

**SKRIPSI**

**PERANAN NILAI – NILAI EKONOMI SYARIAH DALAM PENINGKATAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA PAREPARE**



Oleh

**ABDUL RIFAI  
NIM. 16.2400.067**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022**

**Peranan Nilai-Nilai Ekonomi Syariah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja  
Karyawan PT. Hadji Kalla Parepare**



**OLEH**

**ABDUL RIFAI  
NIM : 16.2400.067**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
(S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PAREPARE**

**2022**

## PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peranan Nilai-nilai Ekonomi Syariah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Parepare

Nama Mahasiswa : Abdul Rifai

Nomor Induk Mahasiswa : 16.2400.067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B.2694/In.39.8/PP.00.9/12/2020

Disetujui oleh:

Pembimbing Utama : Dr. H. Rahman Ambo Masse,  
Lc., M.Ag.

(*[Signature]*.....)

NIP : 19730925 200501 1 004

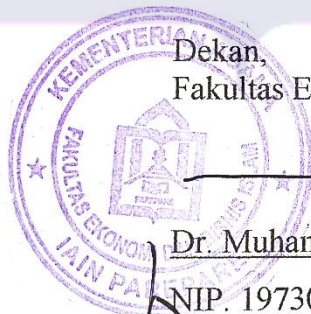
Pembimbing Pendamping : Dr. Hj. Marhani, Lc., M.Ag.

(*[Signature]*.....)

NIP : 19611231 199803 2 012

Mengetahui:

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



*[Signature]*  
Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.

NIP. 19730129200501 1 004

## PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peranan Nilai-Nilai Ekonomi Syariah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Parepare

Nama Mahasiswa : Abdul Rifai

Nomor Induk Mahasiswa : 16.2400.067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
B.2694/In.39.8/PP.00.9/12/2020  
: 07 Februari 2022

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc.,M.Ag. (Ketua) (.....)

Dr. Hj. Maharani, Lc.,M.Ag (Sekertaris) (.....)

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag (Anggota) (.....)

0Dr. Andi Bahri, S. M.E., M.Fil.I (Anggota) (.....)

Mengetahui

Dekan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.  
NIP. 19730129200501 1 004

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt. berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, Rasul pilihan yang membawa cahaya penerang dengan ilmu pengetahuan. Serta iringan doa untuk keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya yang selalu setia sampai akhir zaman.

Tidak ada manusia yang terlahir dalam wujud sempurna, begitupun dengan penulis yang terlahir dengan penuh keterbatasan sehingga bantuan dari berbagai pihak, yang penuh keikhlasan memberi kontribusi baik moril maupun materil.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada orang tua Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan saya dengan tulus, sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik di waktu yang tepat. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua keluarga tercinta yang pernah mendidik sejak SD, SMP, dan SMA, hingga penulis sampai pada penyusunan skripsi.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc., M.Ag. dan Ibu Dr. Hj. Marhani, Lc., M.Ag. selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan, menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, yang telah meluangkan waktunya dan atas pengabdianya yang telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Abdul Hamid, S.E, M.M, selaku dosen Penasehat Akademik yang selama ini telah memberikan berbagai nasehat, motivasi, dukungan dan bantuannya dalam menjalani aktivitas akademik.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya dan wawasan kepada penulis, dan seluruh staf bagian rektorat; akademik; dan fakultas yang siap selalu melayani mahasiswa.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare dan Perpustakaan Habibie Kota Parepare beserta jajarannya yang telah melayani dan menyediakan referensi terkait dengan judul penelitian penulis.
6. Seluruh keluarga yang memberi segenap dukungan, doa, bantuan dan menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Para sahabat, yang selama ini telah menemani dalam suka maupun duka, mendoakan, selalu memberikan dukungan, bantuan dan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman PPL, KPM-DR, serta seperjuangan angkatan 2016 di Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang ikut serta mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Terimakasih untuk sahabat seperjuangan Ardi Asri, Rifqa Wahdaniyah, Dimas Wienas Ajisaka, Eka Dewintara, dan jg Muhammad Farsyal yang sama-sama berjuang memperoleh gelar Sarjana dan memotivasi dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Terimakasih Nurmutia Said yang telah memberikan dukungan dan support dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Terimakasih untuk Aditya budiamin yang telah membantu membuka akses ke PT. Hadji Kalla Parepare dan menemani dalam penelitian ini.
12. Terimakasih kepada seluruh teman-teman prodi Ekonomi Syariah yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.

Kata-kata tidaklah cukup untuk mengapresiasi bantuan mereka dalam penulisan skripsi ini. semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan hidayah kepada mereka.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstruktif dan membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 22 Oktober 2021

Penyusun,

ABDUL RIFAI  
NIM. 16.2400.067

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Abdul Rifai  
Nim : 16.2400.067  
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 02 Desember 1998  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Peranan nilai-nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 12 Oktober 2021

Penyusun,

Abdul Rifai

16.2400.067



## ABSTRAK

Abdul Rifai. *Peran Nilai-Nilai Ekonomi Syariah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT.Hadji Kalla Parepare* (dibimbing oleh Rahman Ambo Masse dan Hj. Marhani).

PT. Hadji Kalla Parepare merupakan salah satu cabang perusahaan yang beroperasi meliputi penjualan, servis dan penyediaan suku cadang, motivasi kerja dan kinerja karyawan juga merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas perusahaan, untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan sehingga perusahaan mampu mendapatkan laba atau keuntungan yang baik. Didalam penelitian ini, penulis bertujuan mengetahui bagaimana Peran Nilai Ekonomi Syariah dalam Peningkatan Motivasi kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Parepare dengan prinsip tauhid, istikmar dan istikhlaf, kemaslahatan dan keserasian, keadilan, kehidupan sejahtera.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan pendekatan fenomenologis, dan cara pengumpulan data melalui pengamatan (observasi), wawancara dan dokumentasi. Adapun teknis analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: jumlah karyawan kurang lebih 70 orang. Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare memiliki budaya kerja yang baik; profesional, amanah, ikhlas, pantang menyerah, dan komitmen terhadap tugas, serta memiliki iman dan takwa, integritas dalam menaati setiap peraturan dan kebijakan yang berlaku untuk mencegah penyimpangan. Peran Nilai Ekonomi Syariah terhadap motivasi kerja PT. Hadji Kalla Parepare telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai Islam; tauhid dalam penyelenggaraan kegiatan, istikmar dan istiqlah, kemaslahatan dan keserasian yang dimana hasil produksi juga tidak menimbulkan kerusakan, keadilan dalam proses kegiatan berdasarkan norma-norma hukum agar manusia hidup di atas keadilan.

Kata Kunci: Peranan, Motivasi Kerja, Nilai Ekonomi Syariah

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                 | <b>i</b>    |
| <b>PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....</b> | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                 | <b>iv</b>   |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>    | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                       | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                     | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>              | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang Masalah.....             | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                   | 3           |
| C. Tujuan Penelitian.....                  | 4           |
| D. Kegunaan Penelitian.....                | 4           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>        | <b>5</b>    |
| A. Tinjauan Penelitian Relevan.....        | 5           |

|   |           |
|---|-----------|
| B. Tinjauan Teori .....   | 8         |
| 1. Kinerja karyawan.....  | 8         |
| 2. Penilaian Kinerja.....   | 8         |
| 3. Motivasi Peningkatan Kerja.....  | 13        |
| 4. Konsep Ekonomi Islam.....  | 16        |
| C. Tinjauan Konseptual .....  | 23        |
| D. Kerangka Pikir.....  | 24        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>  | <b>26</b> |
| A. Jenis Penelitian.....  | 26        |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....   | 26        |
| C. Fokus penelitian .....   | 27        |
| D. Jenis dan Sumber Data .....  | 27        |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....  | 28        |
| F. Teknik Analisis Data.....  | 30        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>  | <b>33</b> |
| A. Budaya Kerja di Pt. Hadji Kalla Parepare.....  | 34        |
| B. Peran Nilai-Nilai Ekonomi Syariah Terhadap Motivasi Kerja di PT. Hadji<br>Kalla Parepare ..... | 45        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>   | <b>61</b> |
| A. Simpulan.....  | 61        |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| B. Saran.....               | 62        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>I</b>  |
| <b>BIODATA PENULIS.....</b> | <b>XX</b> |



## DAFTAR GAMBAR

| No Gambar | Judul Gambar                 | Halaman |
|-----------|------------------------------|---------|
| 2.1       | Bagan Kerangka Pikir         | 25      |
| 4.1       | Data karyawan<br>diwawancara | 37      |
| 4.2       | Struktur organisasi          | 38      |



**DAFTAR LAMPIRAN**

| <b>No.<br/>Lampiran</b> | <b>Judul Lampiran</b>   | <b>Hal</b> |
|-------------------------|---|------------|
| 1                       | Instrumen Penelitian  | V          |
| 2                       | Data Mentah   | VII        |
| 3                       | Surat Izin Penelitian dari IAIN Parepare  | XII        |
| 4                       | Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu | XIII       |
| 5                       | Surat Izin Penelitian Dari PT. Hadji Kalla Kota Parepare                          | XV         |
| 6                       | Surat Keterangan Wawancara  | XVI        |
| 7                       | Dokumentasi   | XIX        |
| 8                       | Biodata Penulis   | XX         |

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan era globalisasi saat ini berkembang begitu pesat, yang menciptakan suatu persaingan yang semakin ketat. Hal ini yang menuntut produsen untuk lebih peka, kritis dan reaktif terhadap perubahan yang ada, baik politik, sosial budaya, dan ekonomi.

Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja, Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas karyawan tersebut prestasi kerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami faktor-faktor yang dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan.<sup>1</sup>

Dari survei awal yang dilakukan di PT. Hadji Kalla Parepare dapat diketahui bahwa jumlah karyawan kurang lebih 70 orang yang terbagi ke dalam beberapa divisi yakni, ADH supervisor, GR workshop supervisor, BP workshop supervisor, customer relation person, sales supervisor. Kuantitas dan kualitas karyawan yang terdapat di PT. Hadji Kalla Parepare sangat menentukan eksistensi perusahaan di masa

---

<sup>1</sup> Rahmadhani Azis, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota', (makassar ; skripsi fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar, 2017), hal. 1.

Mendatang. Hal ini berkaitan dengan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan prinsip dan nilai yang dipegang teguh oleh karyawan tersebut. Penerapan nilai-nilai Islami diperlukan dalam perkembangan organisasi saat ini, agar berdampak terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya tingkat prestasi seorang karyawan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dimaksudkan antara lain adalah kemampuan karyawan untuk selalu mengikuti perubahan, setiap karyawan harus mempunyai dasar pengetahuan yang memadai untuk memecahkan permasalahan pekerjaan dalam waktu yang tidak terlalu lama. Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya maka perusahaan harus mampu meningkatkan tingkat perencanaan, organisasi, dan motivasi sehingga perusahaan mampu mendapatkan laba atau keuntungan yang baik. Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi yang



tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Di dalam kenyataan, tidak semua orang yang menduduki jabatan dalam sebuah organisasi memiliki kemampuan untuk memimpin atau memiliki ‘Organisasi’, sebaliknya banyak orang yang memiliki bakat organisasi tetapi tidak pernah mendapat kesempatan untuk menjadi pemimpin dalam arti yang sebenarnya. Sedangkan pengertian ‘Kepala’ menunjukkan segi formal dari jabatan pemimpin saja maksudnya secara yuridis – formal setiap orang dapat saja diangkat mengepalai sesuatu usaha atau bagian (berdasarkan surat keputusan atau surat pengangkatan), walaupun belum tentu orang yang bersangkutan mampu menggerakkan mempengaruhi dan membimbing bawahannya serta (memimpin) memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, nampak betapa pentingnya peranan faktor Perencanaan, Organisasi, dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan dan menuliskan hasilnya dalam Skripsi yang berjudul “Peranan Nilai-Nilai Ekonomi Syariah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. HADJI KALLA PAREPARE.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja di PT. H. Kalla Parepare?
2. Bagaimana peran nilai-nilai ekonomi Syariah terhadap motivasi kerja di PT Hadji Kalla Parepare?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian mengenai kajian yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui konsep nilai-nilai ekonomi Syariah di PT. H. Kalla Parepare.
2. Untuk mengetahui peran nilai-nilai ekonomi Syariah terhadap motivasi kerja di PT Hadji Kalla Parepare.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Hadji Kalla Parepare

#### **2. Manfaat bagi Unit Kerja**

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan PT. Hadji Kalla Parepare. Dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk peningkatan kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Peneliti**

Sebagai upaya lebih mendalami konsep nilai-nilai ekonomi syariah serta mendekatkan antara teori-teori dan praktek di lapangan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Penelitian Relevan**

Mustamin, Makmur Kambolong, dan Muh. Yusuf dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Kendari” bahwa keahlian memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari. Semakin tinggi nilai keahlian seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa pada umumnya karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari sudah memiliki keahlian yang cukup mendominasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik walaupun masih terdapat beberapa faktor atau nilai residual yang mungkin dapat menghambat pencapaian tersebut. Namun, secara keseluruhan dengan keahlian yang profesional, maka faktor-faktor penghambat kinerja tersebut bisa diminimalisir kinerja karyawannya.<sup>2</sup> Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada focus penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh keahlian kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini berfokus pada penerepan nilai – nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

Nurrahmi Utami Tamping, Syahir Natsir, dan Risnawati dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

---

<sup>2</sup>Makmur Kambolong Mustamin and Muh Yusuf, ‘Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hadji Kalla Cabang Kendari’. (skripsi jurusan ilmu administrasi program studi ilmu administrasi universitas halu oleo kendari, 2016

Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu”. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, karena tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono penelitian deskriptif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Data kualitatif, adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif dan data yang terkumpul berbentuk kata, sehingga tidak menekankan pada angka. (2) Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitas yang diangkakan. Data kuantitatif yang diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran (skoring: sangat setuju =5, setuju=4, ragu-ragu=3, tidak setuju =2, dan sangat tidak setuju =1). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, Sugiyono menerangkan bahwa: (1) Data primer, data yang diperoleh penulis secara langsung dari PT. Hadji Kalla Cabang Palu (jalan Juanda) melalui observasi, wawancara, dan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian. (2) Data sekunder, data yang diperoleh melalui sumber-sumber yang telah ada, yang berasal dari laporan – laporan yang dibuat perusahaan yang terkait dengan penulisan ini yakni, PT.Hadji Kalla Cabang Palu.<sup>3</sup>

Penelitian sebelumnya menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variable melalui mengujian hipotesis. Sedangkan penelitian ini

---

<sup>3</sup> Nurrahmi Utami Tamping, Syahrir Natsir, and Risnawati Risnawati, ‘ Pengaruh kompensasi, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla cabang Palu’, *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5.1 (2019), 69–78.

menjelaskan peran nilai – nilai ekonomi syariah dalam motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare.

Rahmadhani Azis dalam penelitiannya yang berjudul ”Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar” berdasarkan simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis tentang analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji F melalui pengolahan data SPSS 15, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan ketiga faktor dan kinerja karyawan cukup kuat, dimana Fhitung sebesar 24,754 lebih besar dari pada Ftabel sebesar 2,81 sehingga hal ini menunjukkan bahwa Perencanaan, motivasi dan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar terbukti secara empiris dan dapat diterima.
2. Motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar yang dimana t hitung dari variabel motivasi sebesar 661 yang dimana lebih tinggi dari pada variabel x2 dan variabel x3 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor motivasi adalah faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Alauddin Makassar terbukti kebenarannya. Penelitian sebelumnya menjelaskan factor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. HAJJI KALLA PAREPARE. Sedangkan penelitian ini mengedepankan peranan nilai – nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT. HAJJI KALLA PAREPARE<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Rahmadhani Azis, ‘Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota’, (makassar ; skripsi fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar, 2017), hal. 75.

## B. Tinjauan Teori

### 1. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu juga dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target.

Kinerja menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggung jawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

### 2. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan Keterampilan seseorang tidaklah

---

<sup>5</sup> Eva Silvani Lawasi and Boge Triatmanto, 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5.1 (2017), 47-57.

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. 9 Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Menurut Leon C. Mengginson (1981) Dalam Anwar Prabu Mengkunegara (2005) adalah sebagai berikut : “penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”. selanjutnya Andrew E..Sikula (2005) yang ditulis Anwar Prabu Mengkunegara (2005) Mengemukakan bahwa “penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan”.<sup>6</sup>

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat - sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. dengan demikian penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, dalam praktiknya

---

<sup>6</sup> A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (PT. Remaja Rosdakarya, 2016).

penilaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada dalam perusahaan, disamping faktor lain di luar perusahaan. 10 Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan untuk perkembangan karier.

Jadi dapat dikatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, meningkatkan motivasi kerja, etos kerja, memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan dan riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan serta sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.<sup>7</sup>

- a. Tujuan Penilaian Kerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia (SDM) dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaannya, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas

---

<sup>7</sup> Mangkunegara.



hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 3) Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.
- 6) Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 7) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 8) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 9) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi, ataupun hadiah.
- 10) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, Insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.

b. Kegunaan Penilaian Kerja

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

---

<sup>8</sup> Rahmadhani Azis, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota', (makassar ; skripsi fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar, 2017), hal.10.

- 2) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
- 4) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
- 6) Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- 7) Ketidakakuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
- 8) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja

dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.<sup>9</sup>

### 3. Motivasi Peningkatan Kerja

Manulang menjelaskan bahwa motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat – giatnya, berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.<sup>10</sup> Demikian pula, jika dikaitkan dengan kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap karyawan atau pegawai. Mulai dari “yang sangat memuaskan” hingga yang “sangat tidak memuaskan”. Sebagai pendorong peningkatan kinerja, atau mungkin sebaliknya bahwa kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet (banyak dimensi) karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan social (social frame of referensi). Moekijat menjelaskan bahwa tujuan disiplin baik kolektif maupun perseorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan perilaku pada realisasi yang harmonis dari tujuan – tujuan yang diinginkannya. Jadi, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ialah kedisiplinan karyawan.<sup>11</sup>

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi

---

<sup>9</sup> Rahmadhani Azis, ‘Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota’, (makassar ; skripsi fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar, 2017), hal. 11.

<sup>10</sup>A Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen* (Deepublish, 2015)

<sup>11</sup> A Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen* (Deepublish, 2015).

yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.<sup>12</sup> Usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Mengingat kebutuhan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda, tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada kebutuhannya disebut dengan motivasi.<sup>13</sup>

a. Tujuan Motivasi

Menurut M Singodimedjo, pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk:<sup>14</sup>

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

---

<sup>12</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Gadjah Mada University Press, 1993).

<sup>13</sup> H Teman Koesmono, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7.2 (2005), 171–88.

<sup>14</sup> Markum Singodimedjo, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Surabaya: Smmas*, 2000.

8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

b. Motivasi kerja Islami

Teori motivasi telah berusaha untuk menjawab masalah motivasi dari berbagai sudut pandang, masing-masing menyajikan konsep yang berbeda dari istilah tersebut. Namun, semua tampaknya membahas suatu fakta yang sama, bahwa motivasi merupakan aspek yang membangkitkan, mengarahkan, dan mengintegrasikan perilaku seseorang. Hal tersebut diketahui tidak dengan melakukan pengamatan secara langsung, tetapi pernyataan tersebut diperoleh dari kesimpulan atas perilaku individu.<sup>15</sup>

Dalam memahami motivasi kerja dalam Islam, terlebih dahulu perlu mengetahui tentang fungsi serta kedudukan bekerja. Bekerja atau mencari nafkah dalam Islam merupakan suatu kewajiban serta ibadah yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari.<sup>16</sup>

Menurut Ahmad, motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa. Prinsip ini berasal dari keyakinan bahwa sebagai manusia yang memegang amanah di bumi, mereka harus menyadari adanya empat hal berikut:<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Khaliq Ahmad and O K Ogunsola, 'An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles', *International Journal of Commerce and Management*, 2011.

<sup>16</sup> Ananto Pramandhika, 'Motivasi Kerja Islami (Studi Kasus Pada Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan)', *Jurnal Universitas Diponegoro*, 2011.

<sup>17</sup> Ahmad and Ogunsola.

- 1) Seseorang giat dalam bekerja karena untuk mencari karunia Allah SWT, sebab Allah SWT telah menurunkan atau memberikan banyak sekali rezeki baik yang berupa sumber daya alam yang dapat di eksplorasi maupun yang membutuhkan proses baru untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia tersebut.
- 2) Bekerja adalah salah satu perbuatan yang baik (amal salih), yang merupakan kunci untuk pencapaian (falah) kesuksesan sejati baik di dunia maupun di akhirat.
- 3) Bekerja juga berarti beribadah sebagai bentuk ketakwaan kepada Allah SWT, oleh karena itu bekerja haruslah sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai.
- 4) Pahala atas perbuatan baik tidak sebatas di dunia saja, tetapi akan terbawa hingga ke akhirat nanti, serta hukuman untuk perbuatan buruk juga tidak terbatas pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga akan dilaksanakan setelah kematian. Dengan demikian, dalam berjuang untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT dan menghindari murka-Nya, seorang muslim yang bekerja tidak sepenuhnya tergantung pada sistem penghargaan dari organisasi atau masyarakat, secara keseluruhan. Setiap upaya yang dilakukannya termotivasi oleh tujuan mulia, yaitu kesejahteraan di dunia ini, maupun di akhirat.

#### 4. Konsep Ekonomi Islam

Pemahaman Islam mengajarkan bahwa merupakan suatu kewajiban bagi setiap muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua *syari'ah*

(aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi). Demikian pula aspek ekonomi Islam yang merupakan bagian ilmu sosial, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (*syari'ah*) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut. Hubungan Islam komprehensif dengan ekonomi Islam, yaitu bahwa kajian ekonomi Islam mencakup aspek *mu'amalah*, *mu'asyarah*, akhlak, dan sebagai landasannya adalah *aqidah* dan *ubudiah*.<sup>18</sup>

Ekonomi Islam adalah ilmu dan aplikasi petunjuk dan aturan syariah yang mencegah ketidakadilan dalam memperoleh dan menggunakan sumber daya material agar memenuhi kebutuhan manusia dan agar dapat menjalankan kewajiban kepada Allah dan masyarakat.<sup>19</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dijelaskan bahwa Ekonomi Islam adalah “ilmu sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif Islam”.<sup>20</sup> Dari berbagai pengertian mengenai Ekonomi Islam, dapat disimpulkan bahwa Ekonomi Islam adalah ilmu dan praktek kegiatan ekonomi yang didasarkan pada ajaran Islam yang mencakup cara memandang permasalahan ekonomi, menganalisis, dan mengajukan alternatif solusi atas berbagai masalah ekonomi untuk mencapai *falah*. Adapun yang dimaksud dengan *falah* adalah kebahagiaan dunia dan akhirat.

#### a. Sistem Ekonomi Islam

Sistem ekonomi Islam adalah suatu sistem ekonomi yang didasarkan

---

<sup>18</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta:Penerbit Erlangga, 2012), h. 3-4.

<sup>19</sup>Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 19.

<sup>20</sup>Tim Penyusun Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Gramedia, 2008), h. 31.

pada ajaran dan nilai-nilai Islam. Sumber dari keseluruhan nilai tersebut ialah Al-Qur'an, As-Sunnah, *ijma'*, dan *qiyas*.<sup>21</sup> Namun begitu, hal yang paling utama untuk diperhatikan adalah komponennya itu sendiri. Sebab proses dan tujuan hanya sebagai pelengkap dari sebuah sistem.<sup>22</sup> Secara garis besar sistem ekonomi di dunia hanya ada tiga, yaitu sistem ekonomi Kapitalis, sistem ekonomi Sosialis, dan sistem ekonomi Islam. Sistem ekonomi Kapitalisme dan sistem ekonomi Sosialisme tidak dapat bersatu disebabkan oleh dua perbedaan komponen dan sumber komponennya. Komponen sistem ekonomi Islam adalah 'hukum (*syariah*) dan sumber komponennya adalah berasal dari aqidah Islam'.<sup>23</sup>

Bahasan dari tujuan sistem ekonomi Islam menunjukkan bahwa kesejahteraan materil berdasar pada dasar yang tak tergoyahkan bagi nilai-nilai rohani yang mendasar suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam filosofi ekonomi Islam. Yang sangat mendasar dari sistem Islam adalah menjadi berbeda dari sosialisme dan kapitalisme, yang mana keduanya duniawi dan tidak berorientasi ke nilai-nilai rohani. Apapun usaha untuk menunjukkan persamaan Islam dengan kapitalisme maupun sosialisme hanya dapat mempertunjukkan suatu ketiadaan pemahaman karakteristik dasar dari tiga sistem. Sistem Islam secara pasang surut didedikasikan kepada persaudaraan manusia yang ditemani oleh keadilan sosial, ekonomi, dan distribusi

---

<sup>21</sup>Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Edisi Pertama (Cet. III; Jakarta: Kencana, 2010), h. 11.

<sup>22</sup>Krismiaji, *Sistem Informasi Akuntansi* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2002), h. 1-2.

<sup>23</sup>Taqiyuddin an Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Terjemahan Maghfur Wachid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 47.



pendapatan yang patut, serta kepada kebebasan individu dalam konteks kesejahteraan sosial.<sup>24</sup>

Ekonomi Islam dibangun atas bangunan perekonomian yang didirikan atas landasan tersebut sesuai dengan tiap lingkungan dan masa. Di sini dibutuhkan cara-cara penyesuaian atau penyelesaian masalah ekonomi yang dapat dicapai agar peningkatan penjualan dan kesejahteraan ekonomi sesuai dengan pelaksanaan dari prinsip-prinsip yang lalu.

b. Tujuan Ekonomi Islam

Kegiatan ekonomi sebenarnya adalah kegiatan manusia untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dalam rangka melaksanakan kegiatan inilah diperlukan aturan-aturan lain yang mestinya sarat dengan muatan moral agar tidak timbul kekacauan dan kesulitan. Namun setelah itu kegiatan ekonomi lebih banyak didominasi oleh logika-logika manusia yang saling bertentangan satu dengan lainnya, yang mengakibatkan semakin melebarnya jurang pemisah antara golongan kaya dan dengan golongan miskin. Demikian pula sistem ekonomi sosial komunis yang didominasi oleh perencanaan dan penguasaan alat-alat produksi secara terpusat oleh negara karena mengabaikan hak-hak individual ternyata juga tidak membawa kesejahteraan kepada umat muslim.<sup>25</sup>

Segala peraturan yang diturunkan Allah SWT dalam sistem Islam mengarah pada tercapainya kebaikan, kesejahteraan, keutamaan, serta

---

<sup>24</sup>Veithzal Rivai dan Andi Buchari, *Islamic Economics*, h. 247.

<sup>25</sup>Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 109.

menghapuskan kejahatan, kesengsaraan, dan kerugian pada seluruh ciptaanya. Demikian pula dalam hal ekonomi, tujuannya adalah membantu manusia mencapai kemenangan di dunia dan diakhirat.<sup>26</sup>

Ekonomi Islam atau ekonomi syariah mempunyai tujuan untuk memberikan keselarasan bagi kehidupan di dunia. Nilai Islam bukan semata-mata hanya untuk kehidupan muslim saja, tetapi seluruh makhluk hidup di muka bumi.

### c. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Prinsip-prinsip ekonomi Islam adalah seperangkat ajaran Islam yang mendasari dan menjadi acuan segala aktivitas ekonomi manusia (umat Islam). Ekonomi sebagai kegiatan manusia memenuhi kebutuhannya, maka pemikiran dasar ekonomi Islam dapat dikemukakan sebagai berikut; Allah menciptakan alam dan manusia. Sebagai pencipta, Dia juga adalah pemelihara makhluk termasuk manusia. Dalam kaitan ini Allah memberikan kewenangan kepada manusia untuk mengelola dan mengatur lingkungan dan kehidupannya. Manusia adalah *khalifah* Allah. Dengan demikian, apa yang terdapat di bumi adalah amanah Allah kepada manusia, dengan kewenangan yang dimilikinya manusia mengelola alam lingkungannya dan memanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.<sup>27</sup>

Ekonomi Islam memiliki sifat dasar sebagai ekonomi *Rabbani* dan

---

<sup>26</sup>Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics and Finance*(Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), h.10

<sup>27</sup>Fordeby, Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam; Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 446.

Insani. Disebut ekonomi *Rabbani* karena sarat dengan arahan dan nilai-nilai *ilahiah*. Lalu ekonomi Islam dikatakan memiliki dasar sebagai ekonomi Insani karena sistem ekonomi ini dilaksanakan dan ditujukan untuk kemakmuran manusia.<sup>28</sup> Adapun prinsip-prinsip ekonomi Islam secara umum sebagai berikut:

- 1) Tauhid. Keyakinan dasar manusia adalah Iman kepada Allah yang Esa, yang memelihara manusia dengan memberi rezeki manusia berdasarkan usahanya. Rezeki adalah ungkapan produk manusia (p) yang dapat berwujud benda material ataupun immaterial (jasa dan pengetahuan). Kegiatan produksi harus berdasarkan aturan dan ajaran Islam. Demikian pula halnya dengan kegiatan konsumsi. Penyimpanan dari moral tersebut tidak mewujudkan rububiah Allah, justru sebaliknya kehancuran lingkungan dan kesengsaraan manusia yang muncul. Penyelenggaraan kegiatan ekonomi yang sesuai dengan ajaran dan aturan Islam merupakan ibadah sebagai aktualisasi Tauhid Uluhiah.
- 2) *Istikmar* dan *Istikhlaf*. Prinsip ini mengandung makna manusia diberi kewenangan mengelola bumi dan isinya dan dalam pengelolaan itu manusia dibebani tugas menerapkan aturan-aturan agama dan mengembangkan norma-norma dari ajaran-ajaran agama. Dengan prinsip ini maka segala nikmat yang dimiliki manusia adalah amanah dari Allah SWT. Implikasi prinsip ini adalah adanya kebebasan berkarya dan memproduksi (sebagai manifestasi hak *istikmar*) tetapi bertanggung jawab sebagai manifestasi hak *istikhlaf*. Implikasi lebih lanjut dari prinsip-prinsip ini adalah adanya aspek

---

<sup>28</sup>Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, h. 12

pengawasan dalam sistem ekonomi Islam.

- 3) Kemaslahatan dan keserasian. Kemaslahatan di sini bukanlah dalam arti kegunaan belaka. Maksudnya hasil produksi bukan saja bermanfaat tetapi juga tidak menimbulkan kerusakan. Dan ini dapat terwujud jika kegiatan ekonomi (produksi, distribusi dan konsumsi) sesuai dengan aturan-aturan dan ajaran-ajaran agama dan juga dengan hukum perundang-undangan. Dengan begitu maka kegiatan ekonomi akan harmoni dengan lingkungan manusia. Ia diterima oleh Allah sebagai suatu pengabdian memenuhi kebutuhan manusia dan tidak merusak lingkungan.
- 4) Keadilan. Prinsip ini mengandung makna seluruh proses kegiatan ekonomi harus berdasarkan hukum agama dan hukum qanuni yang menegaskan bahwa para rasul diutus Allah adalah dengan tujuan agar manusia hidup di atas keadilan (norma-norma hukum). Sebab tanpa hukum masyarakat akan kacau.
- 5) Kehidupan sejahtera dan kesentosaan dunia akhirat. Prinsip ini relevan dengan tujuan ekonomi Islam. Ini berarti segala kegiatan ekonomi bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan hidup, tetapi lebih jauh lagi kegiatan yang memberikan nilai tambah dalam kehidupan manusia, yakni kehidupan yang dimiliki sekarang mempunyai daya akselerasi kehidupan selanjutnya dan juga memberikan kesentosaan dalam kehidupan dunia dan akhirat.<sup>29</sup>

Ekonomi Islam yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup nilai-nilai prinsip ekonomi syariah yang meliputi nilai-nilai ketauhidan,

---

<sup>29</sup>Fordeby, Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam; Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*

istikmar/istiklaf, nilai keseimbangan, keadilan, dan kesejahteraan. Ketauhidan yang dimaksud peneliti berarti prinsip keyakinan dasar manusia dalam bekerja, dimana setiap pekerjaan dan aktivitasnya semata-mata karena Allah SWT, oleh Allah SWT, dan untuk Allah SWT. Selanjutnya prinsip-prinsip ekonomi Islam lainnya merupakan suatu hal yang harus diimplementasikan dalam kehidupan bisnis. Tidak ada keraguan sebagai mayoritas pemeluk islam untuk melaksanakan prinsip-prinsip yang didasarkan pada Al-Qur'an dan hadist.

### **C. Tinjauan Konseptual**

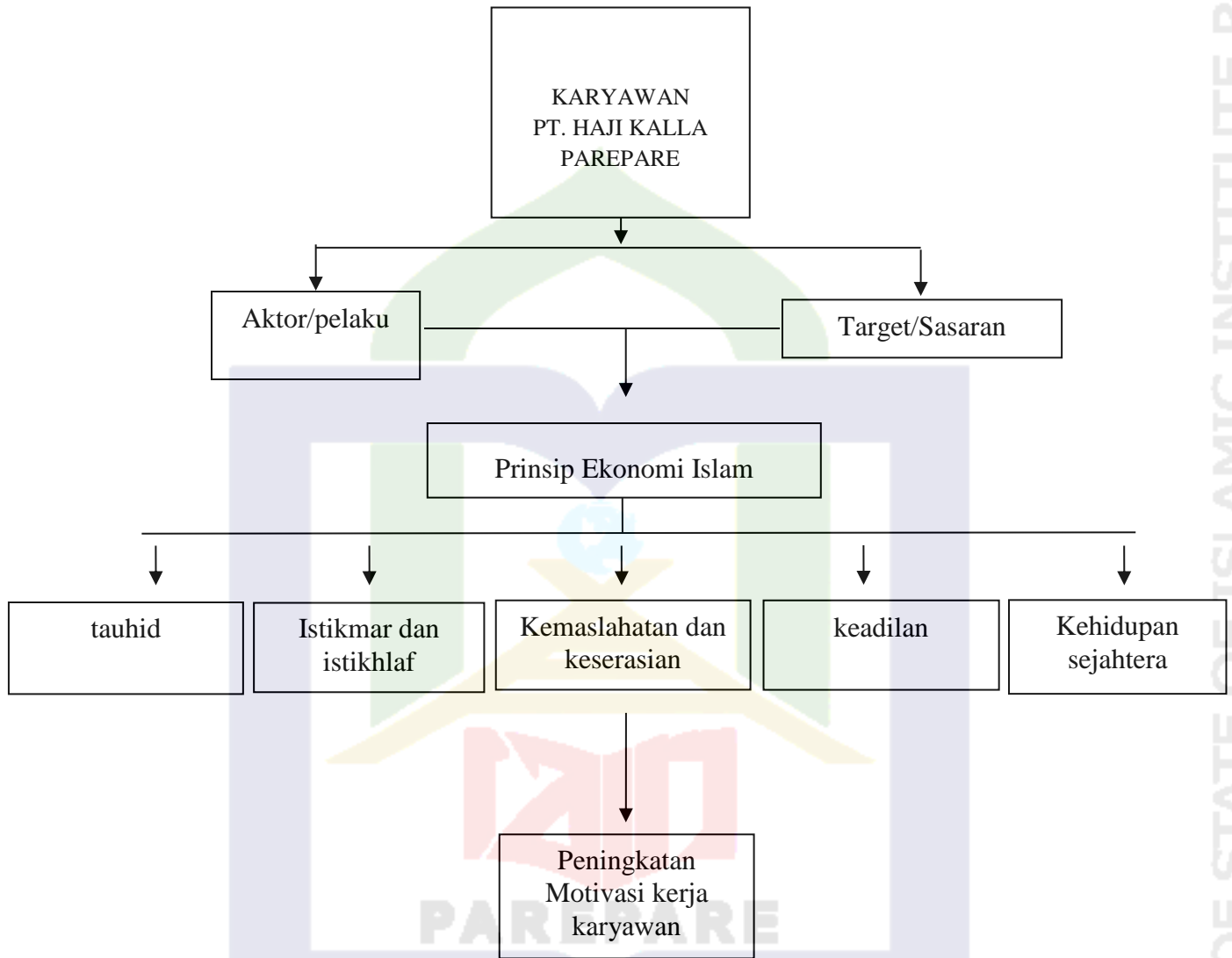
Agar penelitian ini memperoleh titik temu dan tidak multi tafsir dalam mengkaji implementasi nilai – nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Haji Kalla Parepare.

Dalam penelitian ini, peranan yang dimaksud peneliti yaitu bentuk-bentuk nilai-nilai ekonomi syariah yang diterapkan oleh karyawan PT Haji Kalla Parepare. Selanjutnya kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok karena karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda – beda. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya merangsang atau daya mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan maksimal.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir merupakan gambaran alur penelitian yang akan dilakukan nantinya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian lapangan dengan tujuan untuk mengetahui “implementasi nilai – nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare”, dimana penulis ingin mengetahui peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare. berikut digambarkan sebuah bagan kerangka pikirnya.





Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi) terbaru yang diterbitkan oleh IAIN Parepare Tahun 2020. Metode penelitian dalam buku tersebut mencakup beberapa bagian, yakni jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan masalahnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini berupaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan apa yang diteliti melalui observasi, wawancara dan mempelajari dokumentasi.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan pada suatu kejadian yang benar-benar terjadi. Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kota Parepare, lokasi penelitian ini



merupakan salah satu lokasi yang terletak di JL. H. M. Arsyad, Watang Soreang, Parepare. Peneliti akan melakukan penelitian dalam waktu kurang lebih 3 bulan.

### **C. Fokus penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis nilai-nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla di Kota Parepare.

### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari lapangan secara langsung dengan melakukan wawancara di Kota Parepare. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Hadji Kalla Parepare, serta wawancara dengan pimpinan Pt. H. Kalla dan karyawannya. setiap level bagian mewakili 1 orang.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Data sekunder mencakup dokumen-dokumen, buku, hasil penelitian, serta tulisan-tulisan yang mendukung atau memperkuat data primer yang ada. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beberapa dokumen yang didapatkan dari kantor PT. Hadji Kalla terkait dengan peningkatan motivasi kerja karyawan, buku-buku, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penyusunan proposal ini yaitu teknik penelitian lapangan (field research): Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti terjun ke lapangan untuk mengadakan penelitian dan untuk memperoleh data-data kongkret berhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data di lapangan yang sesuai dengan data yang bersifat teknis, yakni sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi adalah pengamatan sistematis yang berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena yang tampak. Observasi adalah mengamati kejadian, gerak, atau proses. Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan melihat bagaimana peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Parepare. Adapun jenis observasi pada penelitian ini yaitu observasi partisipan.

Observasi partisipan merupakan observasi dimana peneliti terlibat aktif dengan kegiatan yang sedang diamati dan mencatat perilaku yang muncul pada saat itu. Observer yang menggunakan metode partisipan ikut ambil bagian dalam konteks yang diamati kemudian mencatat apa yang dilihatnya. Dengan kata lain, observer harus mampu memahami apa yang sedang terjadi serta mampu membuat refleksi terhadap fenomena yang diamatinya. Peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan dan berpartisipasi

dalam aktivitas mereka. Observasi partisipan pada umumnya digunakan untuk penelitian yang bersifat eksploratif yaitu bertujuan untuk menyelidiki perilaku individu dalam situasi sosial. Data yang diperoleh dari observasi semacam ini lebih lengkap, tajam, dan makna setiap perilaku yang tampak.

## 2. Wawancara (Interview)

Interview merupakan alat pengumpul informasi dengan cara tanya jawab. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait. Adapun jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah semi-terstruktur (semistructure interview).

Jenis wawancara semi-terstruktur termasuk kategori in-depth interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara lebih teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara.

Pedoman wawancara adalah instrumen yang digunakan untuk memandu jalannya wawancara. Pedoman wawancara tersebut digunakan oleh pewawancara sebagai alur yang harus diikuti, mulai dari awal hingga akhir wawancara. Pedoman wawancara berfungsi membimbing alur wawancara terutama mengarah tentang hal-hal yang harus ditanyakan. Dengan pedoman wawancara dapat dihindari

kemungkinan melupakan beberapa persoalan yang relevan dengan permasalahan penelitian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi terdiri atas dua macam, yaitu pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan check-list yang memuat daftar variable yang akan dikumpulkan datanya. Perbedaan antara kedua bentuk instrumen ini terletak pada intensitas gejala yang diteliti.

## F. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis kualitatif. Proses pengumpulan data mengikuti konsep Miles dan Huberman, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, bahwa aktifitas dalam pengumpulan data melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

### 1. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara, dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi. Tahapan reduksi data melalui proses pemisahan dan pentransformasian data “mentah” yang terlihat dalam catatan tertulis lapangan (written-up field notes). Oleh karena itu, reduksi data berlangsung selama kegiatan penelitian dilaksanakan.

Setelah proses pengumpulan data dilakukan oleh penulis, data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber serta hasil dari studi dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan selanjutnya dianalisis. Kegiatan ini bertujuan untuk

membuang data yang tidak perlu dan menggolongkan ke dalam hal-hal pokok yang menjadi fokus permasalahan yang diteliti.

## 2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan menggabungkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data dan studi dokumentasi. Data yang disajikan berupa narasi kalimat, dimana setiap fenomena yang dilakukan atau diceritakan ditulis apa adanya kemudian penelitian memberikan interpretasi atau penilaian sehingga data yang tersaji menjadi bermakna.

## 3. Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu upaya untuk mendapatkan kepastian apakah data tersebut dapat dipercaya atau tidak. Dalam verifikasi data ini akan diprioritaskan keabsahan sumber data dan tingkat objektivitas serta adanya keterkaitan antar data dari sumber yang satu dengan sumber yang lainnya lalu menarik kesimpulan.

Adapun uji keabsahan data yang digunakan adalah uji triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan sumber lainnya. Dalam penelitian ini, metode triangulasi yang digunakan peneliti adalah pemeriksaan melalui sumber. Pemeriksaan melalui sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda.

Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat me-recheck

temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori. Untuk itu, maka peneliti dapat melakukannya dengan jalan mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan, mengeceknya dengan berbagai sumber data, atau memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Kalla Group menjadi salah satu contoh perusahaan pribumi yang mampu bertahan dan berkembang melintasi rentang waktu lebih dari lima puluh tahun dan telah mencapai generasi ketiga. Keberadaan perusahaan Kalla Group dan perusahaan-perusahaan yang dinaunginya tidak terlepas dari kepemimpinan para pendiri dan tokoh pentingnya. Hasrat dan semangat mereka dalam membesarkan perusahaan dapat dijadikan inspirasi bagi generasi berikutnya tentang bagaimana seharusnya mengelola dan mengembangkan usaha. Tokoh yang berperan penting dalam pendirian dan pengembangan usaha Kalla Group adalah: Hadji Kalla, Hj. Athirah, dan H. M. Jusuf Kalla.

Hadji Kalla memulai bisnisnya pada tahun 1935 di Pasar Bajoe Bone dalam usia 15 tahun. Pengalaman hidup telah membangun jiwa bisnis Hadji Kalla sehingga dapat menjadi pedagang yang sukses dan memahami seluk-beluk hukum dan etika ekonomi dan bisnis. Pada tahun 1937 Hadji Kalla Menikah dengan Hj. Athirah, kemudian menjalankan usaha bersama di Pasar Bajoe Bone, mendirikan usaha perdagangan barang-barang kebutuhan pokok Pada tahun 1946 di Bone. Kemudian pada tanggal 18 Oktober 1952, Hadji Kalla mendirikan perusahaan NV. Hadji Kalla yang bergerak dalam usaha perdagangan, tekstil, ekspor-impor, dan jasa transportasi.

Hadji Kalla banyak mencontohkan sifat-sifat dan akhlak mulia dalam kesehariannya dan dalam menjalankan usahanya. Dikenal sebagai orang yang taat menjalan ajaran Islam, jujur, amanah, memiliki sifat yang tegas dalam bersikap dan mengambil kebijakan, hemat serta memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Pada 1967, Hadji Kalla mewariskan perusahaannya kepada anaknya, Jusuf Kalla, selanjutnya mulai mengembangkan usaha dengan misi: membangun usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Usaha pertokoan dibenahi, eksporimpor dihidupkan kembali, usaha angkutan dirintis dengan modal 10 bis dan bidang konstruksi juga mulai dimasuki dengan mendirikan PT. Bumi Karya.

Misi Jusuf Kalla untuk membangun usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak terus berlanjut dengan mendirikan beragam usaha di bawah bendera Kalla Group. Kini usaha keluarga Kalla telah tumbuh berkembang dari toko “Sederhana” menjadi Kalla Group, yang terdiri atas satu perusahaan holding yaitu PT. Haka Sarana Investama (PT HSI), dan dibagi kepada dua sub holding yaitu: Pertama, sub holding otomotif yang membidangi usaha otomotif, transportasi dan logistik. Terdiri atas empat unit bisnis yaitu: PT. Hadji Kalla, PT. Kars Inti Amanah, PT. Bumi Jasa Utama, dan PT. Bumi Lintas Tama. Kedua, sub holding development and construction yang membidangi usaha konstruksi, pengembang dan property. Terdiri atas lima unit bisnis yaitu: PT. Bumi Karsa, PT. Bumi Sarana Utama, PT. Bumi Sarana Beton, PT. Baruga Asrinusa Developmet, dan PT. Kalla Inti Karsa

#### **A. Budaya Kerja di Pt. Hadji Kalla Parepare**

PT. Hadji Kalla merupakan salah satu Authorized Main Dealer Toyota untuk wilayah pemasaran di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Sebanyak 25 cabang PT. Hadji Kalla telah beroperasi meliputi penjualan, service dan penyediaan suku cadang. Salah satu cabang PT. Hadji Kalla berada di kota Parepare JL. H. A. M. Arsyad kecamatan Soreang.



Menurut Widagdho, kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta ‘budhayah’ yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain ”budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut”. Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat yaitu; ”kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat”.<sup>30</sup>

Menurut Nawawi, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap Vol. 10 No.2 Desember 2017 ISSN : 1979-5408 1853 kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Triguno, budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Amnuhai, untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya

---

<sup>30</sup> Tamping, Natsir, and Risnawati, pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan, 2019, h. 70 .

budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.<sup>31</sup>

Dari beberapa pendapat ahli mengenai budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sebuah sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Moekijat, cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:<sup>32</sup>

- A. Disiplin Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- B. Keterbukaan Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- C. Saling menghargai Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- D. Kerjasama Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

---

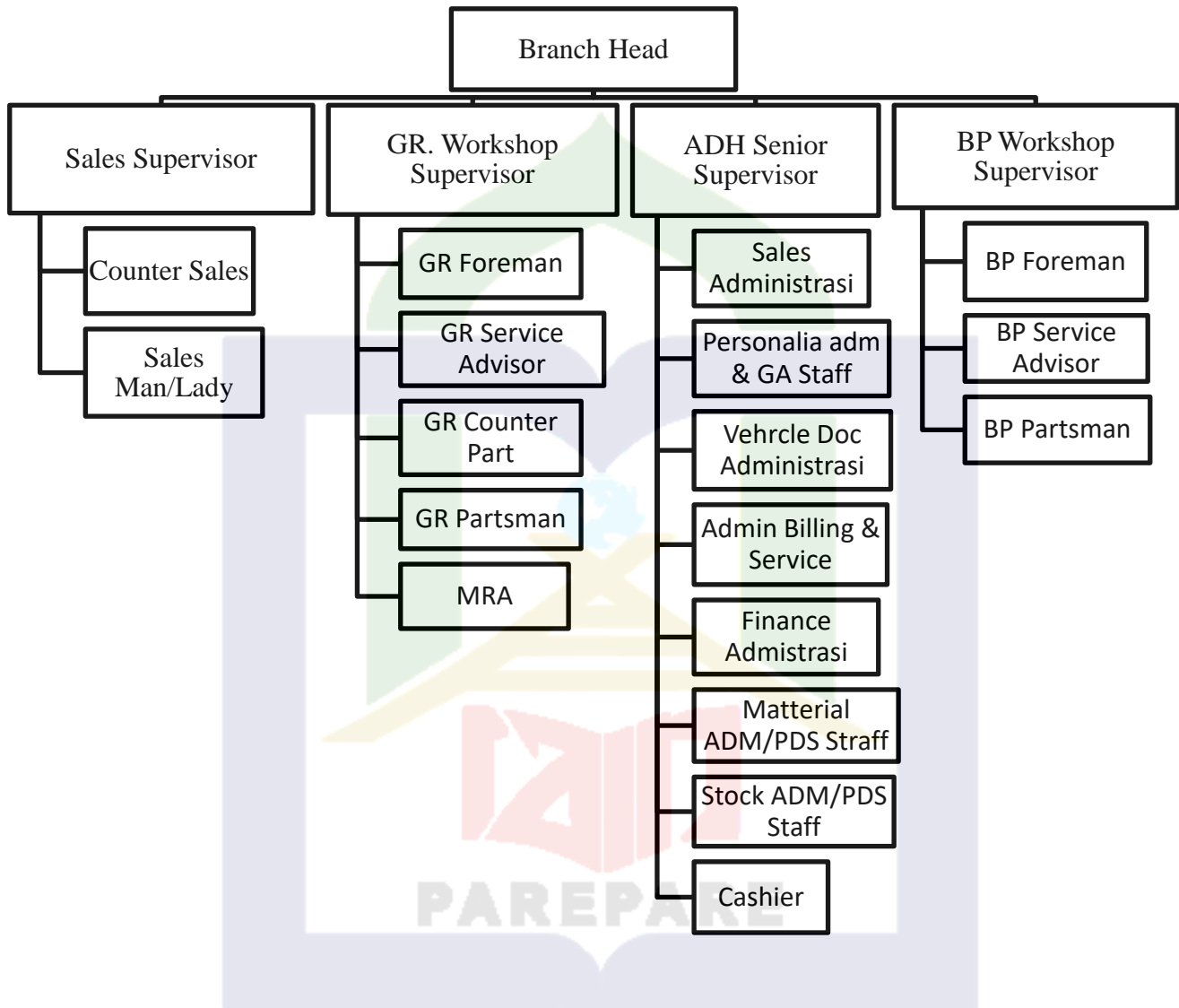
<sup>31</sup> Tamping, Natsir, and Risnawati, pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan, 2019, h. 71 ..

<sup>32</sup> Tamping, Natsir, and Risnawati, pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan, 2019, h. 71 ..

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan karyawan PT Hadji Kalla Parepare antara lain supervisor, ADH supervisor dan customer relation person, peneliti melakukan wawancara yang berkaitan dengan peranan nilai-nilai Ekonomi Syariah terhadap kinerja karyawan di PT Hadji Kalla Parepare. Berdasarkan hasil penelitian yang berkenaan dengan peranan nilai-nilai Ekonomi Syariah terhadap kinerja karyawan di PT Hadji Kalla Parepare meliputi devisi Supervisor, administrasi head dan customer relation person, mereka memiliki pandangan bahwa budaya kerja merupakan salah satu ibadah. dan adapun from data karyawan yang di perboleh untuk diwawancarai.

| No. | Nama              | Umur | Devisi                           |
|-----|-------------------|------|----------------------------------|
| 1.  | Asdar Enriawan    | 32   | ADH ( administrasi head )        |
| 2.  | Akhsan Kristiawan | 34   | Kepala Sales Supervisor          |
| 3.  | Nurul Hikmah S.E  | 28   | CRP ( costumer relation person ) |

Gambar 4.1 data karyawan diwawancarai PT. Hadji Kalla



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Hadji Kalla

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para responden terkait budaya kerja yaitu bapak Akshan Kristiawan Supervisor di PT. Hadji Kalla Parepare, mengatakan bahwa:

“Budaya kerja yang ada di PT. Hadji Kalla itu adalah “Kerja Ibadah” yang dimana kita tidak semata-mata bekerja dibawah tekanan saja dan yang dimaksud kerja ibadah adalah Iman dan Taqwa, dan yang harus dilakukan disini seperti meniatkan segala aktifitas sebagai ibadah, berhati-hati dalam bekerja dan yakin Allah selalu mengawasi kita, meyakini jika keberhasilan dan kesuksesan adalah karunia Allah., dan hal yang tidak boleh dilakukan disini seperti mengabaikan panggilan ibadah dan menghalalkan segala cara meskipun itu tidak baik”.<sup>33</sup>

Lebih lanjut bapak Asdar Enriawan Administration Department Head (ADH) di PT. Hadji Kalla Parepare, mengatakan bahwa:

“Budaya kerja yang diterapkan pada PT. Hadji Kalla Parepare adalah Kerja Ibadah. Maksudnya dalam integritas bekerja kan adalah suatu budaya yang harus diterapkan oleh semua karyawan yang ada disini jika ingin memiliki karier cemerlang, itulah mengapa seseorang yang memiliki integritas tinggi dalam bekerja biasanya akan lebih sukses karena memiliki prinsip yang kuat dalam menjaga produktivitas, dan etika yang harus dilakukan disini yaitu selalu berperilaku jujur segala antara pikiran, perkataan dan perbuatan, selalu menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku, berani mencegah penyimpangan atau pelanggaran., dan contoh yang tidak boleh dilakukan di perusahaan ini seperti berbohong dan memanipulasi kerja, melakukan kecurangan dan mengambil yang bukan miliknya”.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Akshan Kristiawan, Supervisor PT. Hadji Kalla Parepare, *wawancara* di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>34</sup> Asdar Enriawan Administration Department Head (ADH) di PT. Hadji Kalla Parepare, *wawancara* di lakukan di Parepare pada tanggal

Kemudian ibu Nurul Hikmah Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, mengatakan bahwa:

“Budaya kerja yang dipakai dalam PT. Hadji Kalla Parepare itu adalah Kerja Ibadah. Dan yang dimaksud dengan kerja ibadah itu adalah perbuatan untuk menyatakan bakti kepada Allah Swt. Yang didasari ketaatan mengerjakan perintahnya dan menjauhi larangannya, Allah Swt memerintahkan kita bekerja maka berkerja artinya melaksanakan perintahnya dan itu termasuk ibadah. Salah satu dari kerja ibadah itu adalah professional kita dalam bekerja, contohnya kita menerapkan amanah, ikhlas, pantang menyerah dan komitmen terhadap tugas, memberikan kemampuan terbaik. Dan hal yang tidak diperbolehkan itu adalah bekerja tidak sesuai standar yang diterapkan dan tidak bertanggung jawab”.<sup>35</sup>

Dari beberapa hasil wawancara dengan karyawan PT. Hadji Kalla Parepare mengenai budaya kerja yang diterapkan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang diterapkan kepada seluruh karyawan PT. Hadji Kalla Parepare berlandaskan ibadah yaitu ketaatan kepada Allah SWT dengan mengerjakan pekerjaan semata-mata mendapatkan ridho Allah SWT.

Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena organisasi dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka pengukuran kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka laksanakan dalam organisasi.<sup>36</sup>

Budaya kerja yang dianut oleh perusahaan akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan menjalankan kegiatan sebagai makhluk sosial. Budaya

---

<sup>35</sup> Nurul Hikmah Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>36</sup> Mulyadi dan Johny Setyawan, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, h. 353.

kerja sendiri merupakan kebiasaan atau nilai-nilai yang dianut oleh sebuah perusahaan didalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang prima dan efektif. Dalam menjalankan budaya kerja ini, harus dipahami terlebih dahulu apakah memang setiap karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan juga menganggap betapa pentingnya nilai-nilai budaya dalam bekerja untuk mendukung performa dan hubungan yang baik didalam sebuah perusahaan atau tempat bekerja. Budaya kerja menjadi pedoman atau titik awal untuk pegawai melakukan pekerjaannya. Apabila nilai-nilai budaya perusahaan dapat diadopsi atau diterima dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan termasuk pihak manajerial, maka apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Serta tercapainya tujuan pribadi masing-masing karyawan.

Seperti yang dikatakan oleh responden pada saat peneliti melakukan wawancara yaitu berdasarkan Ibu Nurul Hikmah Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, mengatakan bahwa:

“Tujuan saya bekerja disini adalah mencari karir dan jabatan. Pastinya saya sebagai karyawan juga punya ambisi dalam mengejar peningkatan karir dan jabatan itu, karena pada umumnya orang bekerja itu mulai dari level bawah dulu sampai mendapat posisi yang lebih baik di perusahaan. Nantinya seiring berjalannya waktu kemampuan atau skill yang saya miliki pastinya akan semakin bertambah dan mendapatkan kepercayaan dari atasan”.<sup>37</sup>

Lanjut oleh bapak Akshan Kristiawan Supervisor di PT. Hadji Kalla Parepare, mengatakan bahwa:

“Tujuan saya dalam berkerja bisa dibilang sangat mendasar yaitu mencari pendapatan untuk menjalani kehidupan yang layak tentunya dan juga mencari pengalaman pengalaman baru yang sangat berguna untuk menunjang CV yang baik bagi karir saya selanjutnya. Selain itu tujuan saya selanjutnya ialah untuk memenuhi kebutuhan sosial saya dengan cara menjalin relasi, karena saya menganggap bahwa relasi kerja merupakan investasi jangka panjang yang

---

<sup>37</sup> Nurul Hikmah Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

besar yang kemungkinan berguna di masa depan saya”.<sup>38</sup>

Sedangkan pendapat bapak Asdar Enriawan Administration Department Head ( ADH ) di PT. Hadji Kalla Parepare, mengatakan bahwa:

“Tujuan saya dalam bekerja tidak lain dari keyakinan saya bekerja sebagai ibadah karena saya menganggap selain dari upah gaji yang saya dapatkan saya menganggap bahwa apa yang saya kerjakan itu juga mendapat pahala, pastinya tujuan saya bekerja disini saya berusaha untuk tidak menimbulkan kerugian bagi orang lain atau berbuat curang. Selain itu tujuan bekerja lainnya bagi saya adalah untuk mendapat pengakuan atas kemampuan yang saya miliki, maksudnya sebagai identitas diri dan menimbulkan kepuasan diri apabila pekerjaan yang saya selesaikan diakui dan dihargai oleh orang-orang yang berada disekeliling saya”.<sup>39</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ibu Nurul Hikmah dan bapak Akshan Kristiawan bekerja di PT. Hadji Kalla Parepare dengan tujuan ingin mendapatkan upah atau gaji yang tinggi dengan melalui jenjang karir dari bawah sampai keposisi atau jabatan yang lebih tinggi, sedangkan bapak Asdar Enriawan tujuan bekerja di PT. Hadji Kalla Parepare berbeda dengan kedua karyawan tersebut yaitu bapak Asdar Enriawan dalam bekerja tidak lain dari keyakinannya bekerja dengan tujuan ibadah semata-mata bukan lain mendapatkan pahala dari Allah SWT dan tidak menimbulkan kerugian kepada orang lain ataupun ke perusahaan.

Dalam hal ini sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah/9: 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ - ١١٩

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Akshan Kristiawan Supervisor di PT. Hadji Kalla Parepare, *wawancara* di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>39</sup> Asdar Enriawan Administration Department Head ( ADH ) di PT. Hadji Kalla Parepare, *wawancara* di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>40</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, h. 301



Ayat ini menjelaskan bahwa Penegasan bahwa Allah Maha Penerima tobat diikuti dengan perintah: Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dengan sungguh-sungguh berupaya melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya, dan hendaklah kamu bersama dengan orang-orang yang benar, jujur dalam ucapan, perilaku dan perbuatannya.

Allah menunjukkan seruan-Nya dan memberikan bimbingan kepada orang-orang yang beriman kepada-Nya dan Rasul-Nya, agar mereka tetap dalam ketakwaan serta mengharapkan rida-Nya, dengan cara menunaikan segala kewajiban yang telah ditetapkan-Nya, dan menjauhi segala larangan yang telah ditentukan-Nya, dan hendaklah senantiasa bersama orang-orang yang benar dan jujur, mengikuti ketakwaan, kebenaran dan kejujuran mereka. Dan jangan bergabung kepada kaum munafik, yang selalu menutupi kemunafikan mereka dengan kata-kata dan perbuatan bohong ditambah pula dengan sumpah palsu dan alasan-alasan yang tidak benar. Al-Baihaqi meriwayatkan suatu hadis Rasulullah saw, bahwa beliau bersabda: Sesungguhnya kejujuran itu menuntun kepada kebajikan, dan kebajikan itu menuntun kepada surga. Sesungguhnya seseorang akan berlaku jujur sampai ia ditulis di sisi Allah sebagai orang yang jujur. Dan sesungguhnya kedustaan itu menuntun kepada kejahatan, dan kejahatan itu menuntun ke neraka. Sesungguhnya seseorang itu berlaku dusta sehingga ia ditulis di sisi Allah sebagai pendusta. (Hadis Muttafaq 'Alaih) Berdusta selamanya terlarang kecuali bila terpaksa, sebagai tipu muslihat dalam peperangan, atau untuk mendamaikan antara pihak-pihak yang ber-sengketa, atau kebohongan seorang lelaki kepada isterinya yang dimaksud-kan untuk menyenangkan hatinya, misalnya dalam memuji kecantikannya, akan tetapi bukan kebohongan dalam masalah keuangan dan kepentingan kehidupan rumah tangga atau lainnya. Dalam hal ini Rasulullah saw telah

bersabda: Setiap kebohongan yang dilakukan oleh seseorang selalu dituliskan sebagai dosanya kecuali bagi seorang yang berbohong sebagai tipu muslihat dalam peperangan, atau kebohongan untuk mendamaikan dua orang yang bersengketa atau kebohongan yang dilakukan seseorang terhadap isterinya dengan maksud untuk menyenangkan hatinya.

Adapun ayat Al-Qur'an yang berhubungan dengan budaya kerja yaitu Q.S. Al-Jin/72: 28.

لَيَعْلَمَ أَنْ قَدْ أَبْلَغُوا رَسُولَاتِ رَبِّهِمْ وَأَخَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ وَأَحْصَى كُلَّ شَيْءٍ عَدَدًا  
٢٨ - □

Terjemahnya:

Agar Dia mengetahui bahwa rasul-rasul itu sungguh telah menyampaikan risalah Tuhannya, sedang (ilmu-Nya) meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu.

Ayat ini menjelaskan bahwa Tujuan Allah melakukan penjagaan itu agar Dia mengetahui bahwa rasul-rasul itu sungguh telah menyampaikan risalah Tuhannya, sedang sebenarnya dengan ilmu dan Kuasa-Nya meliputi secara rinci apa yang ada pada diri mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu dan tidak satu pun yang luput dari pengetahuan-Nya.

Dalam ayat ini, Allah menerangkan tujuan dari penjagaan yang sangat rapi itu, yaitu agar para rasul itu dapat menjalankan tugas dengan sempurna dan agar wahyu-wahyu yang disampaikan kepada mereka terpelihara dengan baik. Penjagaan itu juga bertujuan agar dapat dibuktikan dengan pasti bahwa para rasul itu telah menyampaikan risalah Tuhan mereka kepada manusia dengan sebaik-baiknya. Allah berfirman: Dan Allah pasti mengetahui orang-orang yang beriman dan Dia pasti mengetahui orang-orang yang munafik.

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri atau terbentuk. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.<sup>41</sup> Perlu waktu bertahun bahkan berpuluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri atau pimpinan paling atas atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun pada praktiknya belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut berasal dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare memiliki budaya kerja yang baik dimana mereka mengutamakan bekerja karena ibadah yaitu dengan profesional berdasarkan iman dan taqwa, serta integritas.

### **B. Peran Nilai-Nilai Ekonomi Syariah Terhadap Motivasi Kerja di PT. Hadji Kalla Parepare**

Motivasi kerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah, bekerja juga merupakan wujud syukur akan nikmat dan karunia Allah SWT. yang diberikan kepada umatnya. Bekerja bukanlah untuk mengejar hidup

---

<sup>41</sup> Siti Amnuhai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 30.

hedonis, bukan juga status, atau untuk mengejar kekayaan dengan segala cara bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT. setelah ibadah fardhu lainnya.<sup>42</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dari bapak Asdar Enriawan Administration Department Head ( ADH ) di PT. Hadji Kalla Parepare, yang menyatakan bahwa:

“Penerapan nilai ekonomi islam di PT. Hadji Kalla dapat diukur dari cara merespon setiap konsumen yang ingin mendapatkan pelayanan. Sebagai karyawan PT. Hadji Kalla selalu merespon konsumen jika ada keluhan ataupun pertanyaan yang tidak dapat dipahami oleh konsumen. Serta dapat diukur dari kepentingan pengguna layanan. Namun tidak semua karyawan disini mendahulukan kepentingan layanan karena terkadang masih ada rapat sehingga tidak bisa langsung melayani konsumen. Sedangkan sikap ramah dan sopan santun disini sudah mengakar dalam diri semua karyawan”.<sup>43</sup>

Adapun menurut ibu Nurul Hikmah Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, yang menyatakan bahwa:

“Diukur dari kecermatan atau ketelitian pegawai dalam melayani konsumen agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pelayanan dan karyawan PT. Hadji Kalla selalu cermat, sehingga masih jarang terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam pelayanan”.<sup>44</sup>

Lanjut menurut bapak Akshan Kristiawan Supervisor di PT. Hadji Kalla Parepare, yang menyatakan bahwa:

“Mengenai penerapan nilai ekonomi islam dapat diukur dari penampilan pegawai dalam melayani konsumen. Penampilan karyawan pelayanan di PT. Hadji Kalla sudah mengenakan pakaian yang bersih dan rapi sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Dan jaminan tepat waktu dalam

<sup>42</sup> Nur Sarfa Barkhiyyah dan Ari prasetya, “Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya”, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 7 No. 1 Januari 2020, h. 187.

<sup>43</sup> Asdar Enriawan Administration Department Head ( ADH ) di PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>44</sup> Nurul Hikmah Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

pelayanan, karyawan PT. Hadji Kalla selalu tepat waktu dalam mengurus keperluan konsumen agar konsumen tidak menunggu lama”.<sup>45</sup>

Selanjutnya, motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Akshan Kristiawan Supervisor di PT. Hadji Kalla Parepare, yang menyatakan bahwa:

“Seperti yang kita ketahui motivasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan, Tanpa adanya motivasi, karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Maka dari itu cara kita memotivasi karyawan disini seperti menerapkan program reward, tidak ada yang tidak suka diberi apresiasi, apresiasi yang tepat juga bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan disini, apresiasi sangat beragam bentuknya mulai dari yang sederhana seperti pujian hingga diberi hadiah atau bonus”.<sup>46</sup>

Adapun pendapat lain yang menyatakan bahwa:

“Terkadang ada beberapa kondisi yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan, maka dari itu saya biasanya lebih mendengarkan ide-ide karyawan. Dan tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, menurut saya perusahaan dapat dikatakan baik apabila memberi kesempatan bagi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan ide-ide yang mereka miliki. Dan yang terpenting kita juga harus mengapresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selama hal tersebut merupakan hal yang positif, karna penghargaan seperti ini akan sangat penting bagi mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat lagi”.<sup>47</sup>

Hal Serupa juga disampaikan kepada Nurul bahwa :

“Cara memotivasi karyawan disini salah satunya adalah dengan mengarahkan karier karyawan. Seriap karyawan disini tentu memiliki potensi yang berbeda-beda hal tersebut dapat memotivasi karyawan misalnya karyawan A memil iki potensi sebagai public relations (PR) perusahaan jika dilihat kemampuan berbicaranya maka hal tersebut biasanya karyawan dikirim untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut agar dapat meningkatkan kemampuannya. Maksudnya disini adalah untuk mengarahkan karier karyawan sesuai dengan potensi asli

<sup>45</sup> Akshan Kristiawan Supervisor di PT. Hadji Kalla Parepare, *wawancara* di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>46</sup> Akshan Kristiawan Supervisor di PT. Hadji Kalla Parepare, *wawancara* di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>47</sup> Asdar Enriawan Administration Department Head ( ADH ) di PT. Hadji Kalla Parepare, *wawancara* di lakukan di Parepare pada tanggal

mereka dan membuat mereka lebih terarah, dan karyawan yang diberi arahan tentang kariernya di masa mendatang tentu akan lebih termotivasi untuk bekerja dan meraih jenjang karier mereka”.<sup>48</sup>

Dari beberapa wawancara dengan karyawan PT. Hadji Kalla Parepare mengenai peran nilai-nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare yang diterapkan dalam bekerja yaitu berusaha memenuhi kebutuhan ataupun informasi, kenyamanan dan kecepatan dalam melayani setiap customer yang berkunjung, sedangkan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan akan melihat potensi-potensi setiap karyawan dan menyediakan fasilitas dalam mengembangkan skill setiap karyawan.

Ekonomi Islam memiliki sifat dasar sebagai ekonomi *Rabbani* dan Insani. Disebut ekonomi *Rabbani* karena sarat dengan arahan dan nilai-nilai *ilahiah*. Lalu ekonomi Islam dikatakan memiliki dasar sebagai ekonomi Insani karena sistem ekonomi ini dilaksanakan dan ditujukan untuk kemakmuran manusia.<sup>49</sup> Adapun dari lima prinsip sebagai berikut:

#### 1. Tauhid

Fondasi utama seluruh ajaran Islam adalah tauhid. Tauhid menjadi dasar seluruh konsep dan aktivitas umat Islam, baik ekonomi, politik, sosial maupun budaya. Dalam Al-Qur'an disebutkan bahwa tauhid merupakan filsafat fundamental dari ekonomi Islam. (39 : 38 ). Adapun beberapa dari contoh tauhid di PT. Hadji Kalla seperti :

a. Tidak merasa hebat, sombong, atau takabur Ketika sedang melakukan pekerjaan.

---

<sup>48</sup> Nurul Hikmah Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

<sup>49</sup>Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, h. 12

b. Mensyukuri segala pemberian Allah SWT seperti napas, pekerjaan atau jabatan, upah yang diberikan di perusahaan, dan hal lainnya.

c. Yakin bahwa segala yang ada di dunia terjadi karena Allah.

d. Yakin bahwa hanya Allah yang mampu membolak-balikan hati manusia.

## 2. Istikhlaf

Prinsip ini merupakan konsep atau pandangan islam terhadap harta, salah satu dari konsep ini ialah sesungguhnya harta itu hakikatnya milik Allah. Dengan demikian, meski secara hukum manusia dan pemahaman yang lazim antarmanusia, barang-barang tersebut adalah milik kita, tetapi secara hakikat atau secara akidah sebenarnya adalah milik Allah, SWT, yang dititipkan kepada kita. Sebagai contoh misalnya Pak Dedi mendapatkan kepercayaan dari Ceu Nina untuk menggunakan lima buah mobil dan menyimpannya di garasi Pak Dedi. Pada suatu hari, Ceu Nina berkata kepada Pak Dedi, agar 1 dari 5 mobil tersebut diserahkan kepada Pak Surya. Nah, apakah Pak Dedi seharusnya keberatan atau tidak? Tentu kita akan sepakat, bahwa jawabannya adalah "tidak keberatan".

## 3. kemaslahatan dan keserasian

Kemaslahatan dan keserasian budaya sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam mengimplementasikan berbagai teknik dan praktek manajemen SDM dalam suatu organisasi/perusahaan. Demi mencapai keberhasilan program, teknik, dan proses manajemen SDM, setiap pimpinan organisasi/perusahaan harus memperhatikan norma, keyakinan, dan nilai budaya kerja masyarakat di mana organisasi/perusahaan tersebut beroperasi.

## 4. keadilan



Kondisi adil dalam lingkungan kerja adalah kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang tertulis pada pasal 5 dan 6 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, pemerintah menjamin pekerja untuk mendapat hak dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun seperti dalam :

- a. Pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab
- b. Pembagian gaji
- c. Jenjang karir
- d. Diskriminasi gender
- e. Sarana pengembangan kemampuan

#### 5. kehidupan sejahtera

Agar karyawan loyal kepada perusahaan memerlukan upaya untuk membuat kebijakan kesejahteraan pegawai. Secara singkat, kesejahteraan pegawai adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai tanpa mengurangi upah.

Pada beberapa perusahaan yang besar, bentuk program kesejahteraan pegawai tidak hanya berupa uang. Tapi juga dalam bentuk lain misalnya saja seperti, perumahan, asuransi kesehatan, tunjangan, transportasi, penyediaan makanan dan lain-lain.

Salah satu poin penting adanya program kesejahteraan pegawai adalah agar karyawan setia. Selain itu, ada pula tujuan dan manfaat kesejahteraan pegawai lainnya, yakni:

- a. Membuat para pekerja bahagia dan puas
- b. Memberikan karyawan kebebasan dari rasa lelah dan untuk meningkatkan intelektualitas karyawan



c. Memberikan kehidupan dan kesehatan yang lebih baik bagi karyawan

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam, dan ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut Islam adalah sebagai berikut:<sup>50</sup>

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan dia dapat. Akan tetapi jika niatnya adalah bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan. Ciri-ciri orang yang bekerja dengan niat baik dan benar untuk mengharap ridha Allah SWT adalah:

- a. Mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Rezeki yang halal merupakan salah satu dorongan untuk bekerja.
- c. Memandang pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.
- d. Bekerja sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

---

<sup>50</sup> Bhirawa Anoraga dan Ari prasetyo, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 2 No. 7 Juli 2015, h. 535-536.

## 2. Takwa dalam bekerja

Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Orang yang bertakwa juga akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, karena itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang telah diamanahkan padanya.
- b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja, seperti tidak bermalas-malasan dan merugikan rekan kerja.
- c. Taat pada aturan yang berlaku di tempat kerjanya.
- d. Selalu ingin melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

## 3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah:

- a. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.
- b. Bekerja dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat.
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

d. Tidak melakukan pamrih dan riya.

Berdasarkan wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa nilai motivasi kerja pada karyawan PT. Hadji Kalla yaitu:

1. Kejujuran dan kepercayaan

Nilai yang ditanamkan pada PT. Hadji Kalla yang mendasari dan memotivasi terbentuknya perusahaan yang baik yan ada di Kota Parepare yaitu kejujuran dan rasa kepercayaan pelanggan. Dari terbentuknya, pendiri PT. Hadji Kalla juga menanamkan pada karyawannya untuk selalu bersikap jujur agar mendapatkan kepercayaan dari pelanggan maupun masyarakat.

Disetiap langkah hidup sebaiknya dapat membiasakan diri untuk selalu menyertakan kejujuran dalam menempuhnya, karena adanya kejujuran dalam hidup maka terbentuklah suatu rasa percaya dengan rasa percaya itu juga akan lebih bisa membangun integritas diri yang lebih baik. Kepercayaan juga merupakan satu kunci utama dalam sebuah keberhasilan, dan keberhasilan itu dapat dicapai dalam konteks karir, keluarga, percintaan, dan konteks-konteks umum lainnya.

Dalam islam, kejujuran memiliki keutamaan tersendiri yang menjadikan karyawan memiliki sifat tersebut untuk mendapatkan pahala dan rahmat dari Allah SWT. saat bekerja. Kejujuran merupakan jalan yang lurus dan penuh keselamatan baik di dunia maupun dari azab di akhirat yang keras. Bahkan, tidak hanya untuk bersikap jujur, Allah juga memerintahkan untuk bersama orang-orang yang jujur dan diharapkan akan untuk terbiasa menjaga kejujuran juga dalam diri. Begitupun dengan kepercayaan yang merupakan dasar utama menjadi seorang muslim, seperti percaya akan adanya Allah SWT. dan Muhammad SAW. sebagai

utusannya.

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Q.S. Az-Zumar/39: 33.

وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ - ٣٣

Terjemahnya:

Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan orang yang membenarkannya, mereka itulah orang yang bertakwa.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Dan berbeda dengan orang-orang kafir itu, ada orang yang membawa kebenaran, yakni Nabi Muhammad, dan orang yang membenarkannya, yakni orang-orang yang beriman dan menjadi pengikutnya yang setia. Mereka itulah orang yang bertakwa.

dapun orang yang membawa kebenaran yaitu Muhammad saw dan orang-orang yang membenarkannya, yaitu para sahabat dan pengikutnya sampai hari Kiamat. Mereka selalu bertakwa kepada Allah, tidak menyembah patung dan berhala, selalu menunaikan kewajiban syariat, dan melaksanakan amar ma'ruf nahi mungkar sambil mengharap pahala dan menghindari azab-Nya. Mereka itulah yang dimaksudkan golongan orang-orang yang bertakwa.

Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang tak terpisahkan seperti halnya pelanggan yang telah percaya akan kejujuran pihak PT. Hadji Kalla maupun karyawan dalam bekerja, yang nantinya akan menimbulkan rasa kepercayaan yang lebih terhadap pihak PT. Hadji Kalla dan akan terus menjalin kerja sama serta hubungan antara pihak karyawan dan konsumen.

## 2. Sabar dan Ikhtiar

Setiap orang tentu ingin sukses atau berhasil dalam hidupnya, pada bidangnya masing-masing. Mereka ingin segala harapannya tercapai dan terwujud

nyata. Keberhasilan hanya dapat diraih dengan usaha atau ikhtiar keras dan sungguh-sungguh dengan diiringi doa. Dalam ikhtiar ini seseorang perlu sabar menjalani setiap prosesnya.

Al-Qur'an menyebutkan bahwa sabar adalah salah satu bentuk meminta tolong kepada Allah SWT. selain sholat. Dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 45.

وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۗ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ۚ - ٤٥

Terjemahnya:

Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan salat. Dan (salat) itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk,

Ayat diatas menjelaskan bahwa mohonlah pertolongan kepada Allah dengan penuh sabar, dengan memelihara keteguhan hati dan menjaga ketabahan, serta menahan diri dari godaan dalam menghadapi hal-hal yang berat, dan juga dengan melaksanakan salat. Dan salat itu sungguh amat berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk dan tunduk hatinya kepada Allah. Mereka adalah orang-orang yang yakin bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepadanya.

Dalam Surah Al-Baqarah ayat 45 ini Allah SWT. memerintahkan kepada para hambanya agar mereka dapat meraih kebaikan dunia dan akhirat yang mereka idamkan, yaitu dengan menjadi sabar dan sholat sebagai sarana untuk mencapainya.

ketika dalam proses ikhtiar ada hal yang manusia rasakan sulit atau ia anggap merugikannya hakikatnya itu adalah ujian sementara yang mesti disikapi dengan sabar, menahan diri sejenak untuk memikirkan permasalahan yang dihadapi dengan pikiran hati yang jernih, mencari solusinya , kemudian berpikir lagi dengan cara-cara lain yang lebih baik.

Seperti yang dialami di kantor PT. Hadji Kalla Parepare tentunya pekerjaan

tidak akan selalu berjalan dengan lancar seperti yang diinginkan. Tentu ada kalanya karyawan diuji kesabarannya seperti nasabah yang jarang atau macet dalam hal pembiayaan. Karyawan hanya bisa ikhtiar dan bersabar kemudian membicarakan bagaimana solusi yang akan diambil untuk menutupi atau mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

### 3. Etika Kerja

PT. Hadji Kalla juga sangat menjunjung tinggi yang namanya etika dalam bekerja. Dengan etika kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan memiliki kualitas yang bisa diandalkan. Contohnya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi segala aturan, bahkan adanya karyawan yang bekerja dengan waktu yang panjang agar pekerjaan dapat terselesaikan dan hasil memuaskan.

Karyawan PT. Hadji Kalla menjunjung tinggi yang namanya disiplin dalam bekerja, karena disiplin dalam bekerja merupakan etika kerja yang baik untuk menjalankan aktivitas kerja karyawan secara sungguh-sungguh. Kerja yang dimaksud yakni disiplin waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu tidak telat ataupun disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Dalam bekerja, seringkali karyawan tidak memperhatikan hal-hal kecil yang mungkin saja terlupakan ketika sedang beraktivitas di kantor. Namun sebenarnya, hal-hal tersebut dapat menjadi sangat berguna dan kesan positif jika bisa mengemasnya, seperti etika kerja yang membentuk karakter karyawan dalam menjalani tugas yang diberikan. Mempunyai etika bekerja yang baik akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan atasan.

Dalam pandangan Islam etika kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-

nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah tentang “kerja” yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap muslim termasuk karyawan untuk melakukan aktivitas kerja.

Karyawan yang mempunyai etika kerja dalam Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Sunnah terlebih lagi apabila bekerja dalam lingkup syariah, harusnya sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam sumber hukum Islam dan etika kerja yang berdasarkan dengan prinsip syariah.

#### 4. Tanggung Jawab

Karyawan di PT. Hadji Kalla mengertikan pertanggung jawaban adalah nilai-nilai motivasi kerja, ketika PT. Hadji Kalla dapat mempertanggung jawabkan segala aktivitasnya. Seperti bertanggung jawab terhadap kendaraan yang ingin dibeli oleh konsumen, pertanggung jawaban yang dilakukan PT. Hadji Kalla untuk menjaga kepercayaan konsumen agar tetap selalu mengambil selalu membeli kendaraan dan menjadi langganan tetap.

Memenuhi segala bentuk kesatuan dan jiwa keadilan, maka manusia bertanggung jawab atas semua sikap dan perilaku yang telah diperbuatnya, dan dalam dunia kerja hal semacam itu sangat berlaku. Setelah melaksanakan segala aktivitas dengan berbagai macam pekerjaan bukan berarti semuanya itu selesai, semuanya harus penuh pertanggungjawaban atas apa yang telah dikerjakan.

Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Q.S. An-Naml:27/18.

حَتَّىٰ إِذَا آتَوَا عَلَىٰ وَادِ النَّمْلِ قَالَتْ نَمْلَةٌ يَا أَيُّهَا النَّمْلُ ادْخُلُوا مَسْكِنَكُمْ لَا يَحْطِمَنَّكُمْ سُلَيْمٌ وَجُنُودُهُ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ - ١٨

Terjemahnya:

Hingga ketika mereka sampai di lembah semut, berkatalah seekor semut, “Wahai semut-semut! Masuklah ke dalam sarang-sarangmu, agar kamu tidak

diinjak oleh Sulaiman dan bala tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari.”

Ayat ini menerangkan bahwa pada suatu ketika Sulaiman berjalan dengan tentaranya pada suatu daerah, yang menurut Qatadah, merupakan suatu daerah di lembah Syam. Dalam keadaan yang demikian, tiba-tiba Sulaiman mendengar suara raja semut yang memerintahkan kepada rakyatnya agar segera memasuki liangnya masing-masing, agar tidak terinjak oleh Sulaiman dan bala tentaranya. Sulaiman dan tentaranya bisa menginjak mereka tanpa menyadarinya, karena semut makhluk yang amat kecil, sehingga Sulaiman dan bala tentaranya tidak melihatnya. Ayat ini memperlihatkan adanya komunikasi di antara semut dan kehidupan sosial di bawah kepemimpinan rajanya. Penelitian mengungkapkan bahwa untuk melaksanakan kehidupan sosial yang sangat terorganisasi ini, semut mempunyai kemampuan komunikasi yang canggih. Di bagian kepala semut terdapat seperangkat alat peraba yang dapat mengenali sinyal kimia maupun visual. Otaknya terdiri atas sekitar setengah juta simpul syaraf, mempunyai mata yang berfungsi baik, dan sungut yang berfungsi sebagai hidung untuk mencium atau ujung jari untuk meraba. Tonjolan-tonjolan yang terletak di bawah mulutnya berfungsi sebagai pencecap. Sedang rambut-rambut yang ada di tubuhnya bereaksi terhadap sentuhan. Walaupun banyak organ yang dimiliki semut untuk berkomunikasi, namun komunikasi utama yang dilakukan adalah komunikasi kimiawi. Mereka berkomunikasi dengan menggunakan feromon, suatu senyawa kimia seperti hormon yang mengeluarkan bau dan dihasilkan oleh salah satu kelenjar di dalam tubuh semut itu. Dengan menggunakan hormon inilah semut berkomunikasi. Apabila seekor semut mengeluarkan feromon, maka semut lainnya akan menerimanya dengan cara mencium baunya atau menyentuhnya, dan bereaksi terhadapnya.

Dalam Islam, telah mengajarkan umatnya untuk memiliki sifat tanggung jawab



yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an titik sebagaimana umat Islam yang baik kita wajib melaksanakan apa yang telah diperintahkan oleh Allah SWT. lewat Al-Qur'an dan Rasulullah. Dalam hal ini, karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawabnya terhadap nasabah yang juga perusahaan. Karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dan juga amanah yang diberikan baik itu dari konsumen maupun perusahaan yang berupa kepercayaan.

#### 5. Terampil

Karyawan di PT. Hadji Kalla tentunya membutuhkan keterampilan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan terutama dibagian penjualan, dimana mereka dituntu untuk cakap dan terampil dalam berinteraksi dengan nasabah, begitupun dengan karyawan di bagian akuntansi juga memerlukan keterampilan dalam pembukuan untuk mengantar segala hal tentang modal serta pembiayaan dari konsumen. Kemudian di bagian administrasi tentu juga membutuhkan keterampilan dari segi skill untuk mengatur segala administrasi yang menyangkut nasabah maupun perusahaan.

Dalam dunia kerja keterampilan merupakan modal dasar yang harus dimiliki karyawan. Keterampilan tersebutlah yang akan membedakan kemampuan karyawan dengan yang lainnya. Jika keterampilan tidak dimiliki banyak orang, maka akan menjadi peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dan jika keterampilan yang dimiliki sudah umum dimiliki orang, maka diharuskan untuk mengasahnya sehingga akan menjadi lebih ahli.

Islam menganjurkan untuk menjadi muslim yang terampil, dan menjadikan keterampilan yang tidak semua karyawan umumnya miliki, digunakan untuk

pekerjaan yang halal dan memberi pengaruh baik terhadap semua pihak. Seperti, keterampilan dalam pembukuan yang tidak semua karyawan mengetahui cara menginput dan mengatur pembukuan dengan baik dan benar. Tidak menyalahgunakan keterampilan tersebut menjadi pekerjaan yang haram seperti mencoba untuk korupsi dan lain-lain.

Teori yang sepaham dengan karyawan PT. Hadji Kalla dalam mewujudkan kemaslahatan hidup manusia yaitu *Hifdz ad-Din* atau menjaga agama yang bertujuan untuk menjaga hak-hak beragama. Memiliki sikap ataupun sifat yang disukai oleh Allah SWT. seperti dengan bersikap jujur akan menimbulkan rasa percaya terhadap orang lain terhadap apa yang dikerjakan. Apabila kepercayaan sudah didapatkan baik dari konsumen ataupun pimpinan, maka karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap semua tugas dan pekerjaannya serta dapat bekerja lebih. Kemudian, dalam menghadapi segala permasalahan baik itu dari diri sendiri maupun pekerjaan, maka karyawan akan selalu bersabar serta yang menandakan karyawan tersebut menjaga agamanya dengan selalu mengingat Allah SWT. dalam bekerja.

Berdasarkan nilai-nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang telah penulis simpulkan bahwa karyawan di PT. Hadji Kalla menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai islam yaitu tauhid, istikmar dan istikhlaf, kemaslahatan dan keserasian, keadilan, dan kehidupan sejahtera

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang tertuang dalam pembahasan tentang peranan nilai-nilai ekonomi syariah dalam peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Parepare memiliki budaya kerja yang baik dimana mereka mengutamakan bekerja sebagai ibadah yaitu:
  - a. Profesional, amanah, ikhlas, pantang menyerah dan komitmen terhadap tugas.
  - b. iman dan taqwa, meniatkan segala aktivitas sebagai ibadah dan meyakini keberhasilan atau kesuksesan adalah karunia Allah
  - c. integritas, menaati setiap peraturan dan kebijakan yang berlaku dan berani mencegah penyimpangan
2. Berdasarkan nilai-nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Hadji Kalla telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai islam yaitu:
  - a. Tauhid, penyelenggaraan kegiatan ekonomi yang sesuai dengan ajaran dan aturan Islam merupakan ibadah sebagai aktualisasi Tauhid Uluhiah
  - b. istikmar dan istikhlaf, segala nikmat yang dimiliki manusia adalah amanah dari Allah SWT.

- c. kemaslahatan dan keserasian, hasil produksi bukan saja bermanfaat tetapi juga tidak menimbulkan kerusakan
- d. keadilan, dalam proses kegiatan ekonomi telah berdasar norma-norma hukum agar manusia hidup di atas keadilan
- e. kehidupan sejahtera, se 57 egiatan ekonomi bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan hidup, tetapi lebih jauh lagi kegiatan yang memberikan nilai tambah dalam kehidupan manusia

## **B. Saran**

Berikut ini adalah saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian:

1. Memberikan penetapan harga yang lebih kompetitif sehingga akan dapat meningkatkan daya saing dalam usaha penjualan mobil.
2. Perlunya untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan mobil Toyota sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan mobil Toyota.
3. Memotivasi karyawan hendaknya berdasarkan kreativitas karyawan sehingga karyawan yang produktif akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi disbanding karyawan yang kurang kreatif.

## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Quran Al-Karim*

- Rahmadhani Azis, 'Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Toyota'
- Dwijowijoto, Riant Nugroho, Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, Dan Evaluasi (Elex Media Komputindo, 2003)
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (PT. Remaja Rosdakarya, 2016)
- Mustamin, Makmur Kambolong, and Muh Yusuf, 'Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Kendari'
- Nawawi, Hadari, Metode Penelitian Bidang Sosial (Gadjah Mada University Press, 1993)
- Ni'matuzahroh, S.P.M.S., and M P Susanti Prasetyaningrum, Observasi: Teori dan Aplikasi Dalam Psikologi, 1 (UMMPress, 2018)
- Prihantoro, A, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Deepublish, 2015)
- Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M P, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan (Prenada Media, 2016)
- Pror. Dr. H. M. Burhan Bungin, S S M, Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua (Kencana)
- Setiawan, Guntur, 'Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan. 2004', Bandung: PT Citra Aditya Bakti. Hal, 39 (2004)
- Singodimedjo, Markum, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Surabaya: Smmas, 2000
- Subarsono, A G, Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori Dan Aplikasi (Pustaka Pelajar, 2005), cxxxviii

Syaukani, H R, Afan Gaffar, and M Ryaas Rasyid, Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan (Kerjasama Pustaka Pelajar [dan] Pusat Pengkajian Etika Politik dan Pemerintahan, 2002)

Usman, Nurdin, 'Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum', Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002

Wijaya, H, Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018).

Kristiawan, Akshan, Supervisor PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

Enriawan, Asdar, Administration Department Head (ADH) di PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

Hikmah Nurul, Customer Relation Person ( CRP ) di PT. Hadji Kalla Parepare, wawancara di lakukan di Parepare pada tanggal

Mulyadi dan Johny Setyawan, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen.

Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Amnuhai, Siti, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

Bhirawa Anoraga dan Ari prasetyo, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 2 No. 7 Juli 2015.

### **Skripsi dan Jurnal**

Ahmad, Khaliq, and O K Ogunsola, 'An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles', International Journal of Commerce and Management, 2011.

Koesmono, H Teman, 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur', Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 7.2 (2005)

Lawasi, Eva Silvani, and Boge Triatmanto, 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan

Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan’, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 5.1 (2017).

Tamping, Nurrahmi Utami, Syahrir Natsir, and Risnawati Risnawati, ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu’, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 5.1 (2019), 69–78

Pramandhika, Ananto, ‘Motivasi Kerja Islami (Studi Kasus Pada Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan)’, Jurnal Universitas Diponegoro, 2011

Nur Sarfa Barkhiyyah dan Ari prasetya, “Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya”, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 7 No. 1 Januari 2020.

Natsir, Tamping, and Risnawati, pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan, 2019.

#### **Internet**

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id>.

# LAMPIRAN







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM  
Jl. AmalBakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307**

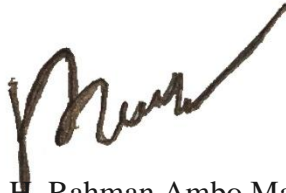
**VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN  
SKRIPSI**

**NAMA MAHASISWA : ABDUL RIFAI**  
**NIM : 16.2400.067**  
**FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**PRODI : EKONOMI SYARIAH**  
**JUDUL : PERANAN NILAI NILAI EKONOMI SYARIAH  
DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PT. HADJI KALLA PAREPARE**

**Instrumen Penelitian**

1. Apa tujuan karyawan PT. Hadji Kalla Parepare dalam bekerja?
2. Apa standar penilaian kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare?
3. Bagaimana memotivasi kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare?
4. Bagaimana budaya kerja PT. Hadji kalla Parepare?
5. Bagaimana penerapan nilai-nilai ekonomi syariah dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare?

Pembimbing Utama



Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc., M.Ag.

NIP : 19730925 200501 1 004

Pembimbing Pendamping



Dr. Hj. Marhani, Lc., M.Ag.

NIP : 19611231 199803 2 012



## DATA MENTAH

Nama : Akshan Kristiawan

Devisi : Supervisor

1. Apa tujuan karyawan PT. Hadji Kalla Parepare dalam bekerja?

Jawab : Tujuan saya dalam berkerja bisa dibilang sangat mendasar yaitu mencari pendapatan untuk menjalani kehidupan yang layak tentunya dan juga mencari pengalaman pengalaman baru yang sangat berguna untuk menunjang CV yang baik bagi karir saya selanjutnya. Selain itu tujuan saya selanutnya ialah untuk memenuhi kebutuhan sosial saya dengan cara menjalin relasi, karena saya menganggap bahwa relasi kerja merupakan investasi jangka panjang yang besar yang kemungkinan berguna di masa depan saya.

2. Apa standar penilaian kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Mengenai standar penilaian kinerja karyawan yang ada di PT. Hadji Kalla sebenarnya ada beberapa seperti sikap, keterampilan komunikasi, inisiatif, kehadiran, dan yang lain. Akan tetapi yang sangat berpengaruh itu adalah kehadiran dan sikap karena kehadiran disini dapat mennggambambarkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam bekerja, serta sikap yang positif akan membentuk lingkungan kerja yang juga positif

3. Bagaimana memotivasi kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Seperti yang kita ketahui motivasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan, Tanpa adanya motivasi, karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Maka dari itu cara kita memotivasi karyawan disini seperti menerapkan program reward, tidak ada yang tidak suka diberi apresiasi, apresiasi yang tepat juga bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan disini, apresiasi sangat beragam bentuknya mulai dari yang sederhana seperti

pujian hingga diberi hadiah atau bonus

4. Bagaimana budaya kerja di PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Budaya kerja yang ada di PT. Hadji Kalla itu adalah “Kerja Ibadah” yang dimana kita tidak semerta-merta bekerja dibawah tekanan saja dan yang dimaksud kerja ibadah adalah Iman dan Taqwa, dan yang harus dilakukan disini seperti meniatkan segala aktifitas sebagai ibadah, berhati-hati dalam bekerja dan yakin Allah selalu mengawasi kita, meyakini jika keberhasilan dan kesuksesan adalah karunia Allah., dan hal yang tidak boleh dilakukan disini seperti mengabaikan panggilan ibadah dan menghalalkan segala cara meskipun itu tidak baik.

5. Bagaimana penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Mengenai penerapan nilai ekonomi islam dapat diukur dari penampilan pegawai dalam melayani konsumen. Penampilan karyawan pelayanan di PT. Hadji Kalla sudah mengenakan pakaian yang bersih dan rapi sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh perusahaan. Dan jaminan tepat waktu dalam pelayanan, karyawan PT. Hadji Kalla selalu tepat waktu dalam mengurus keperluan konsumen agar konsumen tidak menunggu lama.

Nama : Asdar Enriawan

Devisi : Administration Department Head ( ADH )

1. Apa tujuan karyawan PT. Hadji Kalla Parepare dalam bekerja?

Jawab : Tujuan saya dalam bekerja tidak lain dari keyakinan saya bekerja sebagai ibadah karena saya menganggap selain dari upah gaji yang saya dapatkan saya menganggap bahwa apa yang saya kerjakan itu juga mendapat pahala, pastinya tujuan saya bekerja disini saya berusaha untuk tidak

menimbulkan kerugian bagi orang lain atau berbuat curang. Selain itu tujuan bekerja lainnya bagi saya adalah untuk mendapat pengakuan atas kemampuan yang saya miliki, maksudnya sebagai identitas diri dan menimbulkan kepuasan diri apabila pekerjaan yang saya selesaikan diakui dan dihargai oleh orang-orang yang berada disekeliling saya

2. Apa standar penilaian kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Standar penilaian kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla ada banyak tapi dalam pemilihan jenis-jenis penilaian kinerja disini kami berfokus kepada tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Karena penilaian kinerja disini dianggap sebagai proses evaluasi kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan mengkomunikasikan hasil proses tersebut kepada karyawan.

3. Bagaimana memotivasi kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Terkadang ada beberapa kondisi yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi menurun. Tentunya hal ini dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan, maka dari itu saya biasanya lebih mendengarkan ide-ide karyawan. Dan tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, menurut saya perusahaan dapat dikatakan baik apabila memberi kesempatan bagi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan ide-ide yang mereka miliki. Dan yang terpenting kita juga harus mengapresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selama hal tersebut merupakan hal yang positif, karna penghargaan seperti ini akan sangat penting bagi mereka sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih giat lagi.

4. Bagaimana budaya kerja di PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Budaya kerja yang diterapkan pada PT. Hadji Kalla Parepare adalah Kerja Ibadah. Maksudnya dalam integritas bekerja adalah suatu budaya yang harus diterapkan oleh semua karyawan yang ada disini jika ingin memiliki

karier cemerlang, itulah mengapa seseorang yang memiliki integritas tinggi dalam bekerja biasanya akan lebih sukses karena memiliki prinsip yang kuat dalam menjaga produktivitas, dan etika yang harus dilakukan disini yaitu selalu berperilaku jujur segala antara pikiran, perkataan dan perbuatan, selalu menaati peraturan dan kebijakan yang berlaku, berani mencegah penyimpangan atau pelanggaran., dan contoh yang tidak boleh dilakukan di perusahaan ini seperti berbohong dan memanipulasi kerja, melakukan kecurangan dan mengambil yang bukan miliknya.

5. Bagaimana penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Penerapan nilai ekonomi islam di PT. Hadji Kalla dapat diukur dari cara merespon setiap konsumen yang ingin mendapatkan pelayanan. Sebagai karyawan PT. Hadji Kalla selalu merespon konsumen jika ada keluhan ataupun pertanyaan yang tidak dapat dipahami oleh konsumen. Serta dapat diukur dari kepentingan pengguna layanan. Namun tidak semua karyawan disini mendahulukan kepentingan layanan karena terkadang masih ada rapat sehingga tidak bisa langsung melayani konsumen. Sedangkan sikap ramah dan sopan santun disini sudah mengakar dalam diri semua karyawan.

Nama : Nurul Hikmah

Devisi : Customer Relation Person ( CRP )

1. Apa tujuan karyawan PT. Hadji Kalla Parepare dalam bekerja?

Jawab : Tujuan saya bekerja disini adalah mencari karir dan jabatan. Pastinya saya sebagai karyawan juga punya ambisi dalam mengejar peningkatan karir dan jabatan itu, karena pada umumnya orang bekerja itu mulai dari level bawah dulu sampai mendapat posisi yang lebih baik di perusahaan. Nantinya seiring berjalannya waktu kemampuan atau skill yang saya miliki pastinya akan

semakin bertambah dan mendapatkan kepercayaan dari atasan,

2. Apa standar penilaian kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Ada beberapa yang menjadi standar penilaian kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla salah satunya sikap. Sikap dijadikan standar penilaian kinerja karyawan paling penting karena bagi kami sikap yang sesuai dengan budaya perusahaan menjadi syarat nomor satu dalam mempertahankan karyawan.

3. Bagaimana memotivasi kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Cara memotivasi karyawan disini salah satunya adalah dengan mengarahkan karier karyawan. Setiap karyawan disini tentu memiliki potensi yang berbeda-beda hal tersebut dapat memotivasi karyawan misalnya karyawan A memiliki potensi sebagai public relations (PR) perusahaan jika dilihat kemampuan berbicaranya maka hal tersebut biasanya karyawan dikirim untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut agar dapat meningkatkan kemampuannya. Maksudnya disini adalah untuk mengarahkan karier karyawan sesuai dengan potensi asli mereka dan membuat mereka lebih terarah, dan karyawan yang diberi arahan tentang kariernya di masa mendatang tentu akan lebih termotivasi untuk bekerja dan meraih jenjang karier mereka

4. Bagaimana budaya kerja di PT. Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Budaya kerja yang dipakai dalam PT. Hadji Kalla Parepare itu adalah Kerja Ibadah. Dan yang dimaksud dengan kerja ibadah itu adalah perbuatan untuk menyatakan bakti kepada Allah Swt. Yang didasari ketaatan mengerjakan perintahnya dan menjauhi larangannya, Allah Swt memerintahkan kita bekerja maka berkerja artinya melaksanakan perintahnya dan itu termasuk ibadah. Salah satu dari kerja ibadah itu adalah professional kita dalam bekerja, contohnya kita menerapkan amanah, ikhlas, pantang menyerah dan komitmen terhadap tugas, memberikan kemampuan terbaik. Dan

hal yang tidak diperbolehkan itu adalah bekerja tidak sesuai standar yang diterapkan dan tidak bertanggung jawab

5. Bagaimana penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Hadji Kalla Parepare?

Jawab : Diukur dari kecermatan atau ketelitian pegawai dalam melayani konsumen agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pelayanan dan karyawan PT. Hadji Kalla selalu cermat, sehingga masih jarang terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam pelayanan.







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

Nomor : B.1828/In.39.8/PP.00.9/6/2021  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE  
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Di  
KOTA PAREPARE

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : ABDUL RIFAI  
Tempat/ Tgl. Lahir : PAREPARE, 02 DESEMBER 1998  
NIM : 16.2400.067  
Fakultas/ Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/EKONOMI SYARIAH  
Semester : X (Sepuluh)  
Alamat : JLN. H. A. M. ARSYAD, KEL. BUKIT HARAPAN, KE.  
SOREANG, KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**PERANAN NILAI-NILAI EKONOMI SYARIAH DALAM PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA PAREPARE**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Juni sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

08 Juni 2021

Dekan,



*emil*  
Muhammad Kamal Zubair



SRN IP0000368

**PEMERINTAH KOTA PAREPARE**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
*Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id*

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 370/IP/DPM-PTSP/6/2021

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
  3. Peraturan Walikota Parepare No. 7 Tahun 2019 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

**MENGIZINKAN**

KEPADA

NAMA : **ABDUL RIFAI**  
 UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**  
 Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**  
 ALAMAT : **JL. H.A.M. ARSYAD PAREPARE**  
 UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **PERANAN NILAI - NILAI EKONOMI SYARIAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. HADJI KALLA PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **PT. HADJI KALLA PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **10 Juni 2021 s.d 10 Juli 2021**

- a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
- b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**  
 Pada Tanggal : **21 Juni 2021**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE**

Hj. **ANDI RUSIA, SH.MH**

Pangkat : **Pembina Utama Muda, (IV/c)**  
 NIP : **19620915 198101 2 001**

**Biaya : Rp. 0.00**

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QRCode)



Balai Sertifikasi Elektronik



**KALLA TOYOTA**

**PT Hadji Kalla Cabang Pare-Pare**  
Jl. H. M. Arsyad No 75, Pare-Pare 91132  
T : (0421) 23622.23662  
F : (0421) 21 027

**SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asyhari  
Jabatan : Adm. Senior Supervisor

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Abdul Rifai  
Fakultas/ Program Studi : Ekonomi Syariah  
Universitas : Institut Agama Islam Negeri ( IAIN ) Parepare

telah selesai melaksanakan penelitian di PT Hadji Kalla Cab Parepare selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 10 Juni 2021 sampai 10 Juli 2021 untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi yang berjudul **"PERANAN NILAI – NILAI EKONOMI SYARIAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT HADJI KALLA PAREPARE"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Parepare, 10 Januari 2021

Mengetahui,  
PT Hadji Kalla Cab. Parepare

  
**Asyhari**  
Adm. Senior Supervisor



**IAIN**  
**PAREPARE**

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Asdar Enriawan  
Alamat : Parepare  
Umur : 32 tahun  
Jenis Kelamin : Laki - laki  
Pekerjaan : Karyawan swasta

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Abdul Rifai, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Peranan Nilai Nilai Ekonomi Syariah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. HADJI KALLA Parepare"

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Agustus , 2021



PAREPARE

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AKHSAN KRISTIYAWAN  
Alamat : SOLOKARLO. JL. M. ALYASAD No.1  
Umur : 34 TAHUN  
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI  
Pekerjaan : KARYAWAN SWASTA

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Abdul Rifai, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Peranan Nilai Nilai Ekonomi Syariah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. HADJI KALLA Parepare"

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare 19/08, 2021

AKHSAN KRISTIYAWAN

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA


Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hikmah, SE  
Alamat : BTrt D' Nailah Blok M.1  
Umur : 28  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Karyawan Swasta.

Menerangkan bahwa telah memberikan keterangan wawancara kepada saudara Abdul Rifai, yang sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan "Peranan Nilai Nilai Ekonomi Syariah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. HADJI KALLA Parepare"

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Agustus, 2021

  
NURUL HIKMAH, SE



## DOKUMENTASI



## BIODATA PENULIS



**Abdul rifai** , lahir di Kota Parepare, pada tanggal 02 Desember tahun 1998. Merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Mardan dan Ibu Nahira. Kini penulis beralamat di Jl. H. A. M. Arsyad, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun riwayat hidup pendidikan penulis, yaitu memulai pendidikan di bangku TK , kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri 10 Parepare, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah Parepare, kemudian melanjutkan pendidikan di MAN 1 Parepare. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Islam yakni di Institut Agama Islam Negeri Parepare dengan Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Pada semester akhir, penulis melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat di Kecamatan Soreang Kota Parepare, lalu melakukan Praktek Pengalaman Kerja di Kantor Dompot Duafa Kota Parepare. Hingga menyelesaikan tugas akhir pada tahun 2021, penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul *Peranan Nilai-Nilai Ekonomi Syariah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Parepare (Analisis Etika Bisnis Islam)*.