sehingga dapat diperoleh data yang diperlukan dalam penyelidikan ini. Tidak lupa sahabat- sahabat karib dan rakan- rakan sejawat yang telah membantu sama ada secara langsung mahupun tidak langsung, sehingga selesainya disertasi/tesis ini.

Akhir sekali, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan kepada orang tua saya Almarhum Bapak Muhammad Idrus Nawawi dan Ibunda Irasina Massalinring, serta Istri Wahyuni Arifin, dan anak-anak tercinta M. Novierandy Arifin,S.Pd dan Vinka Dwi Octavianty Arifin, BA, SS, yang telah banyak memberikan sokongan motivasi, moral, yang tanpa jasa baik, sokongan moral dan bimbingan mereka semua yang disebut di atas, saya tidak akan dapat menyelesaikan disertasi/tesis ini.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi; menguji pengaruh etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap prestasi pekerja; menguji peranan pengantara komitmen organisasi terhadap pengaruh etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap prestasi pekerja. Pendekatan kajian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seramai 871 orang pekerja menggunakan teknik persampelan rawak berstrata, maka sampel adalah seramai 274 orang pekerja yang bekerja di 14 gugus tugas peringkat kecamatan di Kota Makassar dengan menjelaskan kajian menggunakan model persamaan struktur pada plot separuh berkurangan menggunakan WarpPLS Ver. 7.0. Dapatan kajian menunjukkan bahawa etika kerja Islam (29.70%), motivasi kerja (22.00%) dan kepuasan kerja (50.50%) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien determinasi $r^2=0.92$. Namun kepimpinan Islam (-0.90%) dilihat tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi pekerja kerana kurangnya kefahaman tentang Islam dalam kalangan pekerja dan kepimpinan belum dapat mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam dalam mengurus organisasi seperti amanah (*amanah*), keadilan (*adl*), musyawarah (*syura*) dan sebagainya. Sumbangan untuk meningkatkan prestasi pekerja ditunjukkan oleh etika kerja Islam (23.60%), kepimpinan Islam (15.80%), motivasi kerja (30.30%), kepuasan kerja (11.10%) dan komitmen organisasi (19.90%) dalam meningkatkan prestasi pekerja dengan nilai koefisien determinasi $r^2=0.87$. Analisis pengaruh tidak langsung membuktikan peranan komitmen organisasi sebagai pembolehubah intervensi dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi pekerja. Hasil kajian adalah berkadar songsang dengan pengaruh etika kerja Islam, kepimpinan Islam, dan motivasi kerja terhadap prestasi pekerja. Implikasinya ialah, dapatan kajian ini dijadikan garis panduan unit kerja kerajaan Kota Makassar (Perkhidmatan Pembersihan Bandar) untuk mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam agar meningkatkan komitmen dan prestasi pekerja.





THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHICS, ISLAMIC LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

This research aims to test the influence of Islamic work ethics, Islamic leadership, work motivation, job satisfaction on organizational commitment; test the influence of Islamic work ethics, Islamic leadership, work motivation, job satisfaction on employee performance; and test the mediating role of organizational commitment on the influence of Islamic work ethics, Islamic leadership, work motivation, job satisfaction on employee performance. The research approach uses a quantitative approach with a population of 871 employees using stratified random sampling, so the sample is 274 employees who work in 14 sub-district level task forces in Makassar City through research explanations using structural equation models on semi-reduced plots using WarpPLS Ver. 7.0. The results of the research prove that Islamic work ethics (29.70%), work motivation (22.00%) and job satisfaction (50.50%) have a significant positive influence on organizational commitment with the coefficient of determination value $r^2=0.92$. However Islamic leadership (-0.90%) seems unable to increase employee organizational commitment due to the lack of understanding of Islam among employees and leadership has not been able to practice the values of Islamic teachings in managing the organization, such as trust (*amanah*), justice (*adl*), deliberation (*syura'*) and so on. Contributions to improving employee performance are demonstrated by Islamic work ethics (23.60%), Islamic leadership (15.80%), work motivation (30.30%), job satisfaction (11.10%) and organizational commitment (19.90%) in improving employee performance with the coefficient of determination value $r^2=0.87$. Indirect influence analysis proves the role of organizational commitment as an intervention variable in explaining the influence of job satisfaction on employee performance. The research results are inversely proportional to the influence of Islamic work ethic, Islamic leadership and work motivation on employee performance. The implication is that the findings of this study are used as guidelines for the Makassar City Government Work Unit (Urban Cleaning Services) to practice the values of Islamic teachings in order to increase the commitment and performance of employees.



**KANDUNGAN****Muka Surat**

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xx
SENARAI RAJAH	xx
SENARAI SINGKATAN	xx
SENARAI LAMPIRAN	xx
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	19
1.3 Kerangka Teori Kajian	22
1.3.1 Teori Etika Kerja	22
1.3.2 Teori Kepemimpinan	23
1.3.3 Teori Motivasi Kerja	24
1.3.4 Teori Kepuasan Kerja	25
1.3.5 Teori Komitmen Organisasi	26
1.3.6 Teori Prestasi Pekerja	28
1.4 Mengkaji Kerangka Konsep	30





1.5	Objektif Penyelidikan, Soalan dan Hipotesis	35
1.5.1	Objektif Kajian	35
1.5.2	Persoalan Kajian	36
1.5.3	Mengkaji Hipotesis	37
1.6	Minat Belajar	40
1.7	Had Kajian	41
1.8	Definisi Operasi	42
1.9	Penutup	43
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	
2.1	Pengenalan	46
2.2	Utama (Badan)	51
2.2.1	Berkonsepskan	51
2.2.2	Penyebab antra pembolehubah	141
2.3	Formula	156
BAB 3	METODOLOGI	
3.1	Pengenalan	167
3.2	Pendekatan Kajian	168
3.3	Penduduk dan sampel	168
3.3.1	Penduduk	168
3.3.2	Sampel	169
3.4	Alat	171
3.4.1	Ujian Kesahan	173
3.4.2	Ujian Kebolehpercayaan	174
3.5	Kajian Rintis	175
3.5.1	Ujian kesahan	175



3.5.2	Ujian kebolehpercayaan	181
3.6	Prosedur pengumpulan data	181
3.7	Kaedah/Teknik menganalisis data	182
3.7.1	Model Pengukuran (Model luar)	183
3.7.2	Model struktur (Model dalaman)	185
3.8	Formula	186
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	188
4.2	Badan Utama	189
4.2.1	Penerangan ringkas mengenai tapak penyelidikan	189
4.2.2	Penerangan Responden	192
4.2.3	Perihal pembolehkan	194
4.2.4	Keputusan analisis Separa Paling Kurang Persegi (PLS)	220
4.2.5	Hasil penyelidikan	236
4.2.6	Formula	323
4.2.7	Perbincangan dan Kesimpulan	324
BAB 5	PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	
5.1	Perbincangan	327
5.2	Kesimpulan	330
	RUJUKAN	331
	LAMPIRAN	



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
3.1 Pengedaran Sampel	170
3.2 Konstruk kesahan etika kerja islam	175
3.3 Pembinaan sah kepemimpinan islam	176
3.4 Motivasi untuk kerja pembinaan sah	177
3.5 Pembinaan sahsiah kepuasan kerja	178
3.6 Pembinaan sahsiah Komitmen Organisasional	179
3.7 Pembinaan sah prestasi pekerja	180
3.8 Ujian Kebolehpercayaan	181
4.1 Profil Responden	192
4.2 Tanggapan Responden Terhadap Etika Kerja Islam	195
4.3 Respon Responden Terhadap Kepemimpinan Islam	201
4.4 Maklum Balas Responden Terhadap Motivasi Kerja	205
4.5 Maklum Balas Responden Terhadap Kepuasan Kerja	208
4.6 Maklum Balas Responden Terhadap Komitmen Organisasi	212
4.7 Maklum Balas Responden Terhadap Prestasi Pekerja	217
4.8 Tidak tahu apa-apa tentang posting silang dan membanggakan	221
4.9 Kelulusan diskra (Korelasi antara l.vs. dengan sq. rts. AVEs)	223
4.10 Kebolehpercayaan	224
4.11 <i>R-Squares (R^2) dan Q-Squared</i>	225
4.12 Pengaruh langsung	228
4.13 Pengaruh tidal langsung	231



4.14	Pengiraan kaedah VAF	234
4.15	Keputusan analisis SEM Umum	236



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1 Kerangka Konsep	35
2.1 Tipologi Komitmen Pekerja	65
2.2 Maklum balas terhadap rasa tidak puas hati Ayub	80
2.3 Teori hubungan perlu menurut Maslow	129
2.4 Porter & Lawler Motivasi Model	131
2.5 Hierarki Keperluan Abraham Maslow (1985)	133
4.1 Model Struktur	227



SENARAI SINGKATAN

AARS	<i>Average adjusted R-squared</i>
AMOS	<i>Analysis Of Moment Structure</i>
APC	<i>Average Path Coefficients</i>
ARS	<i>Average R-squared</i>
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
AVIF	<i>Average Variance Inflation Factor</i>
AWGESC	<i>ASEAN Working Group on Environmentally Sustainable City</i>
BARS	<i>Behaviorally Anchored Rating Scales</i>
IL	<i>Islamic Leadership</i>
IQ	<i>Intelligence Quotient</i>
IWE	<i>Islamic Work Etic</i>
MBO	<i>Management By Objective</i>
MOT	<i>Motivation</i>
<i>nAch</i>	<i>Need Of Achievement</i>
<i>nAff</i>	<i>Need Of Afiliation</i>
<i>nPow</i>	<i>Need Of Power</i>
OC	<i>Organizational Commitments</i>
PERF	<i>Performance</i>
PLS	<i>Partial least square</i>
PWE	<i>Protestan Work Ethical</i>
RTH	<i>Ruang Terbuka Hijau</i>

SAT	<i>Satisfaction</i>
SAW	Shallallahu 'Alaihi Wasallam
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SWT	Subhanahu Wata'ala
TPA	Tempat Pemrosesan Akhir
VAF	<i>Variance Accounted For</i>

SENARAI LAMPIRAN

A Kuesioner Penelitian



BAB 1

Pengenalan



Manusia adalah elemen penting dalam menghasilkan prestasi tinggi. Pengetahuan dan kepakaran manusia memainkan peranan penting dalam proses aktiviti organisasi atau sebagai wadah aktiviti output dalam organisasi untuk mencapai apa yang diinginkan. Untuk mengurus kerja yang dilakukan oleh manusia memerlukan kesedaran tentang tanggungjawab dan tingkah laku kerja yang beretika selain itu juga memerlukan motivasi kerja dari dalam diri pekerja agar pekerja dapat menumpukan semua kemampuannya sehingga dengan motivasi ini, pekerja dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

Mencapai matlamat organisasi akan menjadi lebih mudah sekiranya pekerja mempunyai perasaan kepuasan di tempat kerja kerana dengan kepuasan kerja pekerja





dapat bekerja dengan optimum. Penciptaan prestasi tinggi dari elemen-elemen ini lebih lengkap jika disokong oleh kepemimpinan yang baik. Iklim kerja dalam ilmu pengurusan sebagai bagian dari strategi seperti yang digariskan dalam merancang, mengatur, mengarahkan dan mengawasi pengurus dalam usaha mereka mempengaruhi karyawan untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi melalui kepemimpinan yang dimiliki oleh para pemimpin.

Agama dan ajaran Islam sangat mementingkan kebersihan, baik dari segi fizikal (fizikal) dan mental (spiritual). Keduanya tidak dapat dipisahkan, kerana ketika seorang muslim ingin menyembah Allah SWT, wajib membersihkan badan dan jiwanya terlebih dahulu. Bersihkan secara fizikal (fizikal) seperti membersihkan tempat solat, badan, dan pakaian. Adapun bersih dari segi rohani (rohani) seperti bersih dari kesombongan, dengki, iri hati, dan sebagainya (Rohmah, 2017).

Sekiranya seorang muslim ingin menyembah Allah SWT, wajib membersihkan badan dan rohnya terlebih dahulu, kerana Allah SWT memerintahkannya. Seseorang dalam melaksanakan ibadah solat diharuskan untuk sentiasa bersih secara fizikal (fizikal) dan rohani (jiwa). Bersihkan secara fizikal (fizikal) seperti badan, pakaian, dan tempat solat yang bersih, sementara bersih rohani (jiwa) sebagai bersih dari syirik dan iri hati (Surah Al A'la, 87: 14-17).

Maknanya: 14. Sesungguhnya, orang yang berjaya adalah orang yang membersihkan dirinya (dengan iman), 15. Dan dia mengingat nama Tuhannya, lalu Dia berdoa. 16. tetapi kamu (orang-orang kafir) memilih kehidupan duniawi. 17. Sedangkan akhirat lebih baik dan kekal.





Kebersihan adalah usaha yang dilakukan untuk membuang kotoran di tempat yang kotor. Kebersihan adalah tindakan yang diambil untuk membuang kotoran di persekitarannya. Hak untuk masyarakat mempunyai persekitaran yang sihat, yang merangkumi persekitaran fizikal seperti darat, air dan udara, persekitaran biotik seperti haiwan, tumbuhan dan manusia dan persekitaran sosial seperti sosial, ekonomi dan budaya. Ketiga-tiga faktor ini saling mempengaruhi. Sekiranya salah satu faktor ini beralih, maka terdapat ketidakseimbangan yang menyebabkan penyakit (Rohmah, 2017).

Kebersihan kota adalah harapan warga Kota Makassar, sesuai dengan objektif pemerintah Kota Makassar yang ingin menjadikan Makassar sebagai Bandaraya Dunia, kebersihan memainkan peranan strategik dalam mendukung keinginan ini. Untuk menyokong hasrat ini, ia memerlukan penglibatan dan keprihatinan semua pihak yang berkepentingan (masyarakat, pemerintah dan pelabur). Pemerintah kota Makassar sebagai pemilik kuasa dituntut untuk bekerja ekstra dengan memperbaiki sikap kerja yang menentukan tingkah laku dan prestasi pekerja. Organisasi yang mempunyai prestasi tinggi mempunyai perhatian khusus dalam mengesan sikap kerja pekerjanya. Sikap kerja pekerja merangkumi etika kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Fenomena empirikal menunjukkan bahawa Kota Makassar dengan populasi $\pm$ 1.6 juta orang menghasilkan 1,200 tan / hari sampah atau bersamaan dengan 1,088,622 yang terdiri daripada sampah organik dan sampah plastik dengan jumlah $\pm$ 4,500 orang pembersih di bawah pengawasan langsung Pasukan Petugas pada 14 kecamatan di seluruh bandar Makassar. Keadaan ini menunjukkan bahawa secara purata setiap





petugas kebersihan mempunyai muatan sampah $\pm$ 242 kilogram / hari (<https://www.makassarkota.go.id>, 2018).

Fakta ini menunjukkan bahawa beban kerja pekerja tidak sebanding dengan kawasan kerja pekerja. Organisasi diminta untuk lebih memperhatikan keadaan pekerja dan prestasinya sehingga tujuan organisasi yang harus dicapai dapat dilaksanakan dengan mudah, untuk itu, organisasi harus mempunyai cara tersendiri untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan meningkatkan lagi kesejahteraan dan prestasi pekerja di dalamnya untuk mewujudkan satu entiti. dan mempunyai matlamat yang sama, iaitu mencapai matlamat organisasi yang berpengaruh dan efisien sesuai dengan standard yang disediakan oleh pemerintah.



pekerja. Beban kerja yang berlebihan akan memberi pengaruh buruk kepada pekerja pada umumnya, yang akan menyebabkan keletihan dari segi fizikal dan mental dan akan menyebabkan reaksi emosi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Walaupun beban kerja terlalu sedikit, akan ada pengurangan pergerakan yang akan menyebabkan kebosanan. Kebosanan dalam pekerjaan yang dilakukan atau terlalu sedikit kerja mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan sehingga berpotensi membahayakan pekerja.

Beban kerja petugas kebersihan yang tinggi tidak disokong oleh peralatan kerja yang canggih, yang secara umum, pekerja kebersihan dalam pekerjaan mereka hanya bergantung pada peralatan kerja sederhana dengan imbuhan yang rendah, tetapi pada tahun 2015 Kota Makassar memenangi anugerah Adipura buana pada tahun 2015 dan





Adipura Kirana pada tahun 2015. 2016. Pencapaian ini meningkat kerana pada tahun 2017 Kota Makassar berjaya melakar sejarah baru dengan memenangi anugerah sekaligus menerima dua anugerah berprestij dari Kementerian Alam Sekitar dan Perhutanan Republik Indonesia, iaitu Piala Adipura dan Adiwiyata Mandiri. Kemudian, pada tahun 2017, Kota Makassar mendapat anugerah dari Kumpulan Kerja ASEAN mengenai Bandar Lestari Alam Sekitar (AWGESC) untuk kategori Tanah Bersih.

Penghargaan dalam bidang kebersihan bandar ini diperoleh pada era kepemimpinan Walikota sekarang yang pada era sebelumnya tidak begitu tinggi pencapaiannya, peranan pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan aktiviti pembersihan bandar, keperluan organisasi untuk pemimpin yang memiliki kepemimpinan gaya yang sesuai dengan tuntutan dinamika bandar masa kini, pemimpin yang mampu mengatasi masalah kebersihan dan persekitaran dilihat mampu memajukan bandar. Bukan hanya masalah pemimpin yang menjadi keutamaan dalam pelaksanaannya, tetapi lebih dari itu adalah bagaimana kemampuan pemimpin untuk memiliki kemampuan untuk memimpin dalam konteks persekitaran dan kebersihan kota.

Falsafah hidup Islam, menjelaskan bahawa kepemimpinan dianggap sebagai amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya bertanggung jawab kepada anggota yang dipimpinnya, tetapi juga bertanggung jawab di hadapan Allah SWT seperti yang dinyatakan dalam Al-Quran (Surat At-Taubah 9: 128), iaitu:

Maknanya: (128). Sesungguhnya telah datang kepadamu seorang rasul dari bangsamu sendiri, yang penderitaan kamu berat, rindu (iman dan keselamatan) untukmu, sangat penyayang dan penyayang kepada orang-orang yang beriman.





Tafsiran ayat menerangkan beberapa perkara, iaitu:

Pertama, *azizin alaihi ma anittum* (terasa berat oleh Nabi atas penderitaan orang lain), atau sering dibahas sebagai perasaan krisis, iaitu kepekaan terhadap kesulitan orang yang ditunjukkan oleh kemampuan untuk berempati dan bersimpati dengan mereka yang kurang bernasib baik. Secara psikologi, empati bermaksud keupayaan untuk memahami dan merasakan kesukaran orang lain. Empati dengan sendirinya mendorong rasa simpati, iaitu sokongan, baik dari segi moral dan material, untuk mengurangkan penderitaan orang yang mengalami kesulitan.

Kedua, *harishun `alaikum* (sangat ingin orang lain selamat dan damai), juga dikenal sebagai rasa pencapaian, yaitu semangat yang penuh semangat sehingga masyarakat dan negara dapat mencapai kemajuan. Tugas pemimpin, antara lain, adalah memupuk harapan dan membuat peta jalan politik ke arah cita-cita dan harapan tersebut.

Ketiga, *raufun rahim* (penyayang dan penyayang). Allah SWT Maha Pemurah dan Maha Penyayang. Nabi Muhammad SAW juga penyayang dan penyayang. Orang-orang yang beriman wajib meneruskan cinta Allah dan Rasul dengan mengasihi dan mengasihi manusia. Cinta (rahmah) adalah akar kebaikan. Tanpa cinta, sukar bagi seseorang untuk melakukan kebaikan.

Ketiga-tiga akhlak ini wajib dimiliki oleh pemimpin. Kerana, tanpa tiga moral ini, seorang pemimpin, sudah pasti dia tidak bekerja untuk rakyat, tetapi untuk kepentingan dirinya, keluarganya, dan kumpulannya. Atas sebab ini, moraliti adalah





hakikat utama pemimpin. Sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT, manusia ditugaskan untuk menjadi khalifah Allah SWT (*khalifatu'llah fil ardhy*). Allah SWT menjadikan manusia sebagai pemimpin di muka bumi. Manusia diberi kepercayaan oleh Allah SWT sebagai pengurus dunia yang mereka duduki. Berdasarkan konsep khalifah, manusia dituntut memiliki kemampuan untuk meneroka dan mengurus dunia, baik sumber alam maupun sumber manusia.

Faktor-faktor yang dianggap dapat mewujudkan produktiviti kerja seseorang pekerja secara optimum merangkumi penerapan gaya kepemimpinan berasaskan Islam (Harahap, 2016). Perwatakan dalam pemimpin yang berlandaskan kerohanian Islam selalu mengutamakan keadilan, kejujuran, selalu mendengarkan orang bawahan, berpengetahuan dan tidak meminta jawatan. Seorang pemimpin dikatakan berjaya apabila dia dapat menguruskan organisasinya untuk menjangka dan dapat membawanya ke tujuan dalam jangka masa yang telah ditentukan. Seorang pemimpin dalam sejarah teori seorang pemimpin telah menjelaskan bahawa kepemimpinan yang sangat baik adalah model atau gaya kepemimpinan yang dicontohkan dalam ajaran agama Islam. Model kepemimpinan yang dikenali sebagai kepemimpinan *Propethic*, contoh sebenarnya adalah manusia terhebat dalam sejarah kemanusiaan, iaitu Rasulullah SAW.

Kepimpinan Islam terlibat dalam usaha meningkatkan kesejahteraan kolektif masyarakat melalui penyebaran semua yang baik. Pemimpin diharapkan dapat menyumbang untuk mewujudkan masyarakat yang adil, berorientasikan kesejahteraan, bebas dari diskriminasi, eksploitasi, dan penindasan (Patel et al., 2018).





Dalam sejarah kehidupan manusia, terdapat konsepsi kepemimpinan. Bagaimana Nabi Adam memimpin Hawa dan keturunannya di dunia setelah diusir dari syurga. Begitu juga, sejak awal kemunculan Islam, Nabi Muhammad bukan hanya utusan para Rasul yang menyampaikan ajaran agama tetapi juga ketua negara dan ketua rumah tangga. Sekurang-kurangnya dalam catatan sejarah kenabian yang didokumentasikan dalam Al-Quran dan hadis-hadis yang dipelihara dan masih boleh dimakan dan dijadikan contoh kepemimpinan hingga ke hari ini.

Fokus kepemimpinan yang sebenarnya adalah melakukan perbuatan baik dan berusaha untuk menetapkan etika atau perintah yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Pemimpin mesti bertindak mengikut perintah Allah SWT dan Nabi dengan mengembangkan akhlak Islam yang kuat. Kepemimpinan Islam berbeza dengan kepemimpinan dari perspektif barat yang berdasarkan pandangan dunia sekular dan aspek material. Kepemimpinan Islam melalui prinsip-prinsip yang kondusif untuk praktik Islam dan doktrin al-Quran, yang bergantung pada sikap etika di mana pekerjaan dilihat sebagai ibadah, disiplin diri, tanggungjawab, dan kebertanggungjawaban untuk menghasilkan prestasi tinggi.

Beberapa penyelidik terdahulu (seperti, Patel et al., 2018), membuktikan bahawa kepemimpinan Islam terbukti dapat meningkatkan keinginan pengikut untuk bekerja lebih keras dan lebih baik sehingga kerja pengikut dapat diselesaikan dengan baik. Kepemimpinan Islam didapati mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan inovasi pemimpin dan persepsi keberpengaruhan pemimpin (Galanou & Farrag, 2015). Kepemimpinan Islam memainkan peranan yang sangat besar dan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap amalan prinsip dan pengikut kepemimpinan (Ahmad & Ogunsola,



2011).

Sikap terhadap pekerjaan (sikap yang berkaitan dengan pekerjaan) tidak hanya disebabkan oleh kepemimpinan, tetapi ada pemboleh ubah lain seperti komitmen organisasi, komitmen pekerja terhadap organisasi dapat dilihat sebagai penyumbang penting kepada kelangsungan organisasi dan prestasi organisasi. Pekerja dengan komitmen organisasi mereka dapat ditunjukkan oleh keinginan mereka untuk terus menjadi anggota organisasi (Salminen et al., 2017).

Komitmen organisasi yang dicirikan oleh komitmen afektif dan komitmen normatif telah terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara bukan untuk komitmen keberlanjutan, dalam ujian lain komitmen afektif tidak dapat meningkatkan prestasi perawat, sementara komitmen normatif dan komitmen terhadap keberlanjutan dan kepuasan kerja adalah peramal prestasi jururawat (Dinc et al., 2018).

Terdapat perbezaan dalam menganalisis komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (Dinc et al., 2018). Kajian yang dilakukan oleh Yousef (2017) meletakkan kepuasan kerja sebagai peramal komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan komitmen pekerja memberi pengaruh positif terhadap prestasi pekerja (Sharma et al., 2016). Komitmen organisasi tidak signifikan terhadap prestasi pekerja, sementara kepuasan kerja terbukti sebagai peramal prestasi pekerja (Indarti et al., 2017).

Pekerja yang tidak mempunyai prestasi yang baik biasanya diberi latihan untuk pengembangan pekerja. Kerana Islam mendorong untuk mengadakan latihan untuk pekerja dengan tujuan mengembangkan kecekapan dan kemampuan teknikal pekerja



dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Selain latihan, biasanya organisasi dapat memberikan ganjaran dan hukuman kepada pekerja agar prestasi pekerja lebih terdorong untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi prestasi, iaitu kemampuan, motivasi, sokongan yang diterima, adanya pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi. Pelaksanaan prestasi akan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari pekerja itu sendiri maupun dari organisasi. Pekerja sangat dipengaruhi oleh kebolehan atau kecekapan mereka. Sementara itu, dari perspektif organisasi, ia dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberi kuasa kepada pekerja mereka, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemahiran prestasi pekerja melalui bimbingan, bimbingan, dan kaunseling (Amstrong & Rae, 2014).



Menurut Rivai (2014: 32) aspek prestasi pekerja dapat dikategorikan kepada tiga aspek, iaitu: pertama, kemampuan teknikal, iaitu kemampuan menggunakan pengetahuan tentang kaedah, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan latihan yang diperoleh. Kedua, kemampuan konseptual, iaitu kemampuan untuk memahami kerumitan syarikat dan penyesuaian bidang gerakan masing-masing ke dalam bidang operasi syarikat secara keseluruhan, yang pada dasarnya individu memahami tugas, fungsi dan tanggungjawabnya sebagai pekerja, dan kemampuan hubungan interpersonal ketiga, iaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi pekerja, melakukan perundingan dan perkara-perkara lain.





Prestasi individu yang tinggi juga ditentukan oleh kemampuan individu untuk mengenali sikap kerja etika dan sikap kerja yang bertentangan dengan etika kerja, bahawa etika kerja telah digunakan dalam melaksanakan tugas profesional yang bertujuan untuk memastikan profesionalisme kerja, perkara yang sama berlaku dalam perkhidmatan awam sektor, pekerja dalam menjalankan tugas mereka dalam menangani situasi yang dilematis, selain harus mematuhi kepemimpinan di tempat kerja, mereka harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk sentiasa memberikan layanan yang baik dan jujur (adil) sehingga pada beberapa kesempatan terdapat pelanggaran etika. Pelanggaran etika boleh berupa publisiti, objektiviti pendapat, kebebasan, hubungan dengan rakan sekerja (Yousef, 2000).

Pekerja sebagai alat negara dalam melaksanakan pekerjaan mereka juga harus dipandu oleh etika yang telah ditetapkan oleh agama mereka. Salah satu etika berdasarkan agama adalah etika kerja Islam. Menurut Yousef (2000), etika kerja dalam perspektif Islam didefinisikan sebagai pemelukan akidah yang berasal dari sistem akidah Islam, iaitu sebagai sikap hidup asas mengenai pekerjaan sehingga paradigma etika kerja Islam dapat dibina.

Dalam aktiviti kerja, asas moral diperlukan dari ajaran agama agar tidak melakukan perkara yang boleh membahayakan orang lain dan organisasi. Pekerja yang dapat bekerja dengan baik dan berdisiplin di tempat kerja dan mempunyai prestasi tinggi kerana tahap kesedaran tentang keagamaan seseorang, kerana pekerjaan dianggap sebagai ibadah, ini juga mewujudkan semangat kerja untuk pekerja dan selain itu mereka bekerja dengan jujur dan tekun. Tahap kesedaran agama seseorang memberi dorongan kuat dan boleh menjadi pendorong untuk mengarahkan pekerja untuk





bekerja. Salah satu faktor terpenting dalam etika kerja adalah faktor keagamaan atau keagamaan. Religiositi adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran agama baik di hati dan di dalam pertuturan. Kepercayaan ini kemudian direalisasikan dalam tindakan dan tingkah laku harian.

Etika kerja Islam telah menjadi sebahagian dari kehidupan dan kepercayaan umat Islam, sehingga akan memupuk dorongan kuat dari dalam. Harus diingat bahawa umat Islam dalam pekerjaan mereka bukan hanya mencari rezeki, tetapi untuk mencari keredhaan Allah dengan memiliki komitmen dan rasa tanggungjawab yang tinggi untuk mengubah keadaan diri sendiri dan mencapai kebahagiaan yang lebih baik dalam hidup, seseorang berusaha untuk meningkatkan prestasi mereka.



Beberapa kajian telah dilakukan dalam menganalisis etika kerja, yang sebagian besar dilakukan di Amerika dan Eropah, menggunakan pandangan Max Weber, 1958: (dalam Yousef, 2000) yang dinyatakan dalam penyelidikannya mengenai etika kerja Protestan (*Protestant Work Ethical* (PWE)) bahawa terdapat hubungan antara hubungan sebab-akibat antara etika kerja Protestan dan perkembangan kapitalisme dalam masyarakat Barat. Hasil kajiannya menjelaskan bahawa kepercayaan *Calvinistik* Protestan mempunyai dorongan spiritual untuk kapitalisme yang bergantung pada anggapan bahawa kejayaan kerja dan kewangan adalah cara untuk mencapai bukan sahaja tujuan peribadi tetapi juga tujuan keagamaan. Weber juga memberikan penjelasan sosio-psikologi mengenai hubungan antara Protestantisme dan kapitalisme. Dia membahagikan konsep PWE menjadi konsep keperluan pencapaian yang dianggap sebagai dimensi asas keperibadian (Yousef, 2000).





Penemuan ini sangat bertentangan dengan konsep etika kerja Islam (IWE) yang bersumber dari al-Quran dan kata-kata dan perbuatan Nabi Muhammad (Al-Hadis), Rasulullah SAW mengatakan bahawa kerja yang dilakukan dengan kerja keras menyebabkan dosa dimaafkan dan tidak ada yang makan makanan yang lebih baik daripada makanan yang dihasilkan oleh karyanya. Dalam Al-Qur'an (Surat At-Taubah, 105) Allah SWT berfirman:

Maksudnya: (105.) dan katakan: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, maka Dia akan memberitahu kamu. anda apa yang telah anda lakukan.

Etika kerja Islam menganggap dedikasi untuk bekerja sebagai kebaikan. Usaha yang cukup harus dimasukkan ke dalam pekerjaan seseorang, yang dianggap sebagai kewajiban orang yang mampu. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan perundingan dianggap sebagai cara mengatasi halangan dan mengelakkan kesilapan. Hubungan sosial di tempat kerja digalakkan untuk memenuhi keperluan seseorang dan mencapai keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Di samping itu, pekerjaan dilihat sebagai sumber kemerdekaan dan sebagai cara untuk memupuk pertumbuhan diri, harga diri, kepuasan dan kepuasan diri. Etika kerja Islam menekankan karya kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras cenderung untuk maju dalam hidup, jika tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai kerja dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertainya, bukan dari karya.





Etika kerja Islam yang ditunjukkan melalui kebaikan dan kerendahan hati, kemahiran, memberi nasihat, rasa tanggungjawab, adil dan adil, integriti dan kerja berpasukan menyumbang kepada mewujudkan keinginan pekerja untuk menunjukkan tingkah laku yang membantu di tempat kerja (MK Alhyasat, 2012). Etika kerja mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara etika kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Komari & Djafar, 2013).

Pekerja dalam menjalankan pekerjaan mereka mempunyai masalah yang sangat mendasar, di mana seorang pekerja antara satu sama lain mempunyai tahap komitmen yang berbeza. Komitmen organisasi pekerja yang tinggi biasanya akan meningkatkan prestasi tinggi dan pada masa yang sama dapat mengurangkan ketidakhadiran dan sebaliknya jika seseorang pekerja mempunyai tahap komitmen yang rendah maka prestasinya juga rendah (Kim et al., 2018). Pekerja dengan komitmen afektif yang tinggi terbukti mempunyai prestasi individu yang tinggi (Kim et al., 2018; Sumardi & Fernandes, 2013).

Anteseden lain yang membentuk prestasi pekerja adalah motivasi, motivasi sebagai dorongan, rangsangan dan semangat pekerja baik dari dalam maupun dari luar untuk menjalankan aktiviti kerja sangat mempengaruhi peningkatan prestasi pekerja. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah keinginan yang ada pada seseorang individu yang mendorongnya untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi asas atau alasan untuk tingkah laku seseorang (Garg, 2017). Motivasi sebagai keinginan atau keperluan yang mendasari seseorang untuk didorong untuk bekerja, di dalam Al-Quran dinyatakan bahawa bekerja adalah ibadah sehingga



memerlukan motivasi kerja yang tinggi untuk memastikan kejayaan.

Sikap yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (sikap yang berkaitan dengan pekerjaan) merangkumi motivasi kerja dan komitmen pekerja terhadap organisasi yang mempekerjakannya dalam meningkatkan prestasi. Motivasi kerja merujuk kepada sikap individu dalam memenuhi keperluan mereka melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang rendah akan menggambarkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Greenberg & Baron, 2008).

Kebersihan kota Makassar tidak dapat dipisahkan dari kemampuan pekerja yang bekerja untuk Kerajaan Kota Makassar, kebolehan ini diperoleh dari etika kerja, motivasi kerja dan kompetensi Islam dan gaya kepemimpinan Islam yang digunakan oleh pemimpin terhadap bawahannya sehingga orang bawahan mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja dan komitmen organisasi yang tinggi dan akhirnya meningkatkan prestasi mereka sebagai pekerja. Beberapa kajian sebelumnya meletakkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara berasingan dalam menganalisis pengaruh etika kerja Islam, motivasi kerja dan kepemimpinan Islam terhadap prestasi pekerja, tetapi kajian ini cuba meletakkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama sebagai pemboleh ubah intervening. Sebab yang mendasari pemodelan adalah kerana ketidakkonsistenan penemuan dalam menganalisis prestasi individu.

Kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pekerja dalam perspektif Islam (Hakim, 2012). Pelaksanaan kepemimpinan dalam pencapaian dan peningkatan prestasi pekerja. Kausalitas lain menunjukkan bahawa etika kerja Islam terbukti dapat meningkatkan hasil prestasi kerja (Mohammad et al., 2018). Penemuan ini mempunyai persamaan dengan hasil penyelidikan lain bahawa etika kerja Islam mempengaruhi prestasi pensyarah secara signifikan (Pardiman et al., 2017).

Etika kerja dibentuk oleh pelbagai tabiat, pengaruh, budaya dan sistem nilai yang mereka percayai (Ali & Al-Owaidan, 2008). Kata etika menyerupai pengertian moral atau nilai-nilai yang berkaitan dengan moral yang baik dan buruk sehingga dalam etika ada semangat atau semangat yang kuat untuk melakukan sesuatu secara optimum, lebih baik dan bahkan berusaha untuk mencapai kualiti kerja yang sempurna, yang disebut dalam Firman Allah SWT (Surah An-Naml: 88):

Maksudnya: Dan anda melihat gunung-gunung, anda menganggap Dia masih di tempatnya, Walaupun ia berjalan seperti jalan awan. (Demikianlah) pekerjaan Allah yang menjadikan setiap perkara dengan tegas; Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Agama mengandungi perkara terbaik yang diperlukan oleh manusia untuk memupuk tujuan hidup mereka. Agama memberikan cita-cita kebahagiaan dan kesejahteraan, moral, etika kerja, pengurusan keadilan dan apa sahaja yang manusia perlukan dalam hubungan antara satu sama lain dan semua unsur alam (Yousef, 2008). Firman Allah SWT dalam Al-Quran (Surah Al Baqarah: 208)

Maksudnya: 208. Wahai orang-orang yang beriman, masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan jangan mengikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya, syaitan adalah musuh nyata bagi kamu.

Islam mendorong umat Islam untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja dan untuk dapat memberikan yang terbaik di tempat kerja memerlukan komitmen penuh dari pekerja tetapi sebaliknya. Komitmen pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor (Hasim, 2010). Beberapa penyelidik terdahulu mendapati bahawa etika kerja selain mempunyai pengaruh terhadap prestasi, etika kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, pernyataan ini dibuktikan dalam hasil analisis meta, bahawa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi, (Muhammad Shakil, 2011). Etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi (Yousef, 2000). Korelasi antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi menjelaskan bahawa korelasi antara pemboleh ubah menunjukkan bahawa pekerja pada tahap yang berbeza memberikan persepsi yang berbeza terhadap etika kerja Islam yang akhirnya menunjukkan dimensi komitmen organisasi yang berbeza, pekerja dengan persepsi yang tinggi terhadap etika kerja Islam cenderung mengembangkan komitmen. Afektif dan pekerja dengan persepsi yang lebih rendah terhadap etika kerja Islam akan lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen normatif dan keseluruhan persepsi pekerja terhadap etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang dominan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui komitmen berterusan (Yunus et al., 2012).

Keberpengaruhan organisasi dalam mencapai matlamatnya sangat dipengaruhi oleh kualiti anggota organisasi. keberpengaruhan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkah laku anggota organisasi. Pemikiran ini didasarkan pada anggapan bahawa manusia adalah salah satu dimensi utama organisasi dan menjadi pelaku utama dalam penggunaan sumber lain (Gibson et al., 2012). Ayat dalam Al-Qur'an yang memberi petunjuk dan memotivasi orang untuk bekerja, kerana dengan bekerja dan memperoleh penghasilan, manusia dapat memenuhi keperluan mereka. Ini dijelaskan dalam surah



Al-Jum'ah (ayat 10) bahawa Allah SWT menegaskan:

Maknanya: (10). ketika solat telah dikerjakan, maka kamu akan tersebar di bumi; dan carilah kurniaan Allah dan ingatlah banyak kepada Allah agar kamu berjaya.

Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dapat dibuktikan bahawa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pekerja yang bekerja berdasarkan etika kerja sangat komited terhadap organisasi mereka. Etika kerja Islam adalah salah satu faktor yang komprehensif, yang sangat penting untuk mewujudkan kestabilan dan keadilan dalam organisasi (Marri et al., 2012)

Berdasarkan hasil tinjauan empirikal yang telah dijalankan, terdapat jurang kajian yang dapat dijadikan jurang dalam kajian ini, para penyelidik memposisikan penyelidikan ini dengan menganalisis / mengisi jurang dalam penyelidikan prestasi pekerja menggunakan kepuasan kerja dan pemboleh ubah komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah yang mempengaruhi pengaruh etika kerja Islam, kepemimpinan dan motivasi Islam terhadap prestasi pekerja, yang dalam kajian sebelumnya umumnya dilakukan secara berasingan, ini menyebabkan keinginan penyelidik untuk mengkaji kembali hubungan antara pemboleh ubah ini bersama-sama.

Merujuk kepada hasil empirikal dan fenomena serta realiti yang ada, kajian ini dilakukan dengan tajuk "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja, terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kakitangan Kerajaan Kota Makassar (Kajian Makassar Pasukan Petugas Pembersihan Bandar) ".





1.2 Pernyataan Masalah

Kota Makassar dengan populasi ± 1.6 juta orang menghasilkan sampah sebanyak 1,200 tan / hari atau bersamaan dengan 1,088,622 yang terdiri daripada sampah organik dan sampah plastik dengan sejumlah anggota pembersihan $\pm 4,500$ orang yang diawasi secara langsung oleh Pasukan Petugas pada 14 sub-daerah di seluruh dunia. - Bandar Makassar. Keadaan ini menunjukkan bahawa rata-rata setiap pekerja kebersihan mempunyai beban sampah ± 242 kilogram / hari (<https://www.makassarkota.go.id>, 2018).

Kuantiti sampah yang dihasilkan warga Kota Makassar setiap hari tidak seimbang dengan tenaga kerja hanya 872 orang, sehingga halangan ini seolah-olah menjadi penghalang kepada visi Kota Makassar sebagai kota dunia. Beban kerja petugas kebersihan yang tinggi tidak disokong oleh peralatan kerja yang canggih, yang secara amnya, pekerja kebersihan dalam pekerjaan mereka hanya bergantung pada peralatan kerja sederhana dengan imbuhan yang rendah, tetapi pada tahun 2015 Kota Makassar memenangi anugerah Adipura buana pada tahun 2015 dan Adipura Kirana pada tahun 2015 dan 2016.

Pencapaian ini meningkat kerana pada tahun 2017 Kota Makassar berjaya melakar sejarah baru dengan memenangi anugerah sekaligus menerima dua anugerah berprestij dari Kementerian Alam Sekitar dan Perhutanan Republik Indonesia, iaitu Piala Adipura dan Adiwiyata Mandiri. Kemudian, pada tahun 2017, Kota Makassar mendapat anugerah dari Kumpulan Kerja ASEAN mengenai Bandar Lestari Alam Sekitar (AWGESC) untuk kategori Tanah Bersih. Penghargaan ini dapat dicapai



sekiranya kepemimpinan dan pekerja bersinergi satu sama lain dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka, tetapi keadaan ini berbanding terbalik dengan keadaan di lapangan bahawa etika kerja Islam yang ditunjukkan oleh kepemimpinan dan pekerja tidak ditunjukkan dengan betul, masih ada pekerja yang dalam kerjanya tidak menunjukkan etika kerja yang baik. bagus, bahawa kepimpinan dan kakitangan pembersih tidak mengutamakan kerjasama dalam pekerjaan, sedangkan kejayaan kerja dan berakhlak mulia adalah cerminan etika kerja Islam.

Kemudahan dan prasarana pengurusan sampah di Kota Makassar sememangnya tidak mencukupi kerana jumlah kenderaan pengangkut sampah yang masih belum mencukupi ditambah banyak yang sudah uzur dan sering rosak menyebabkan perkhidmatan pengangkutan sampah di Kota Makassar tidak berjalan secara optimum sehingga pengurusan sampah di Kota Makassar boleh dikatakan menjadi tidak berkesan. Jumlah kemudahan dan infrastruktur pengurusan sampah di kota Makassar masih kurang, berdasarkan data yang pengkaji perolehi, jumlah armada pengangkutan sampah adalah sebanyak 81 buah lori (umur 20 tahun ke atas) 28 lori (umur 10 tahun ke atas) 42 buah. trak (umur bawah 5 tahun). (Sumber: Perkhidmatan Pembersihan dan Taman Kota Makassar, 2020).

Hal inilah yang menjadikan motivasi dan komitmen warga kerja dalam menjadikan Kota Makassar sebagai kota bersih masih sukar dicapai. Kecenderungan dalam menjana motivasi pekerja ialah menyediakan kemudahan dan prasarana dalam meningkatkan prestasi pekerja.



Keadaan serupa juga ditunjukkan dalam Kepemimpinan Islam, bahawa pemimpin belum maksimal dalam membimbing, menunjukkan jalan, memimpin dan melatih kakitangan pembersihan untuk bekerja secara profesional sehingga kakitangan pembersihan dapat melakukan pekerjaan mereka sendiri. Kepemimpinan belum dapat mempraktikkan nilai-nilai ajaran Islam dalam menguruskan organisasi, seperti amanah (*amanah*), keadilan (*adl*), musyawarah (*syura'*) dan sebagainya.

Dalam amalan lain, kepemimpinan tidak dapat memotivasi staf pembersih sebagaimana mestinya, bahawa kepemimpinan dan atau pekerja hanya dapat memotivasi pekerja melalui pemberian sejumlah imbuhan dalam bentuk wang, kepemimpinan belum dapat memberi kesedaran dalam diri pekerja bahawa pekerjaan yang diberikan kepada pekerja adalah tugas dan tanggungjawab pekerja. kakitangan pembersihan, dapat dilihat bahawa pekerja akan terdorong untuk bekerja sekiranya mereka diberi sejumlah wang sebaliknya jika tidak.

Kajian ini kemudiannya akan mengkaji pengaruh etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, kepuasan baik secara langsung terhadap kinerja pekerja mahupun melalui komitmen organisasi yang dimiliki oleh pekerja sebagai satu bentuk mengutamakan kerja dalam berkhidmat kepada masyarakat agar kebersihan kota Makassar diselenggara dengan baik.



1.3 Kerangka Teori Kajian

1.3.1 Teori Etika Kerja

Etika kerja dalam perspektif Islam didefinisikan sebagai sekumpulan peraturan yang berasal dari sistem kepercayaan Islam, iaitu sebagai sikap hidup asas mengenai pekerjaan. Etika kerja Islam adalah aktiviti yang mesti dijalankan dalam memenuhi keperluan hidup manusia untuk membina keseimbangan kehidupan sosial dan individu. Kerja membolehkan manusia mencapai kepuasan, keperluan dan harga diri. Kejayaan sesuatu pekerjaan banyak ditentukan oleh kerja keras dan komitmen seseorang. Sekiranya setiap individu mempunyai komitmen dan keinginan yang tinggi untuk bekerja keras dengan mempromosikan kerjasama, maka pada akhirnya keinginan untuk hidup bahagia dapat dicapai kerana bekerja berdasarkan kerja keras, komitmen tinggi dan mempromosikan kerjasama adalah tindakan yang mulia (Asifudin, 2004).

Etika adalah watak dan sikap, tabiat dan kepercayaan dan sebagainya yang khusus mengenai seseorang individu atau sekumpulan orang. Makna etika mendasari makna moral, iaitu kualiti penting seseorang atau sekelompok orang, termasuk sebuah bangsa. Etika atau etika yang bermaksud watak, kesopanan, sikap, keperibadian, adat dan kepercayaan dalam melakukan sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kumpulan dan bahkan masyarakat yang dibentuk oleh pelbagai tabiat, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang mereka percayai (Nurcholis Madjid, 1995). Etika kerja Islam adalah budaya kerja berdasarkan Al-Quran dan Hadis, di mana pekerja bekerja bukan sahaja sebagai aktiviti duniawi atau duniawi tetapi juga boleh dikatakan sebagai ibadah untuk mendapatkan pahala ketika bekerja sesuai dengan

prinsip Islam.

1.3.2 Teori Kepemimpinan

Pada masa ini, kepemimpinan rohani telah berkembang sebagai akibat dari krisis kepemimpinan yang mengakibatkan penurunan nilai-nilai kemanusiaan sebagai akibat dari krisis etika dan krisis etika (Tabroni, 2005). Model kepemimpinan rohani sebagai jalan keluar untuk krisis kepemimpinan semasa (Percy, 2003). Kepemimpinan rohani membawa dimensi duniawi ke dimensi kerohanian (ketuhanan) dan dipimpin oleh hati berdasarkan etika keagamaan yang secara ontologi berasal dari Tuhan melalui ayat-ayat-Nya, diterokai secara epistemologis oleh orang-orang yang beriman dan secara aksiologi sesuai dengan idea-idea moral (Islam) atau *makarim al-shari'a*.

Banyak kajian mengenai kepemimpinan telah dilakukan, namun tidak banyak yang memiliki kedalaman kerohanian. Pada dasarnya tingkah laku manusia dalam perspektif spiritual quotient yang merupakan daya tarikan tenaga positif dan tenaga negatif. Tenaga positif adalah dalam bentuk dorongan rohani dan nilai etika keagamaan (*Tauhid*), sementara tenaga negatif adalah dalam bentuk nilai material (*Tahghut*). Tenaga negatif dalam perspektif individu akan melahirkan tingkah laku kerja yang tidak berpengaruh dan tidak dapat menggunakan kecekapan yang dimiliki oleh individu. Manusia pada dasarnya terdiri dari unsur-unsur material dan spiritual, dimensi spiritual mendorong manusia untuk memahami dan menghayati sifat-sifat Allah SWT, menjalani kehidupan menurut petunjuk-Nya dengan tujuan mendapatkan *Ridho Ilahi*.

1.3.3 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi David McClelland di Sihotang (2007: 251) menunjukkan bahawa terdapat tiga jenis keperluan seperti berikut:

- (1) Keperluan untuk Pencapaian, iaitu keperluan untuk pencapaian yang merupakan cerminan dari dorongan untuk tanggungjawab untuk menyelesaikan masalah. Seorang pekerja yang sangat memerlukan penyertaan cenderung berani mengambil risiko. Keperluan untuk pencapaian adalah keperluan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya, selalu ingin mencapai pencapaian yang lebih tinggi.
- (2) Keperluan untuk Gabungan, yaitu kebutuhan untuk hubungan sosial, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau dengan orang lain, tidak mahu melakukan sesuatu yang membahayakan orang lain.
- (3) Keperluan untuk Kekuasaan, yaitu kebutuhan akan kekuatan yang merupakan cerminan dari dorongan untuk mencapai wewenang dan memiliki pengaruh orang lain.

Pendapat dari teori motivasi David McClelland (dalam Sihotang., 2007) bahawa pekerja mempunyai rizab tenaga yang berpotensi. Bagaimana tenaga dibebaskan dan digunakan bergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan keadaan serta peluang yang ada. Tenaga digunakan oleh pekerja kerana didorong oleh motif dan



insentif yang diharapkan. Maklumat lebih terperinci dapat dijelaskan seperti berikut:

- (1) Motif (motif) adalah perangsang keinginan (keinginan) dan pendorong kesediaan seseorang untuk bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- (2) Harapan adalah peluang yang diberikan untuk berlaku kerana tingkah laku untuk mencapai tujuan.
- (3) Insentif, iaitu memotivasi (bergerak) bawahan dengan memberikan hadiah (ganjaran) kepada mereka yang cemerlang di atas pencapaian standard.



Semangat kerja orang bawahan akan meningkat kerana pada umumnya manusia

senang menerima apa yang baik (Sihotang, 2007: 251). yang membawa kepada pencapaian tujuan tertentu, sehingga dengan motivasi kerja seseorang akan merasa terdorong untuk mengambil lebih banyak tindakan yang berkaitan dengan kegiatannya.

1.3.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori Harapan (Teori Pengecualian); Teori ini dikembangkan oleh Vroom (1964), kemudian dikembangkan oleh Porter, Lawler dan Keith Davis (1985, dalam Mangkunegara, 2005). Motivasi adalah produk bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penilaian seseorang mengenai kemungkinan tindakan tertentu akan menentukannya, di mana kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu



(keberanian) dikalikan dengan harapan (kemungkinan mencapai sesuatu dengan tindakan tertentu) akan menghasilkan motivasi (kekuatan pemuat yang mempunyai arah). untuk tujuan tertentu). Produk keberanian dan harapan adalah motivasi yang meningkatkan dorongan pekerja untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka. Tindakan itu dapat dilakukan oleh pekerja dengan membuat usaha yang lebih besar atau menghadiri kursus latihan. Hasil yang harus dicapai terutamanya adalah kenaikan pangkat dan gaji yang lebih tinggi. Hasil sekunder, termasuk status yang lebih tinggi, pengenalan semula, keputusan untuk membeli produk dan perkhidmatan yang diinginkan oleh keluarga, oleh itu mempunyai insentif yang lebih besar bagi pekerja untuk mencapai kepuasan.

Dalam praktiknya, sering didapati bahawa kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa pemboleh ubah seperti; perolehan, kadar ketidakhadiran, umur, tahap pekerjaan, dan saiz organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan perolehan pekerja yang rendah, sedangkan pekerja yang tidak berpuas hati umumnya mempunyai perolehan yang tinggi dan / atau kadar ketidakhadiran yang tinggi. Ketiadaan mereka sering disebabkan oleh alasan yang tidak logik dan subjektif. Rasa tidak puas hati pekerja juga sering dinyatakan dalam pelbagai cara. Contohnya, berhenti bekerja, mengadu, tidak mematuhi, mencuri harta benda organisasi atau menghindari tanggungjawab kerja mereka (Davis & Newstrom, 2004; 496).

1.3.5 Teori Komitmen Organisasi

Salah satu kunci kejayaan organisasi bergantung pada komitmen pekerja terhadap

organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekadar keanggotaan formal, kerana merangkumi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mencuba segala-galanya untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan di mana pekerja berpihak kepada organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginan untuk mengekalkan keahliannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2007: 121).

Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif pengenalan individu dan penglibatan dalam organisasi tertentu, termasuk kepercayaan, sokongan untuk tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha sebenar untuk kepentingan organisasi dan keinginan kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi. Komitmen organisasi mempunyai tiga komponen: (a) kepercayaan yang kuat dan penerimaan matlamat dan nilai organisasi, (b) kesediaan untuk melakukan usaha yang besar bagi pihak organisasi, dan (c) keinginan yang kuat untuk mengekalkan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen ini diklasifikasikan sebagai sikap atau komitmen afektif kerana berkaitan dengan sejauh mana individu merasakan bahawa nilai dan tujuan peribadi mereka sesuai dengan nilai dan matlamat organisasi. Semakin besar kesesuaian antara nilai dan matlamat individu dan nilai matlamat organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi. Oleh itu berdasarkan pernyataan ini dapat dijelaskan bahawa komitmen organisasi merujuk kepada mengenal pasti tujuan pekerja dengan tujuan organisasi, kesediaan untuk menggerakkan semua kemampuan untuk kepentingan organisasi dan keterikatan mereka untuk terus menjadi sebahagian daripada organisasi (Mowday et al., 1982: 27).

1.3.6 Teori Prestasi Pekerja

Prestasi pekerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan (kemampuan), motivasi (motivasi), dan peluang (peluang). Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa (Robbins, 2003: 218), prestasi:

$$(P) = f(A \times M \times O), \text{ dan}$$

$$M = V \times E \times I.$$

Dapat dijelaskan bahwa:

A = Keupayaan (*Ability*) adalah kemampuan untuk menentukan dan atau menerapkan sistem dalam penggunaan sumber dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimum.

O = Peluang (*Opportunity*) adalah peluang yang dimiliki oleh pekerja individu untuk bekerja, memanfaatkan masa, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

M = Motivasi (*Motivation*) adalah keinginan dan keikhlasan seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimum.



Motivasi dalam kes ini adalah fungsi dari:

V = Kesungguhan (*Valence*) adalah kekuatan relatif kehendak dan keperluan seseorang yang paling dia perlukan.

E = Harapan (*Expectancy*) berkaitan dengan pendapat bahawa tingkah laku (sebab) tertentu akan diikuti oleh hasil (pengaruh) tertentu.

I = *Instrumentality* adalah kebarangkalian bahawa kehendak dan keperluan tertentu akan dipenuhi sekiranya pekerja bekerja dengan berpengaruh.



Prestasi pekerja adalah perkara individu, kerana setiap pekerja mempunyai tahap kemampuan yang berbeza dalam menjalankan tugas mereka. Pihak pengurusan dapat mengukur prestasi pekerja berdasarkan prestasi setiap pekerja. Persembahan adalah tindakan, bukan peristiwa. Tindakan persembahan itu sendiri terdiri daripada banyak komponen dan bukan hasil sekejap. Pada dasarnya, prestasi adalah sesuatu yang bersifat individu, kerana setiap pekerja mempunyai tahap kemampuan yang berbeza dalam melakukan pekerjaan mereka. Prestasi bergantung pada gabungan kemampuan, usaha, dan peluang. Ini bermaksud bahawa prestasi adalah hasil kerja seseorang pekerja dalam bekerja untuk jangka masa tertentu dan penekanan adalah pada kerja yang diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu (Timpe, 1993: 3).





Prestasi pekerja sebagai kualiti dan kuantiti pencapaian tugas, sama ada dilakukan oleh individu, kumpulan atau syarikat (Clugston et al., 2000). Tahap di mana seseorang melaksanakan tugasnya disebut tahap prestasi (Vroom, 1964; dalam Gomes, 2003). Berkaitan dengan pemahaman mengenai prestasi kerja ini, istilah yang mempunyai makna yang hampir sama sering dijumpai, misalnya: kecekapan, prestasi dan produktiviti. Masi dan Cooke (2000), menyatakan bahawa kecekapan mempunyai makna yang lebih luas kerana merangkumi aspek usaha, prestasi kerja, inisiatif, kesetiaan, potensi kepemimpinan dan semangat kerja. Produktiviti kerja adalah nisbah antara input dan output.

Prestasi pekerja adalah jumlah hasil kerja, iaitu hasil pelaksanaan pekerjaan baik fizikal dan bukan fizikal (Hadari, 1997). Sementara Vroom, 1964; (dalam Gomes, 2003) memberikan batasan bahawa prestasi pekerja adalah ukuran yang menunjukkan tahap penyelesaian tugas yang menyertai kerja individu. Bernardin dan Russel (2013) meneghaskan bahawa prestasi pekerja adalah rekod hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktiviti tertentu dalam jangka masa tertentu. Prestasi pekerja adalah tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. pekerja yang bekerja dengan baik dan berdisiplin di tempat kerja dan mempunyai prestasi yang baik kerana tahap kesedaran tentang keagamaan seseorang, kerana pekerjaan dianggap sebagai ibadah maka ini juga menyebabkan prestasi tinggi dari pekerja.

1.4 Mengkaji Kerangka Konsep

Fenomena yang berlaku dalam kehidupan duniawi yang berkaitan dengan masalah





memenuhi keperluan material adalah faktor dominan dalam aktiviti manusia, secara umum faktor pemilikan, fungsi dan keturunan material menjadikan individu berada dalam kedudukan sosial tertentu (Pourmola et al., 2019). Ini menghasilkan persaingan antara individu untuk mengekalkan kehidupan dan mendapatkan kekayaan material yang dalam aktiviti kehidupan seharian diperkuat dengan etika yang berkait rapat dengan agama (Wach, 2016).

Paradoks teori etika kerja ditunjukkan dalam penyelidikan yang dilakukan oleh Yousef (2000) bahawa teori psikologi memberikan penjelasan iaitu psikologi sosial secara semula jadi untuk menghubungkan Protestantisme (Protestantisme) dan kapitalisme. Kajian Weber (1905) yang dikutip dalam Yousef (2000) merangkumi Etika Kerja Protestan (PWE). menunjukkan bahawa terdapat hubungan kausal antara etika kerja Protestan dan perkembangan kapitalisme dalam masyarakat Barat. Hasil kajiannya menjelaskan bahawa kepercayaan Calvinistik Protestan mempunyai dorongan spiritual untuk kapitalisme yang bergantung pada anggapan bahawa kejayaan kerja dan kewangan adalah cara untuk mencapai bukan sahaja tujuan peribadi tetapi juga tujuan keagamaan. Weber juga memberikan penjelasan sosio-psikologi mengenai hubungan antara Protestantisme dan kapitalisme. Dia membahagikan konsep PWE menjadi konsep keperluan pencapaian yang dianggap sebagai dimensi asas keperibadian (Yousef, 2000).

Penemuan ini sangat bertentangan dengan konsep etika kerja Islam (IWE) yang bersumber dari al-Quran dan kata-kata dan perbuatan Nabi Muhammad (Al-Hadis), bahawa dalam pekerjaan bukan hanya pemenuhan material yang harus selesai tetapi juga baroqah yang diperlukan dari hasil kerja. karya itu, sehingga dalam menjalankan



etika kerja Islam adalah petunjuk kejayaan sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan kumpulan. Ajaran dalam Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadis memerintahkan umat Islam untuk tidak hanya peduli dengan akhirat atau duniawi, tetapi di tengah-tengah keduanya. Ini seperti firman Allah dalam Al-Quran (Q.S. Al-Qashash: 77).

Makna: (77). Dan carilah apa yang Allah kurniakan kepada kamu (kebahagiaan) di akhirat, dan jangan lupa bahagian kamu dari duniawi (kesenangan) dan berbuat baik (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada kamu, dan janganlah kamu melakukan kerosakan di (wajah)) Bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melakukan kerosakan.

Beberapa kajian terdahulu memberikan bukti bahawa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan prestasi pekerja (Yousef, 2000; Othman et al., 2004; Ahmad, MS, 2011; Hayati, K., & Caniogo, I., 2012; Yousef, 2012). DA, 2001; Haroon, M., Zaman, HMF, & Rehman, W., 2012; Ho, YH, 2009). Kerangka konseptual adalah pernyataan hubungan antara pemboleh ubah penyelidikan yang dibina berdasarkan artikel dan teori yang relevan serta jurang kajian dari beberapa kajian yang berkaitan dengan objek yang sedang dikaji dan fenomena, keadaan sebenar. Etika kerja Islam, kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap pemboleh ubah prestasi pekerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan pemboleh ubah komitmen organisasi.

Baron & Greenberg (1997) menyebutkan bahawa sikap-sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (*work-related attitudes*) seperti komitmen seorang pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya dalam meningkatkan kinerja. Meyer & Allen (1991) dalam penelitiannya menyimpulkan bahawa komitmen



organisasional dapat diwujudkan dalam tiga bentuk, yaitu affective, normative, dan continuance commitment. Selanjutnya studi yang dilakukan Amine et al. (2012) mengemukakan dalam risetnya bahwa integrasi nilai-nilai etika dalam organisasi menjadi pemicu perilaku etis dalam pengambilan keputusan. Hasil riset kualitatif yang dilakukannya menunjukkan bahwa iklim etika dalam organisasi berdampak positif terhadap kinerja organisasi, selanjutnya proposisi yang dihasilkan menjelaskan bahwa Kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam menjelaskan hubungan antara etika dan kinerja.

Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Kajiannya terhadap 149 pegawai perbankan di Bandar Lampung Indonesia bertujuan untuk menganalisis secara empirikal pengaruh etika kerja Islam terhadap motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan prestasi kerja (prestasi). Hasil kajian menunjukkan bahawa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

Robbins & Judge (2007) berpendapat bahawa tahap kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap prestasi manakala seseorang yang tidak berpuas hati dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Yousef, DA (2001), kajian ini dilakukan terhadap 425 pekerja Muslim di beberapa organisasi di Emiriah Arab Bersatu, yang memberikan bukti bahawa etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi prestasi, lebih jauh juga terbukti bahawa etika kerja Islam yang dimiliki oleh setiap pekerja adalah berbeza berdasarkan; jantina, tahap pendidikan, umur dan institusi tempat pekerja bekerja.





Pengaruh motivasi terhadap prestasi positif, pekerja yang mempunyai motivasi tinggi akan menghasilkan prestasi tinggi juga. Ini bermaksud, semakin tinggi motivasi, semakin tinggi prestasi pekerja (Amstrong & Rae, 2014). Hakim, A. (2012) menjalankan kajiannya terhadap 60 orang pekerja yang bekerja di Bank Muamalat di Jawa Tengah. Hasil analisis PLS memberikan bukti bahawa motivasi kerja Islam yang dimiliki oleh pekerja, dalam pelaksanaannya, dapat meningkatkan prestasi pekerja.

Patulak et al. (2013), hasil kajian memberikan bukti bahawa penyebab komitmen organisasi terhadap prestasi pekerja menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini bermaksud bahawa perubahan dalam komitmen organisasi terbukti menjadi orang tengah dalam menjelaskan pengaruh kompetensi pekerja terhadap prestasi pekerja.

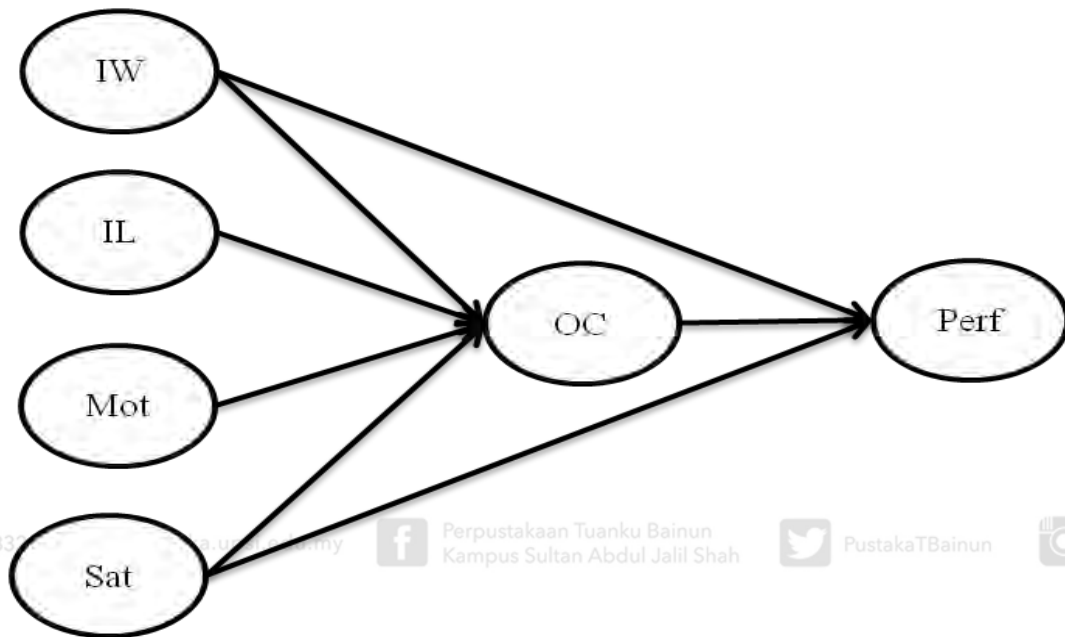


penyelidikan sebelumnya dan pengaruh antara pemboleh ubah yang dijelaskan di atas, para penyelidik membina model sebagai kerangka konsep untuk penyelidikan yang diadopsi dan kemudian mengembangkan model dari penyelidikan sebelumnya (Hayati, K., & Caniago, I., 2012; Hakim, A., 2012; Amine et al., 2012; Chandraningtyas et al., 2012). Ini dilakukan berdasarkan beberapa sebab, iaitu:

1. Masih terdapat jurang dalam penemuan dalam menganalisis hubungan / pengaruh antara etika kerja Islam terhadap prestasi pekerja yang menyebabkan timbulnya keinginan penyelidik untuk meletakkan kepuasan kerja dan pemboleh ubah komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah intervensi dalam menjelaskan pengaruh antara etika kerja Islam, kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap prestasi pekerja.



2. Cadangan penyelidikan Haroon et al. (2012) untuk menganalisis etika kerja Islam dengan menambahkan pemboleh ubah yang berkaitan dengan sikap kerja, seperti motivasi dan komitmen organisasi dan menganalisisnya dalam konteks yang berbeza.



Rajah 1.1. Kerangka Konsep

1.5 Objektif Penyelidikan, Soalan dan Hipotesis

1.5.1 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam, kepimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap prestasi pekerja dalam memantapkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara terperinci, tujuan kajian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Berdasarkan pernyataan ini, objektif kajian ini adalah:

1. Menguji etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi pekerja.
3. Menguji komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi pekerja.
4. Menguji etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi pekerja melalui komitmen organisasi.

1.5.2 Persoalan Kajian

Persoalan dalam kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh etika kerja Islam, kepimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap prestasi pekerja dalam perantaraan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk itu dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Adakah etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi kakitangan pembersihan?





2. Adakah etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kakitangan pembersihan?
3. Adakah komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kakitangan pembersihan?
4. Adakah etika kerja Islam, kepimpinan Islam, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi pekerja melalui komitmen organisasi?

1.5.3 Mengkaji Hipotesis

1. a. H_0 Tidak ada pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan

H_a Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan

- b. H_0 Tidak ada pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kakitangan pembersihan

H_a Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi kakitangan pembersihan

2. a. H_0 Tidak ada pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan





H_a Terdapat pengaruh kepemimpinan Islam terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan

b. H_o Tidak ada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap prestasi kakitangan pembersihan

H_a Terdapat pengaruh kepemimpinan Islam terhadap prestasi kakitangan pembersihan

3. a. H_o Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan



H_a Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan

b. H_o Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi pekerja pembersihan

H_a Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi pekerja pembersihan

4. a. H_o Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan





H_a Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi kakitangan pembersihan

b. H_o Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kakitangan pembersihan

H_a Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kakitangan pembersihan

5. H_o Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kakitangan pembersihan



H_a Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kakitangan pembersihan

6. H_o Tidak ada pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi melalui komitmen organisasi

H_a Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap prestasi melalui komitmen organisasi

7. H_o Tidak ada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap prestasi melalui komitmen organisasi





H_a Terdapat pengaruh kepemimpinan Islam terhadap prestasi melalui komitmen organisasi

8. H_o Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi melalui komitmen organisasi

H_a Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi melalui komitmen organisasi

9. H_o Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi melalui komitmen organisasi



H_a Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi melalui komitmen organisasi

1.6 Minat Belajar

Hasil kajian ini diharapkan dapat berguna untuk penyediaan pengetahuan dalam bidang sains pengurusan dan untuk Pemerintah Kota Makassar sebagai pengatur dalam bidang Kebersihan dan Alam Sekitar. Penyelidikan yang dijalankan mempunyai faedah berikut:

1. Untuk pengembangan sains, hasil penyelidikan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut dan juga



dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi individu.

2. Bagi pekerja sebagai petugas pembersih, ia dapat digunakan untuk mengukur baik atau buruk etika kerja Islam, kepemimpinan Islam sehingga memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tinggi atau rendah, komitmen organisasi dan prestasi pekerja.
3. Bagi pemerintah, hasil kajian ini diharapkan dapat digunakan: sebagai input bagi pemerintah Kota Makassar dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen pekerja dan prestasi pekerja.

1.7 Had Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa batasan, iaitu terdapat $\pm 60\%$ daripada jumlah pekerja pembersihan $\pm 4,500$ yang tidak memahami dengan baik (belum dapat membezakan) mengenai pemboleh ubah etika kerja dan kepemimpinan Islam kerana tahap pendidikan yang rendah sehingga memberi pengaruh pada pengetahuan yang rendah dan adanya perbezaan agama di kalangan responden, sehingga keadaan ini dapat memberi pengaruh terhadap tanggapan mereka terhadap soal selidik kajian.

Hasil kajian ini secara keseluruhan tidak dapat mengeneralisasikan pencapaian kebersihan di Kota Makassar, kerana untuk mewujudkan persekitaran yang bersih memerlukan keprihatinan dari semua pihak yang berkepentingan termasuk masyarakat.



Pengukuran pemboleh ubah penyelidikan berdasarkan persepsi yang sebahagian besarnya ditentukan oleh ingatan dan penilaian diri responden sehingga terdapat kecenderungan berlaku bias dalam pengukuran. Analisis empirikal yang dilakukan dalam kajian ini menggunakan data tinjauan yang menganalisis hubungan pada satu titik waktu (cross sectional), sementara sikap dan tingkah laku sangat dinamis sehingga untuk menganalisis sikap dan tingkah laku pemerhatian longitudinal diperlukan, untuk alasan ini, penelitian lebih lanjut kajian diperlukan untuk menganalisis perubahan kembali dalam hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini

1.8 Definisi Operasi



1.8.1 Etika kerja Islam adalah tindak balas pekerja terhadap pelepasan peraturan yang berasal dari sistem akidah Islam yang dimiliki oleh pekerja dan dipercayai sebagai asas kehidupan di tempat kerja (bimbingan seorang Muslim dalam menjalankan kerjanya).

1.8.2 Kepemimpinan Islam adalah tindak balas pekerja terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam membimbing, membimbing, membimbing, dan menunjukkan jalan yang diberkati oleh Allah SWT dalam melaksanakan pekerjaan para pekerja.

1.8.3 Motivasi kerja adalah tindak balas pekerja terhadap faktor-faktor yang mendorong pekerja melakukan aktiviti dan juga dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan





1.8.4 Kepuasan kerja adalah tindak balas pekerja terhadap sikap umum pekerja terhadap pekerjaan mereka, sehingga pekerja dengan tahap kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, sebaliknya, jika pekerja tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka, mereka akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka.

1.8.5 Komitmen organisasi adalah tindak balas pekerja terhadap ikatan psikologi antara pekerja dan organisasi mereka. Pekerja yang komited akan merasa bangga menjadi sebahagian daripada organisasi mereka sehingga dengan kepercayaan ini, mereka akan tetap berada di organisasi tempat mereka bekerja.



1.8.6 Prestasi pekerja adalah tindak balas pekerja terhadap hasil akhir aktiviti kerja pekerja yang dapat diukur melalui fungsi kemampuan kerja, kemahiran, kemahiran dan kepakaran pekerja dalam menjalankan tugasnya.

1.9 Penutup

Penerapan etika kerja Islam dalam organisasi pemerintah daerah sangat penting dalam mewujudkan prestasi pekerja sesuai dengan harapan pemerintah dan masyarakat, hal ini dimungkinkan kerana > 95% pekerja adalah Muslim, sehingga dengan etika kerja Islam mereka menunjukkan , bimbingan seorang pekerja Muslim dalam menjalankan pekerjaan mereka berdasarkan kepercayaan dan kepercayaan mereka terhadap al-Quran dan hadis sebagai panduan bagi umat Islam yang dapat mereka laksanakan yang





kemudian dapat mewujudkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi dan prestasi yang adalah sebahagian daripada tanggungjawab mereka sebagai pekerja.

Bahawa pekerjaan itu tidak hanya berorientasi pada pemenuhan hal-hal material yang harus dilakukan tetapi juga baroqah yang diperlukan dari hasil kerja, sehingga dalam bekerja etika kerja Islam adalah petunjuk untuk kejayaan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Amalan etika kerja Islam tidak cukup untuk memaksimumkan kepuasan kerja dan komitmen pekerja terhadap organisasi dan prestasi yang dihasilkan oleh pekerja, ia juga memerlukan kemampuan pemimpin untuk menggerakkan pekerja agar dapat bekerja dengan serius dan untuk itu kepemimpinan Islam muncul sebagai amalan pemimpin agama bergantung kepada Al Qur'an dan Hadis, bahawa pemimpin dalam menjalankan tugas mereka dapat membimbing, membimbing, dan menunjukkan jalan yang diberkati oleh Allah SWT kepada pekerja di tempat kerja. Keyakinan terhadap pekerja akan meningkat sekiranya disokong oleh kemampuan kepemimpinan dalam melaksanakan kepemimpinan Islam.

Motivasi kerja adalah proses kepentingan yang dijalankan secara bersama (pemimpin sebagai pemimpin organisasi dan pekerja sebagai objek yang akan berfungsi sesuai dengan peranannya dalam organisasi), pekerja yang termotivasi untuk mencapai tahap usaha yang tinggi dan dia percaya bahawa usahanya akan menghasilkan prestasi. lebih baik, maka dalam proses mempengaruhi prestasi pekerja, motivasi kerja mampu memberi harapan kepada pekerja mengenai pemenuhan keperluan hidup mereka. Motivasi kerja yang tinggi dan ditunjukkan oleh kakitangan pembersih dapat memberikan sumbangan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

prestasi pekerja.



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi