

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK
MUAMALAT PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK
MUAMALAT PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Adli Ashari
NIM : 16 0402 0141
Program studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 28 Juli, 2022

Ya:  taan,

Muh. Adli Ashari
NIM. 16 0402 0141

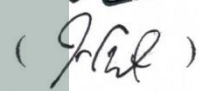


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palopo yang ditulis oleh Muh. Adli Ashari, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0141, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 24 Maret 2022 Miladiyah bertepatan dengan 21 Sya'ban 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 07 Juni 2022

TIM PENGUJI

1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.	Ketua Sidang	()
2. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.	Sekretaris Sidang	()
3. . Ilham, S.Ag., M.A.	Penguji I	()
4. Dr. Fasiha, S.EI., M.EI.	Penguji II	()
5. Hendra Safri, S.E., M.M	Pembimbing I	()
6. Muh. Abdi Imam., S.E., M.Si., Ak., CA	Pembimbing II	()

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
u.b Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., MA.
NIP. 19801004 200901 1 007

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah


Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP. 19861020 20153 1 001

PRAKATA

سَمِيعٌ عَلِيمٌ
إِنَّا لِلّٰهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

أَشْفَى حَرْجًا وَاهٍ صَالٍ وَاهٍ سَالٍ عَابًا سَحَابًا وَعِزًّا آصَحَّ حَجًّا وَجَعَلْنَا
وَدَّعَيْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا وَجَعَلْنَا

أَشْفَى حَرْجًا وَاهٍ صَالٍ وَاهٍ سَالٍ عَابًا سَحَابًا وَعِزًّا آصَحَّ حَجًّا وَجَعَلْنَا

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo* setelah melalui proses yang panjang

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang perbankan syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

Pada kesempatan ini pula secara istimewa penulis menyampaikan rasa bentuk terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda M. Bahar Dan Nurseha yang telah mebesarkan penulis

hingga seperti saat ini dan juga dukungan yang tak pernah putus selama ini dan juga Untuk Saudara/Saudari penulis Ernawati Bahar, Hardewi Bahar, Aksar Bahar, Hardianto Bahar, dan Hadriansyah Bahar yang selama ini sudah membantu, dan mengsupport Mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita di surga-NYA kelak.

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Muhaemin, M.A selaku Wakil Rektor Bidang kemahasiswaan dan kerja sama
2. Dr. Hj. Ramlah Makkulase, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Tadjuddin, S.E., M.Ak., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Hendra Safri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah IAIN Palopo beserta para Dosen dan Staf yang telah banyak memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Hendra Safri, S.E., M.M., selaku pembimbing I dan Muh. Abdi Imam., SE., M.,Si., Ak., CA selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu yang berharga untuk meberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini serta meberikan kontribusi ilmiah

sehingga membuka cakrawalah berfikir peneliti dalam menghadapi berbagai persoalan.

5. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Kepada Dosen dan Pegawai di kampus Institut Agama islam Negeri (IAIN) Palopo, yang selama ini banyak memberikan segala tantangan selama proses perkuliahan.
7. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 (terkhususnya kelas PBS F).
8. Kepada teman terbaik penulis, Zulkarnain, Wahyuddin, Muh. Ilman Nafi'an, Yogi Yadiputra, Faisal Tanjung, Wahyuddin, Aksal, Samsidar, Rizky Awaliyah Ramadhani, Sarwan serta kepada semua teman seperjuangan Grup Pejuang Sripsi yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, membalas jasa kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis berharap dapat memberikan manfaat dalam kemajuan pendidikan khususnya Perbankan Syariah dan semoga usaha penulis bernilai di ibadah disisi Allah SWT.

Sebelum penulis akhiri, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini disebabkan karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhir penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah SWT menuntun ke arah yang benar dan lurus.

Palopo,

Penulis,



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf

Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba"	B	Be
ت	Ta"	T	Te
ث	Ša"	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa"	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra"	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	„Ain	„	Koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha ^{''}	H	Ha
ء	Hamzah	''	Apostrof
ي	Ya ^{''}	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun.

Jika ia terletak ditengah atau diakhir, maka ditulis dengan tanda (_).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
	<i>fatḥah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
يَ	<i>Fathah dan yā</i>	Ai	A dan i
وِ	<i>fatfiah dan wau</i>	Au	A dan u

Contoh:

يَ :*kaifa*

وِ :*hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	ruf dan tanda	Nama
	<i>fatfiah dan alif atau yā</i>	Ā	Ada garis di atas
ِ	<i>Kasrah dan yā</i>	Ī	I dan garis di atas
ُ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	U dan garis di atas

² :māta

ي مر :ramā

⁰ قي :qīla

ي ⁰ و :yamūtu

4. *Tā''marbūtah*

Transliterasi untuk *tā''marbūtah* ada dua, yaitu: *tā''marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan damma, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā''marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah [h].

Kalau kata yang berakhir dengan *tā''marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata san dan gal-serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā''marbūtah* itu transliterasinya dengan ha (ha).

Contoh:

:al- ⁰ رضة أظا :raudahalatfāl

ان دينه ان اضرة
madīnahal-
fādilah

الحكة :al-ḥikmah

5. *Syaddah* (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang di beri tanda *syaddah*. Contoh:

ربنا :rabbanā

نحينا :najjainā

الحق : *al-ḥaqq*

نعم : *nu"ima*

عدو : *aduwwun*

Jika huruf *kasrah* (ي), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*. Contoh:

علي : *Alī* (bukan *Aliyyatau Aly*)

عربي : *Arabī* (bukan *Arabiyyatau Araby*)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *aliflama"rifah*. Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشمس : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
الزلازلة : *al-zalزالah (al-zalزالah)*
الفلسفة : *al-falsafah*
البلاد : *al-bilādu*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arabia berupa alif.

Contoh:

نأمر : *ta"murūna*
أنا : *al-nau"*
شيء : *syai"un*
أمر : *umirtu*

7. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang transliterasinya adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qurʿān* (dari *al-Qurʿān*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh :

Syarhal-Arbaʿīn al-Nawāwī
Risālah fī Riʿāyah al-Maṣlahah
 8. *Lafẓ al-Jalāl* (ال)

Kata *-Allah* yang didahului pertikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāfilah* (frasanominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

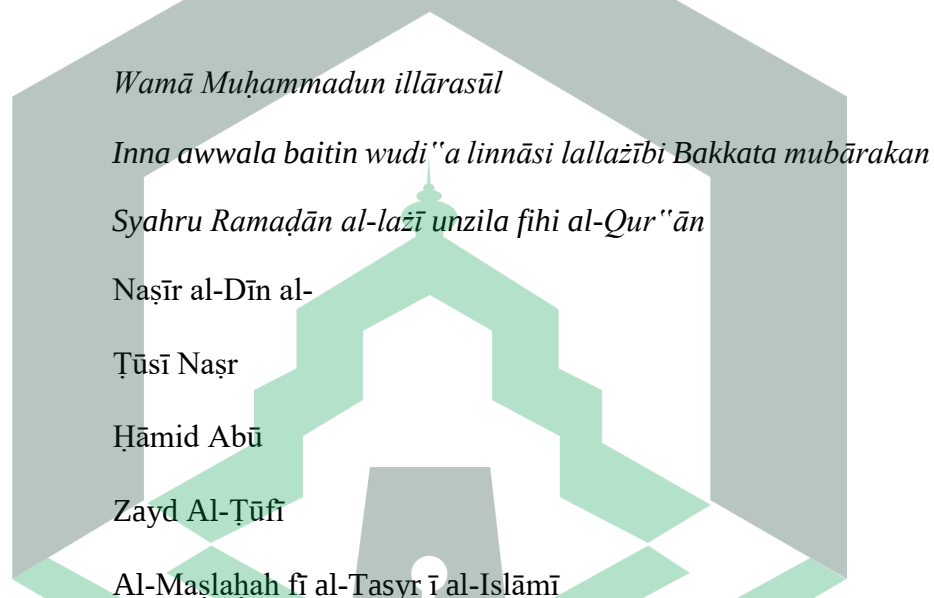
الله *inullāh*
 بالله *billāh*

Adapun *tāʿmarbūṭah* diakhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalāl*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هـ *humfīrah matillāh*
 10. Huruf Kapitl

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*AllCaps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang,

tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. bila nama diri didahului oleh kata sandang (al), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:



Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū(bapak dari) sebagai anak kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau agar referensi.

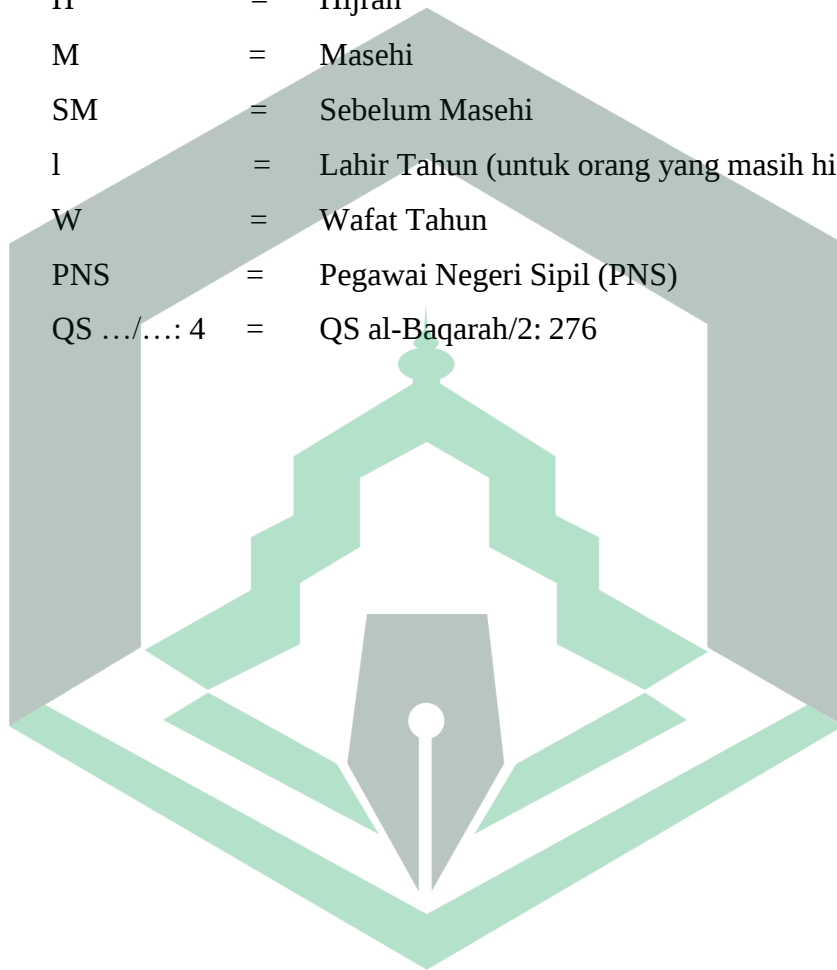
Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu) Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini :

SWT.	=	subhânahūwata “âlâ
SAW.	=	sallallâhu,,alaihiwasallam
AS	=	_Alaihi Al-Salam
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l	=	Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	=	Wafat Tahun
PNS	=	Pegawai Negeri Sipil (PNS)
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 276



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR AYAT.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.	7
 BAB II KAJIAN TEORI	 9
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Landasan Teori.....	7
1. Kepemimpinan.	14
2. Kinerja karyawan.	22
C. Kerangka Pikir.	28
D. Hipotesis Penelitian.....	29
 BAB III METODE PENELITIAN	 30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Instrumen Penelitian	33
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	33
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 38
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan.....	53
 BAB V PENUTUP	 61
A. Simpulan	61

B. Saran.....	61
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR AYAT.....	xvii
-------------------------	-------------

DAFTAR TABEL.....	xviii
--------------------------	--------------

DAFTAR GAMBAR.....	xix
---------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR AYAT

Qs. Albaqarah ayat 30	14
At-taubah ayat 105	22



DAFTAR TABEL

Tebel 3.1 Variabel, Definisi, Dan Indikator.....	30
Tabel 4.1 Variabel X.....	44
Tabel 4.2 Variabel Y	45
Tabel 4.3 Pengujian Reabilitas	47
Table 4.4 Model Summary ^b	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pikir.....	27
Gambar 4.1 struktur organisasi	40



ABSTRAK

Muh. Adli Ashari, 2022.“Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo” Skripsi Program studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo. Di bimbing oleh Hendra Safri, dan Muh. Abdi Imam.

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Lokasi penelitian ini di bank Muamalat Palopo jln. Jendral sudirman no 43. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Muamalat Palopo dan instrumen pada penelitian ini yaitu angket. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas. dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada pengaruh kepemimpinan yang diterapkan oleh Bank Muamalat Palopo terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan hasil uji $t=4,172$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah mempunyai peranan yang sangat strategis dalam perekonomian Nasional. Perihal ini didasarkan pada pemikiran kalau sistem bunga yang diterapkan pada lembaga keuangan konvensional berlawanan dengan syariah Islam serta menyebabkan ketidakadilan akibat penyerahan resiko usaha cuma kepada salah satu pihak.¹

Sesuatu lembaga hendak sukses ataupun kandas sebagian besar ditetapkan oleh pemimpin sesuatu lembaga itu sendiri. Dalam pencapaian tujuan industri banyak unsur-unsur yang jadi perihal berarti dalam pemenuhannya, diantara lain merupakan faktor kepemimpinan ataupun pemimpin. Sumber energi yang sudah ada bila tidak dikelola dengan baik hingga tidak hendak mendapatkan tujuan yang sudah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat berarti yang bisa mempergunakan wewenang serta kepemimpinannya buat menggapai sesuatu tujuan.

Dasarnya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumberdaya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Suatu ungkapan yang mulia bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas

¹Adiwarman Karim, *Bank Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004)

kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan merupakan ungkapan yang menduduki suatu lembaga pada posisi yang penting.

Menurut Sutarto menyatakan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuannya dan telah ditetapkan.²

Disatu sisi manusia terbatas kemampuannya buat menentuai, disisi lain terdapat orang yang memiliki kelebihan keahlian buat menentuai. Disinilah munculnya kebutuhan hendak pemimpin serta kepemimpinan.³

Tidak hanya dari segi kepemimpinan yang diperuntukan seseorang pemimpin buat membagikan arahan kepada bawahan, perihal berarti lain yang wajib dimengerti oleh seseorang pemimpin merupakan perihal yang susah, sebab mereka memiliki benak, perasaan, status, kemauan serta latar balik yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan ialah asset yang sangat berharga yang dipunyai oleh industri. Tujuan tidak bisa jadi terwujud tanpa kedudukan aktif karyawan walaupun alat-alat yang dipunyai industri begitu canggihnya. Sehingga buat dapat memadukan antara kepentingan industri serta kebutuhan karyawan seseorang pemimpin wajib mengintegrasikan kedua perihal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi.

Dimasa modern saat ini dunia usaha terus menjadi tumbuh pesat, perihal ini menuntut sesuatu industri supaya bisa bersaing serta bertahan di dunia usaha. Terus menjadi ketatnya persaingan tersebut menimbulkan sesuatu

²Hamzah Ya'qub, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, (Bandung: Diponegoro, 2018), 124.

³Thoha Miftah., *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: CV RAJAWALI, 2019), 46.

industri wajib lebih efisien serta efektif dalam melaksanakan aktivitas operasionalnya supaya bisa menjamin kelangsungan hidup industri. Perihal tersebut pastinya tidak lepas dari peranan sumber energi manusia yang terletak didalamnya yang meliputi pemimpin serta karyawan. Dalam perihal ini pemimpin industri bisa dicap selaku direktur, dimana bagi Robert Tanemboun pemimpin merupakan mereka yang maka wewenang resmi buat mengorganisasikan, memusatkan, serta mengendalikan parabawahan yang bertanggung jawab, biar seluruh bagian pekerjaan dikoordinasi demi menggapai tujuan organisasi.⁴ Sedangkan karyawan merupakan sumber energi manusia ataupun penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah ataupun swasta (bisnis).⁵

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan “Susanti pula melaporkan kalau gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang sangat kokoh terhadap kinerja karyawan serta sudah terbukti kebenarannya” Gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan yang mempunyai persamaan regresi yang signifikan serta linear, maksudnya gaya kepemimpinan demokratis bisa mempengaruhi kinerja karyawan.⁶

Sumber energi manusia ialah aspek sentral dalam sesuatu organisasi. Apapun wujud serta tujuannya, Organisasi didirikan bersumber pada visi buat kepentingan bersama, serta dalam penerapan misinya dikelola serta diurus oleh manusia. Tenaga kerja ataupun karyawan ialah sumber energi

⁴Veithzal Rivai dkk, *Islamic Managemen: Meraih Sukses Melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah Secara Istiqoma*, (Yogyakarta: BPFE, 2019),292.

⁵M. MA“ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018).,23.

⁶Susanti, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda*,” *Golden Age 01*, No. 03 (Oktober 1, 2017); 06. <http://perpustakaan.unmul.ac.id/ejournal/index.php/um/article/view/164>

yang sangat berharga dalam organisasi. Tanpa terdapatnya tenaga kerja ataupun karyawan yang bermutu mustahil tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Gunawan juga memaparkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam bisnis mahasiswa program studi IBM Universitas Ciputra.⁷

Kinerja dalam organisasi ialah jawaban dari sukses ataupun tidaknya tujuan organisasi yang sudah diresmikan. Paraatasan ataupun manajer kerap tidak mencermati perihal tersebut kecuali telah amat kurang baik ataupun seluruh suatu jadi serbasalah. Sangat kerap manajer ataupun pimpinan sesuatu organisasi tidak mengenali betapa buruknya kinerja karyawan sehingga industri mengalami krisis yang sungguh-sungguh. Perihal tersebut menimbulkan terbentuknya kesan-kesan kurang baik organisasi yang mendalam akibat mengabaikan isyarat peringatan terdapatnya kinerja menyusun.⁸

Kepala cabang atau *Branch Manager* adalah pemimpin suatu bank atau organisasi yang memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan dari hasil kerja karayawan. Oleh karena itu pimpinan di bank harus memiliki kepribadian, sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga atau organisasi. Di samping itu Pemimpin juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Maka

⁷Gunawan, "pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," *manajemen dan start – upbisnis* 02 No. 03 (maret 03,2018;01 journal.uc.ad.id/index.php/perfoma/article/view/729

⁸Agus jamaluddin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAHU INDAH CITRA JAKARTA*, *Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 3 No. 3 (Maret 2017) 161-169

diharapkan kepala cabang Bank tersebut mempunyai kinerja yang optimal, dalam artian kinerja yang dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yg di lakukan, peneliti menduga bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh *Branch Manager* pada Bank Muamalat memiliki dua konsep penerapan yaitu memperlihatkan cara bekerja pada karyawan dan memberikan contoh cara kinerja yang baik sesuai dengan topoksi masing-masing bidang. Untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan, maka diperlukan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawan perusahaan.

Komunikasi yang baik hendak pengaruhi disiplin kerjakaryawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam industri, perihal tersebut bertujuan biar proses produktivitas industri berjalan dengan mudah. Adapula hal-hal yang tidak diidamkan dari industri, salah satunya ialah penyusutan kinerja karyawan. Terdapat sebagian aspek yang menimbulkan menyusutnya kinerja karyawan, ialah menyusutnya kemauan karyawan dalam menggapai prestasi kerja, minimnya ketepatan, waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, serta pengaruh dari lingkungannya. Dalam tingkatan kinerja karyawannya, industry membolehkan memakai strategi dengan mempraktikkan gaya kepemimpinan dalam industri.

Namun yang menjadi faktor penghambat dan masalah bagi pihak *Branch Manager* Bank Muamalat dalam mengimplementasikan konsep kepemimpinan adalah faktor internal pada karyawan, dimana setiap karyawan tersebut memiliki

karakteristik dan cirikhas yang berbeda-beda dalam menanggapi konsep gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Rasa ingin tahu menyebabkan manusia berusaha untuk menemukan hal-hal yang baru, proses penemuan tersebut dilakukannya di dalam suatu pola tertentu dengan harapan dapat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dasarnya baik material maupun spiritual. Berdasarkan pola perilaku tertentu yang berlaku dalam masyarakat, manusia menghasilkan kebudayaan sebagai hasil karya, rasa dan cipta untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya itu.⁹

Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan motivasi kerja pegawai dinilai kurang merata. Hal ini terbukti dari adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan keterangan salah satu pegawai di Bank Muamalat yang bernama ibu Marlia diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya. Pihak top management perusahaan juga tidak ada inisiatif untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja dan kurang adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas karena keterbatasan, waktu, tenaga dan teori-teori, dan supaya peneliti dapat dilakukan secara

⁹ Fasiha, Jurnal Muamalah, *Analisis Kegiatan Ekonomi Atas Hak Cipta Dalam Ekonomi Islam*, Volume VI No 1

lebih mendalam maka tidak semua masalah akan di teliti, maka penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat saja. Perumusan masalah pada suatu adalah untuk memudahkan masalah agar dapat lebih terarah dan jelas, sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif dan efisien. Adapun rumusan masalahnya adalah : Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan atas kinerja karyawan pada Bank Muamalat ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian karya ilmiah ini, terdapat beberapa tujuan mendasar dari penelitian tersebut. Adapun yang menjadi tujuannya adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salahsatu referensi dalam meningkatkan pemahaman pembaca sehingga dapat menarik minat pembaca untuk meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo, sehingga dapat bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya berorientasi pada sumberdaya manusia.

b. Instansi yang terkait

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi perusahaan atau organisasi khususnya pemimpin dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya serta dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan atau organisasi.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Peneliti Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil penelitian yang dilakukan, hal ini menjadi upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru serta membantu penelitian dalam memposisikan penelitian dan menunjukkan orsinalitas dari. Adapun penelitian terdahulu yang dikemukakan antara lain:

Gusli, telah melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Rayon Makassar Selatan”*. Adapun hasil penelitian tersebut dari linear berganda yaitu, hasil uji t menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hasil analisis menunjukkan bahwa variable motivasi (X_2) berpengaruh pada signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kemudian variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variable motivasi (X_2) hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variable motivasi lebih besar daripada t_{hitung} variable Gaya Kepemimpinan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan penelitian ini yaitu “Disarankan agar pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan, hendaknya terus memeberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran dan kritiknya, serta mendukung karyawan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan

pekerjaannya, dan akan motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan seperti gaji, pemberian penghargaan, perhatian, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumberdaya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat¹⁰. Adapun persamaan antara peneliti dengan penelitian diatas yaitu terletak pada populasi dan sampel sedangkan peneliti menggunakan sampel karyawan pada Bank Muamalat Cabang Palopo, sedangkan penelitian menggunakan pegawai PT. PLN (persero) Rayon Makassar Selatan, dan teknik pengambilannya menggunakan sampel jenuh (saturationsampling), yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan syarat populasi yang tidak terlalu banyak.

Rohma Nurlia, melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT –AL Ijarah Indonesia Finance Lampung”*. Berdasarkan hasil penelitiannya yang menggunakan analisis dan pengujian hipotesis, maka terdapat kesimpulan yaitu: Ada pengaruh gaya dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan hasil uji $t = 5,055$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. AL-Ijarah

¹⁰Gusli. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Rayon Makassar Selatan” Tahun 2018.

Indonesia Finance Lampung.¹¹ Persamaan peneliti dengan penelitian ini adalah jenis penelitian yang dimana menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey dengan alat pengumpulan data Kuesioner angket dengan alat analisis statistic regresi sederhana.

Emelia Ika Andriani, telah melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada karyawan bagian administrasi (nonmedis) rumah sakit Panti Rapih Yogyakarta*". Dari hasil penelitian dan analisis data yang didapatkan pada judul diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu: Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Panti Rapih Yogyakarta. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh pada positif terhadap kinerja karyawan, namun ada item pertanyaan yang dijadikan indikator variable gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan skor rata-rata relative rendah¹². Dalam penelitian ini terjadi perbedaan dan persamaan antara peneliti dan penelitian tersebut. Perbedaannya, penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada Bank Muamalat Palopo.

Agus Jamaludin, telah melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul, "*pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt*

¹¹Rohma Nulia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, Tahun 1439 H/ 2017 M

¹²Emilia Ika Andriyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Tahun 2018

.kahoindahcitragarment Jakarta ”Dari hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada judul diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu: Hasil analisis regresi linier sederhana yaitu $a = 18,28$ dan $b = 0,43$. Dari hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = 18,28 + 0,43 X$, dimana naik turunnya nilai Y sangat dipengaruhi oleh besarnya nilai X , Hasil analisis koefisien korelasi productmoment (r) dari perhitungan statistik didapatkan $r = 0,56$ yang artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kaho Indah citra Garment itu positif dan kuat. Hasil Koefisien Determinasi (KD) sebesar 31,36% artinya dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,36%, sisanya 68,64% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Dalam pengujian hipotesis penelitian didapatkan nilai r hitung sebesar 2,866 lebih besar dari t tabel 101 dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) ini berarti bahwa menurut ketentuan uji hipotesis hasil yang demikian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak¹³. Dalam penelitian ini terjadi perbedaan dan persamaan antara peneliti dan penelitian tersebut. Perbedaannya hanya terdapat pada lokasi penelitian, sedangkan persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Mohd.Kurniawan DP, telah melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “ *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan dimas kota Palembang*” Dari hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada judul diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu: Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja berdasarkan uji

¹³Agus Jamaludin, Journal of Applied Business and Economics “*pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt.kaho indahcitra garment Jakarta*”, Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169

hipotesis hasil pengujian gaya kepemimpinan menunjukkan taraf signifikan 0,001. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Jika P value $< \alpha$ 0,05 maka H_a diterima dan dapat diartikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi untuk indikator gaya kepemimpinan *autokratis* dengan nilai 0,413, demokrasi dengan nilai 0,422 dan *laisefaire* dengan nilai 0,412 pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada indikator yang lain. Dan untuk indikator gaya kepemimpinan *laisefaire* memiliki pengaruh yang paling kecil dibandingkan indikator lainnya. Dalam penelitian ini terjadi perbedaan dan persamaan antara peneliti dan penelitian tersebut. Perbedaan terdapat tempat atau lokasi penelitian dan persamaan dari penelitian ini yaitu variabel dan indikator yang hampir sama dan memiliki tujuan penelitian yang sama pula, dimana ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tersebut.

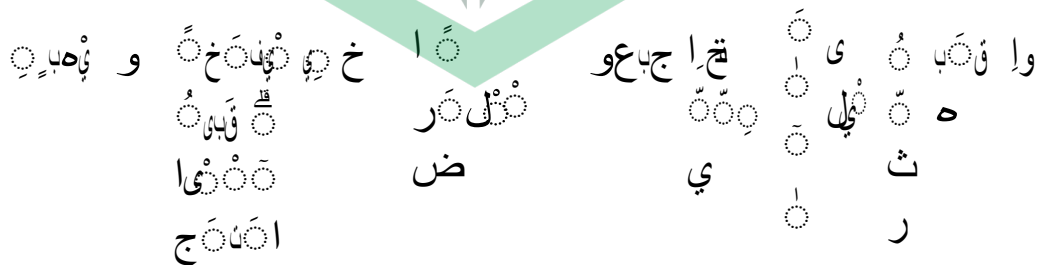
B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi kepemimpinan

Kepemimpinan ialah sesuatu proses supaya dapat mengetahui, pemimpin wajib melaksanakan suatu. Seperti sudah diobservasi oleh John Gardner, kepemimpinan lebih dari hanya menduduki sesuatu otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan bisa jadi sangat mendesak proses kepemimpinan, tetapi hanya menduduki posisi itu tidak mencirikan seorang jadi pemimpin.

Dalam Islam kepemimpinan diidentikan dengan sebutan khalifah yang berarti wakil. Konsumsi kata khalifah sehabis Rasulullah SAW meninggal memegang pula iktikad yang tercantum didalam perkataan "amir" (yang jamaknya umara) ataupun penguasa. Oleh sebab itu, kedua sebutan ini dalam bahasa Indonesia diucap pemimpin resmi. Tetapi bila merujuk kepada firman Allah SWf dalam Angkatan laut (AL) Quran pesan Angkatan laut (AL) Baqarah ayat 30 yang berbunyi selaku berikut:¹⁵



وَيْفُ سُدِّ ۖ لَ اِيْ ۚ
 ۚ هَبْ يٰ ف
 و
 س

ۚ نَعْمَ ۚ - ۚ
 ۚ
 ۚ

¹⁴Miftah Toha, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja _Grafindo Persada, cetakan ketujuh, 1994). 323-330.

¹⁵Di akses <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/30> pada tanggal 2 Novenper 2021



Terjemahnya :

“Dan (ingatlah) ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat, aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, “apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-mu dan menyucikan nama-mu dia berfirman, sungguh, aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

b. Pengertian Kepemimpinan dalam lingkungan kerja

Istilah pemimpin dan kepemimpinan tentu sudah tak asing lagi dunia kerja, bahkan dunia kerja saja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam sebuah keluarga pun secara tidak sadar kita dikenalkan dengan pemimpin dan kepemimpinan. Berbicara tentang kepemimpinan tidak terlepas dari kata pemimpin, dimana kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Dalamn bahasa inggris pemimpin di sebut sebagai leader, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau disebut leadership. Sedangkan pemimpin ialah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.¹⁶

Fungsi jabatan artinya (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi

¹⁶Kartini Kartono, *pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2018),.39.

itu. Situasi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karna harus diwujudkan dalam interaksi individu di dalam situasin sosial suatu kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bila mana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif yang memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan konsultasi itu dimaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan dukungan dan lebih mudah menginstruksinya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi partisipasi

Dalam melaksanakan guna ini pemimpin berupaya mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan ataupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti leluasa berbuat seluruhnya, namun dicoba secara terkontrol serta terencana berbentuk kerjasama dengan tidak mencampuri ataupun mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin wajib senantiasa dalam guna selaku pemimpin serta bukan pelaksana.

4) Fungsi delegasi

Guna ini dilaksanakan dengan membagikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik lewat persetujuan ataupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Guna delegasi pada dasarnya berarti keyakinan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini ialah pembantu pemimpin yang mempunyai prinsip, anggapan, serta aspirasi.

5) Fungsi pengendalian

Guna pengendalian bermaksud kalau kepemimpinan yang berhasil/efisien sanggup mengendalikan kegiatan anggota yang secara terencana serta dalam koordinasi yang efisien sehingga membolehkan tercapai yaitu tujuan bersama secara optimal. Guna pengendalian bisa diwujudkan lewat aktivitas tutorial, pengarahan, koordinasi, serta pengawasan.¹⁷

¹⁷Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada, PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung (1439 H/2017 M)*, 18.

c. Jenis-jenis kepemimpinan

Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kepemimpinan ada empat yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendirian oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah “pemimpin adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara

bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

4) Kepemimpinan situasional

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.¹⁸

d. Indikator-indikator Kepemimpinan

Sondang P. Siagian menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan umum yang luas. Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal.
- 2) Kemampuan analisis. Pemimpin mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.
- 3) Keterampilan berkomunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan atau pegawai.
- 4) Rasionalitas dan objektivitas. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
- 5) Programatis. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan terkonsep.

¹⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2017), 172.

- 6) Kesederhanaan. Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- 7) Keberanian mengambil keputusan. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.
- 8) Kemampuan mendengar saran-saran. Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 9) Adaptabilitas dan fleksibilitas. Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 10) Ketegasan dalam bertindak. Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono, indikator-indikator kepemimpinan adalah:¹⁹

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

¹⁹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rajawali Press, 2001), hal. 34.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah perilaku seorang pemimpin dan ciri khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedang yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel Kepemimpinan yaitu Sifat, Tempramen, Watak, dan Kepribadian.

2. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenali sebagai *performance* (kinerja).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁰

Jadi, menurut penulis kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari hasil kerjaan (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu pada suatu organisasi atau perusahaan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang.

Allah SWT berfirman di dalam Al-Qur'an surat At-taubah ayat 105 yang berkaitan dengan kinerja,²¹

²⁰Agus Jamaludin, “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt.kaho indahcitra garment Jakarta” Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169, [1767-4500-1-SM\[1\].pdf](#)

²¹Di akses <https://quran.kemenag.go.id/sura/9/105> 11 November 2021



Terjemahnya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut “Gibson kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor sebagai berikut”.²²

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan keputusan kerja.

2. Faktor Organisasional

Yaitu meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

“Menurut Mathis yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut”:²³

a) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.

²²Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AL-Ijarah Indonesia* (Lampung. 2017), 24.

²³Robert L Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2002), 78.

- b) Kualitas kerja, berupa kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja pegawai dengan cara membandingkan antara kinerja dengan uraian/deskripsi kerja dalam periode tertentu. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pegawai dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, digunakan untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.²⁴

Setiap organisasi memerlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesuksesan yang diraih oleh organisasi tersebut. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

c. Membangun kinerja

Membangun Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka

²⁴Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018),231.

mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknyanya tujuh hal sebagai berikut:²⁵

- 1) Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan.
- 2) Seleksi pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
- 3) Orientasi Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
- 4) Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana seharusnya tugas itu dipenuhi.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
- 6) Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

²⁵Rohma Nurlia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al- Ijarah Indonesia Finance Lampung", Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017).

- 7) Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Robbins mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:²⁶

1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap dan kemampuan karyawan. *Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana kualitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2. Kuantitas

Kuantitas (*Quantity*) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat disamakan dengan angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Merupakan dimana kegiatan tersebut

²⁶Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2018), 260.

dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian (*Independent*)

Merupakan tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Kerangka pikir

Kerangka pikir ialah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai aktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Dari alur kerangka pikir penelitian tersebut dapat mendefinisikan bahwa kepemimpinan (variable independen) akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selaku (variable dependen).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah suatu kesimpulan atau hasil penyelidikan yang belum tentu benar dan hanya menjadi benar bila disertai dengan bukti. Berdasarkan penelitian yang diangkat menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis ialah suatu kesimpulan atau hasil penyelidikan yang belum tentu benar dan hanya menjadi benar bila disertai dengan bukti. Hipotesis penelitian ini ialah:

H_a : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_o : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada bank muamalat di Kota Palopo” menggunakan metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Selain itu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic (berupa angka-angka). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.²⁷

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Cabang Palopo, dan lokasinya ini berada di wilayah kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan dan dilakukan pada bulan Oktober sampai pada bulan November 2021.

²⁷Firka Aldila “Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mina wisata Surabaya.” (2020) :48.

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Variabel, Definisi, Dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
kepemimpinan(X)	Kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi karyawan Bank Muamalat Cabang Palopo	a. Kelebihan kemampuan dan kesanggupan b. Ketegasan c. Kepercayaan diri d. Adanya inisiatif ²⁸
Kinerja karyawan(Y)	Segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada Bank Muamalat	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketetapan waktu d. Efektivitas Biaya e. Kemandirian ²⁹

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi juga dapat dikatakan keseluruhan unit analisis yang akan diselidiki karakteristiknya. Menurut Sugiyono, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas

²⁸Listiawati dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt.Bank Btpn Syaria'h,Tbk Cabang Serang, , *jurnal Ekonomi/Volume XXII*, No. 03, November 2017: 374-392

²⁹Rohma Nurlia, Dalam Skripsi "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AL- ijarah Indonesia finance Lampung" tahun 2017.

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan.³⁰

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Yaitu pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena dan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Dalam suatu penelitian, observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap peristiwa dan keadaan pada saat pengumpulan data yang dilakukan secara cermat terhadap perilaku subyek dan peristiwa, baik dalam suasana formal dan santai berdasarkan fenomena penampakan yang dilihat, dan terhadap yang didengar.

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: alfabeta, 2018),.57

2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau kemudian diisi dengan lengkap mengembalikan lagi kepada peneliti. Setelah mengumpulkan data maka dilakukan suatu analisis yang merupakan hal terpenting dalam metode ilmiah yang berguna untuk memecahkan masalah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis Metode dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa jumlah karyawan yang ada pada Bank Muamalat Palopo.

F. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik, maka sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu data yang diperoleh harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur butir-butir pertanyaan agar tidak menyimpang dan akurat.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dalam penelitian ini, dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari

variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan rumus product momen pearson dan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan signifikan 0,05 atau 5%. Jika r tabel $< r$ hitung maka valid.³¹

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama.³²

H. Teknik analisis data

1. Uji normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variable terikat dan variable bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistic non-parametrik. Uji statistic non-parametrik yang digunakan adaah uji One-sample Kolmogorov-Smirnov (1-sampel K-S). Apabila

³¹Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018), 3.

³²Arini yulianita, *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA (SIDOARJO.2018)* ,55.

hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05 atau 5% maka variable berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas adalah linier, maka digunakan regresi linier. Sebaliknya, jika hasil uji linearitas adalah tidak linier, maka analisis regresi yang digunakan adalah regresi nonlinier. Untuk mengetahui apakah data linier atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linier.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya adalah time series, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan dan seterusnya. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi bisa dilakukan menggunakan uji DurbinWatson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika nilai DW kurang dari -2 , maka ini terjadi sebuah autokorelasi positif.
- b) Jika nilai DW diantara -2 dan $+3$, maka ini tidak terjadi autokorelasi.
- c) Jika nilai DW lebih besar dari $+2$, maka ini terjadi autokorelasi negative.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidak samaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Secara grafis apakah ada problem heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari multivariate standarized scatterplot.

Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Kuefisien determinasi

Adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat

diketahui tingkat signifikan atau kesesuaian hubungan antara variable bebas dan variable tak bebas dalam regresi linear.





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Singkat Tentang Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiun Tsani 1412 H (1 November 1991), Pendirian Bank yang diprakarsai oleh beberapa tokoh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan beberapa cendekiawan Muslim yang tergabung dalam Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) serta Pemerintah ini mendapat dukungan dari tokoh-tokoh dan pemimpin Muslim terkemuka, beberapa pengusaha Muslim, serta masyarakat. Bentuk dukungan dari masyarakat yaitu berupa komitmen pembelian saham senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan Akta Pendirian Perseroan. Selanjutnya, dalam acara silaturahmi pendirian di Istana Bogor, diperoleh tambahan modal dari masyarakat Jawa Barat sebesar Rp 22 milyar sehingga menjadi Rp 106 milyar sebagai wujud dukungannya serta mendapat dukungan langsung dari Presiden dan mulai beroperasi pada 27 Syawal 1412 H (1 Mei 1992).

Setelah dua tahun beroperasi, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa pada 27 Oktober 1994. Pengakuan ini semakin memperkuat posisinya sebagai bank syariah pertama di Indonesia dengan beragam jasa dan produk yang terus dikembangkan. Pada tahun 2008 merupakan tahun yang sangat berat sekali untuk dunia perbankan, Krisis finansial menghantam Indonesia dan berdampak luas terhadap bisnis, termasuk sektor

perbankan. Di karenakan kondisi bisnis yang tidak kondusif, sejumlah bank di Indonesia collapse, dengan memakai system syariah menjadikan Bank Muamalat.

Dengan usaha yang Ekstra keras dan Bank Muamalat Telah berhasil membalikkan kerugian finansial pasca krisis tahun 1998 menjadi keuntungan yang signifikan bagi Bank. Pasca krisis tahun 1998, Bank Muamalat mulai bangkit dari keterpurukan dan mengawalinya dengan pengangkatan direksi baru dari internal. Kemudian menggelar rencana kerja lima tahun untuk mengembalikan Bank Muamalat ke kondisi keuangan dan pertumbuhan yang berkesinambungan. Hasil kinerja Bank Muamalat dari 1998 hingga 2008 tersebut dibuktikan dengan meningkatnya total aktiva Bank Muamalat sebesar 25,3 lipat menjadi Rp 12,60 triliun, jumlah ekuitas tumbuh sebesar 23,6 kali lipat menjadi Rp 966 milyar, dan perkembangan jumlah nasabah hingga menjadi 9 juta nasabah. Bank Muamalat menutup tahun krisis finansial global 2008 dengan peningkatan laba bersih 43% menjadi Rp 207 miliar, di kala laba sektor perbankan konvensional nasional secara agregat menurun sebesar 13%, dan laba agregat perbankan syariah pun turun 20%.

Pada tahun 2009, PT Bank Syariah Muamalat Indonesia Tbk berubah nama menjadi PT Bank Muamalat Indonesia Tbk sesuai dengan akta No. 104 tanggal 12 Nopember 2008 dari notaris Arry Supratno, S.H., notaris di Jakarta. Akta pernyataan tersebut disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusan No. AHU- 98507.AH.01.02.TH.08 tanggal 22 Desember 2008 dan dicatat dalam tata usaha pengawasan

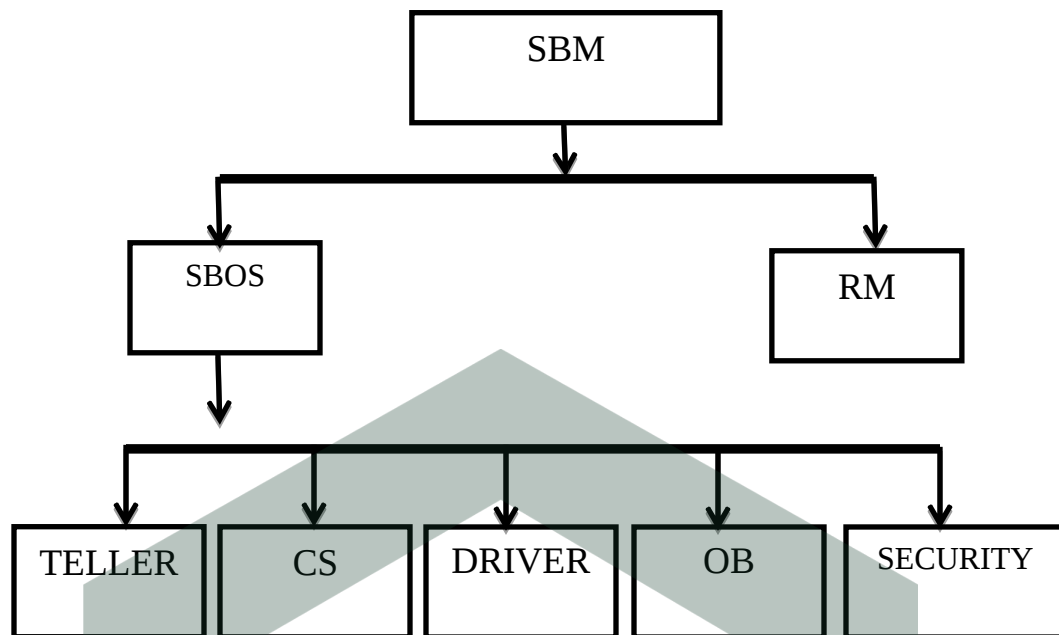
Bank Indonesia sejak 4 September 2009. Pada tahun yang sama, Bank Muamalat pertama kalinya membuka cabang internasional di Kuala Lumpur Malaysia dan melaksanakan pergantian manajemen pada bulan Juli 2009. Berdasarkan laporan keuangan (audited), pada akhir 2009 total aset Bank Muamalat mencapai Rp 16.027,18 miliar atau tumbuh 27,09% yang sebagian besarnya berasal dari Dana Pihak Ketiga (DPK) yaitu sebesar Rp 13.316,90 miliar. Dan dari Dana Pihak Ketiga yang terkumpul tersebut sebesar Rp 11.428,01 miliar disalurkan pada aktivitas Pembiayaan serta investasi syariah lainnya.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Cabang Palopo

- a. Visi “Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dan dikagumi di pasar rasional”.
- b. Misi Menjadi Model Lembaga Keuangan Syariah dunia, dengan penekanan pada kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

2. Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Palopo

Organisasi merupakan proses untuk merancang struktur formal yang mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas diantara para anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara garis besar organisasi Bank Muamalat dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

1) Sub Branch Manager (SBM)

Merupakan posisi jabatan perusahaan yang bertugas membantu Branch Manager melaksanakan kegiatan serta mengawasi kegiatan yang dijalankan oleh cabang.

2) Relationship Manager (RM)

Adalah bagian dari tim penjualan yang bertugas untuk membangun dan memelihara hubungan bersama klien dan pelanggan perusahaan. Beberapa orang di posisi ini hanya bekerja dengan klien. Mereka ditugaskan untuk memecahkan tantangan dari segi bisnis atau teknis yang sedang dihadapi klien-klien tertentu. Tak hanya itu, *relationship manager* yang bekerja dengan klien juga bertugas untuk meningkatkan *sales opportunity* dan menarik pelanggan baru. Mereka akan mengamati kompetitor dan melihat strategi apa yang mereka

gunakan agar perusahaan dan klien bisa menjadi yang terbaik dalam pasar. Nah, tugas beberapa *relationship manager* adalah berfokus pada layanan pelanggan dan mengembangkan rencana penjualan berdasarkan kebutuhan mereka.

3) Sub Branch Operation Service Supervisor (SBOS)

Membuat rencana kerja mingguan atau di bagiannya, untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana kerja Bank Muamalat Cabang Palopo, dan Mengkoordinasikan dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh pegawai bawahan langsung. Melakukan supervise terhadap proses pekerjaan dibawah koordinasinya, untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana atau target kerja dan SOP yang berlaku, Membuat dan mengkaji pelaksanaan rencana kerja bagiannya untuk memastikan tersedianya data yang akurat dan mutakhir sebagai bawahan evaluasi dan pengambilan keputusan atasan.

4) Customer Service (CS)

Adalah divisi yang memainkan peranan penting dalam proses pertahanan sebuah perusahaan yang berhubungan langsung dengan *Customer*, Meski sering dianggap sepele, sebenarnya *Customer Service* merupakan pekerjaan yang memiliki banyak fungsi dan peran di dalam perusahaan. Setidaknya terdapat dua fungsi utama seorang *Customer Service* Fungsi utama yang pertama adalah menjadi humas terdepan, dan yang kedua adalah menciptakan kultur perusahaan yang positif.

5) Teller

Teller adalah petugas bank yang bertanggung jawab untuk menerima simpanan, mencairkan cek, dan memberikan jasa pelayanan perbankan lain kepada masyarakat, tanda tangan pengesahan kasir diperlukan sebagai tanda sah suatu dokumen transaksi; pada lembaga keuangan, pada umumnya kasir bekerja di belakang gerai (counter), pada bank besar telah ditetapkan tugas dan fungsi kasir berdasarkan uraian tugas, misalnya seorang kasir memproses penerima simpanan yang diterima lewat surat, menyimpan, dan mencatat seluruh bukti penyimpanan dan pembayaran dari setiap nasabah.

Teller juga dapat dikategorikan sebagai karyawan bank yang bertanggung jawab terhadap lalu lintas uang tunai. Teller disebut juga kuasa kas terbatas karena dalam jumlah uang terbatas karyawan tersebut dapat bertindak secara langsung untuk melakukan transaksi, dari suatu rangkaian kerja pelayanan kepada nasabah dicounter yang sebagian besar dari proses kerjanya disesuaikan sendiri oleh teller yang bersangkutan, dan rangkaian kerja teller untuk menerima setoran dan pembayaran uang tunai.

6) Security

Bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor memantau keluar masuk nasabah ke kantor menfull (mengeluarkan dan memasukkan uang ke kasir bersama teller dan pejabat bank), pengawasan penyetoran uang membantu customer service dalam penjualan saham memberi nomor

antrian kepada nasabah selalu memberi salam dan membukakan pintu bagi nasabah yang datang.

7) Office Boy (OB)

Bertugas untuk menjaga kebersihan dan kerapian; memelihara perlengkapan, peralatan, dan harta kantor; membantu kegiatan crew yang lain; membuatkan minuman bagi karyawan/i.

8) Driver

Bertugas dalam bagian transportasi dan memelihara kendaraan kantor.

3. Profil singkat Bank Muamalat Cabang Palopo

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian, terdapat profil singkat dari Bank Muamalat Cabang Palopo sebagai berikut:

- 1) Nama instansi : Bank Muamalat KCP Palopo
- 2) Alamat : No., Jl. Andi djemma No.53, Amasangan, Wara,
Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911, Indonesia
- 3) Jam kerja pada Bank Muamalat Cabang Palopo sebagai berikut:
 - a) Jam kerja : Jam 08:00 – 15:00 WIB (Pada Senin – Jumat)
 - b) Breafing : Jam 07:30 – 07:45
 - c) Istirahat : jam 12:00 – 13:00

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuesioner valid jika nilai korelasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ (Sugiyono, 2008:248). Pengujian instrumen menggunakan sampel sebanyak 8 orang, yang dimasukkan agar butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar memiliki tingkat validitas yang dapat diandalkan karena nilai R Tabel yang dimasukkan cukup tinggi.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka di anggap valid dengan ketentuan R Tabel sebesar 0,549

a. Variabel X

Tabel 4.1 Variabel X

Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Valid Dan Tidak Valid
Soal 1	0,797	0,549	Valid
Soal 2	0,939	0,549	Valid
Soal 3	0,910	0,549	Valid
Soal 4	0,844	0,549	Valid
Soal 5	0,882	0,549	Valid
Soal 6	0,910	0,549	Valid
Soal 7	0,759	0,549	Valid
Soal 8	0,858	0,549	Valid
Soal 9	0,718	0,549	Valid
Soal 10	0,657	0,549	Valid

Dari hasil uji tabel di atas, variable gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari 10 pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,549) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variable kepemimpinan(X) dalam penelitian ini dinyatakan “**Valid**”.

b. Variable Y

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan dari variable kinerja karyawan (Y) yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Variabel Y

Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Valid Dan Tidak Valid
Soal 1	0,954	0,549	Valid
Soal 2	0,954	0,549	Valid
Soal 3	0,954	0,549	Valid
Soal 4	0,954	0,549	Valid
Soal 5	0,908	0,549	Valid
Soal 6	0,908	0,549	Valid
Soal 7	0,693	0,549	Valid
Soal 8	0,569	0,549	Valid
Soal 9	0,693	0,549	Valid
Soal 10	0,570	0,549	Valid

Berdasarkan hasil Tabel di atas, dapat dilihat bahwa variable kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,549) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variable kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan “**Valid**”.

2. Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005:129). Adapun kaidah untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut:

- 1) Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,60 maka instrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
- 2) Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

Berikut ini disajikan tabel pengujian reliabilitas untuk variabel *Kepemimpinan (X)*, *Kinerja Karyawan (Y)*, sebagai berikut :

Tabel 4.3 Pengujian Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	$\approx$	0,60	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,948	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	>	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel tersebut, suatu variabel dikatakan reliable, apabila $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Berdasarkan

hasil perhitungan tabel di atas pada variabel Kepemimpinan (X) diperoleh hasil $0,948 > 0,60$ dari 10 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Dan berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil $0,940 > 0,60$ dari 10 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Teknik analisis data

a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini digunakan untuk menentukan teknik analisis pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan setelah pre-test dan post-test dari sampel penelitian dilakukan dan dihitung menggunakan uji one sample kolmogorovsmirnov dengan taraf sig. 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, sebagai berikut:

- 1) Jika sig. (signifikansi) $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika sig. (signifikansi) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

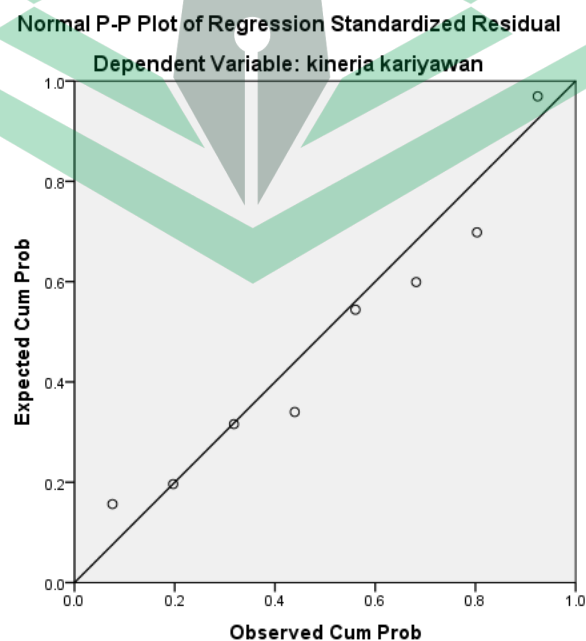
		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.21288739
	Absolute	.172
Most Extreme Differences	Positive	.172
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,972 lebih besar daripada nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable tersebut berdistribusi normal.

Pengujian tersebut juga dapat dilihat pada gambar sketer p-plot



Pada gambar p-plot diatas menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas. Uji (K-S) untuk menguji normalitas dataresidual, menyatakan dalam uji (K-S) diperoleh nilai signifikan diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal.

b) Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari data kecerdasan visual-spasial dengan kreativitas berpikir siswa linier atau tidak. Jika terdapat hubungan linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier. Hipotesis untuk uji linieritas adalah: H_0 = tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H_a = ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji linier dengan bantuan SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	209.616	1	209.616	17.406	.006 ^b
Residual	72.259	6	12.043		
Total	281.875	7			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Berdasarkan uji linieritas menunjukan hasil signifikan dengan angka $0,006 < 0,05$ maka dapat kita tarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c) Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin Watson:

- 1) Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
- 2) Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Tidak ada kesimpulan jika: $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$

Table 4.4 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.000 ^a	.000	-.167	3.47032	2.036

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 036 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 8 (n) dan jumlah variabel independen 1 ($k = 1$), maka diperoleh nilai d_u sebesar 1,3324, dan nilai DW sebesar 036 lebih kecil dari batas atas (d_u) yakni 1,3324

dan kurang dari (4-du) atau $4 - 1,3324 = 6676$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.871	5.766		1.192	.278
1 Gaya kepemimpinan	.767	.184	.862	4.172	.456

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan

tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan angka $0,456 > 0,05$ maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

e) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.701	3.470

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi sebesar 0,701. Hal ini berarti besaran pengaruh variabel dalam penelitian ini sebesar 70,1%, sedangkan sisanya 29,9% tidak diungkap dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Lembaga keuangan syariah memiliki peranan yang sangat strategis dalam perekonomian Nasional. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa sistem bunga yang diterapkan pada lembaga keuangan konvensional bertentangan dengan syariah Islam dan mengakibatkan ketidakadilan akibat penyerahan risiko usaha hanya kepada salah satu pihak.

Suatu lembaga akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin suatu lembaga itu sendiri. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak

unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan motivasi kerja pegawai dinilai kurang merata. Hal ini terbukti dari adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan keterangan salah satu pegawai di Bank Muamalat yang bernama ibu Marlia diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya. Pihak top management perusahaan juga tidak ada inisiatif untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja dan kurang adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan Ada pengaruh kepemimpinan yang diterapkan oleh Bank Muamalat Palopo terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha = 0,05 = 4,172$ dan signifikansinya $<0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.

Selain dari hasil olahan analisis data yang dilakukan variable kepemimpinan dalam hubungannya mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dengan alasan logisnya yaitu ketika seorang pemimpin memberikan contoh yang baik dengan disiplin waktu dalam setiap kegiatan yang dilakukan kemudian mampu diikuti oleh karyawan terkait hal ini maka dengan demikian kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firka Aldila dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. mina wisata Surabaya” pada tabel 4.37 tentang “Correlation” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau p value variable gaya kepemimpinan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau p value $< 0,01$ ($0,000 < 0,01$), maka variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Hasil nilai signifikansi diatas didukung dengan indikator variabel kepemimpinan yang mempengaruhi indikator dari variable kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki indikator kepemimpinan autokratis, kepemimpinan birokratis, kepemimpinan diplomatis, kepemimpinan partisipatis, dan kepemimpinan free rein leade. Untuk kinerja karyawan, indikatornya adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variable

kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Namun, dalam teori kepemimpinan merupakan pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya, Konsep kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Dengan kekuasaan pemimpin memperoleh alat untuk mempengaruhi perilaku para pengikutnya. Terdapat beberapa sumber dan bentuk kekuasaan yaitu kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi dan hubungan.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu, Fungsi Intruksi, Fungsi Konsultasi, Fungsi Partisipasi, Fungsi Delegasi dan Fungsi Pengendalian. Adapun Jenis Kepemimpinan Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kepemimpinan ada empat yaitu, Kepemimpinan Otoriter, Partisipatif, Delegatif dan Situasional.

Meliputi dalam pengertian kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Namun, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Faktor Individu, Psikologis dan Organisasional.

Setiap organisasi memerlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesuksesan yang diraih oleh organisasi tersebut. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam Peneliti Emelia Ika Andriani, telah melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus pada karyawan bagian administrasi (non-medis) rumah sakit Panti Rapih Yogyakarta”. Dari hasil penelitian dan analisis data yang di dapat pada judul diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu: Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta adalah gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumahsakit Panti Rapih Yogyakarta. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh pada positif terhadap kinerja karyawan, namun ada item pertanyaan yang dijadikan indicator variable gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan skor rata-rata relative rendah. Dalam penelitian ini terjadi perbedaan dan persamaan antara peneliti dan penelitian tersebut. Perbedaannya, penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada Bank Muamalat Palopo.

Hal tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di setiap Lembaga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dasarnya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya,

agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan di gunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Suatu ungkapan yang mulia bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang menduduki suatu lembaga pada posisi yang penting.

Di masa modern sekarang ini dunia usaha semakin berkembang pesat, hal ini menuntut suatu perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan di dunia usaha. Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berada didalamnya yang meliputi pemimpin dan karyawan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan dapat disebut sebagai direktur, dimana menurut Robert Tanemboun pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Sementara karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Komunikasi yang baik akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan supaya proses produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar.

Adapun hal-hal yang tidak diinginkan dari perusahaan, salah satunya yaitu penurunan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, yaitu menurunnya keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, dan pengaruh dari lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan memungkinkan menggunakan strategi dengan menerapkan kepemimpinan dalam perusahaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer atau pimpinan suatu organisasi tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja menurun.

Sumberdaya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumberdaya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo, maka dapat diperoleh kesimpulan kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

Ada pengaruh kepemimpinan yang diterapkan oleh Bank Muamalat Palopo atas kinerja karyawan, Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil yang signifikan dengan angka $0,006 < 0,05$ maka kita dapat kita tarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian, peneliti memberikan saran dan masukan serta kritikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak Bank Muamalat cabang Palopo dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan untuk meningkatkan kepuasan nasabahnya.
2. Penelitian ini bersifat fleksibel dan diharapkan adanya peneliti selanjutnya mengkaji dan menganalisis judul yang sama dalam penelitian ini dan diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman Karim. 2018. *Bank Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Agus jamaluddin, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*.
- Agus Jamaludin, 2017, Journal of Applied Business and Economics “*pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt.kaho indah citra garment Jakarta*”, Vol.3 No.3.
- Arini yulianita, 2017. *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA SIDOARJO*.
- Aunur Rohim · Fakih · dan lip Wijayanto, 2001. *Kepemimpinan Islam* (Yogyakarta: UIIPress) Diakses <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/30> pada tanggal 2 Novenper 2021
- Emilia Alka Andriyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*.
- Firka Aldila. 2020. “*Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mina wisata Surabaya*.”
- Fasiha, Jurnal Muamalah, *Analisis Kegiatan Ekonomi Atas Hak Cipta Dalam Ekonomi Islam*, Volume VI No 1
- Gunawan, 2018. “*pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*,” *manajemendan startup bisnis* 02 No.03 (maret 03, 01) journal.uc.ad.id/index.php/perfoma/article/view/729
- Gusli. 2019. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Rayon Makassar Selatan*”.

- Kartini Kartono, 2018. *pemimpin dan kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada) *Karyawan Pada PT. KAHO INDAH CITRA JAKARTA, Journal of Applied Business and Economics*.Vol.3No.3.
- Listiawati dkk, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt. Bank Btpn Syari'ah, Tbk.Cabang Serang, *jurnal Ekonomi/Volume XXII*,No.03, November.
- M.MA'ruf Abdullah, 2018. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Malayu Hasibuan, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi aksara).
- Miftah Toha, *Perilaku Organisasi* Jakarta: Raja _Grafindo Persada, cetakan ketujuh: PT. AL-Ijarah Indonesia Finance Lampung,
- Robert L Mathis, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat).
- Rohma Nurlia, 2017. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. AlIjarah Indonesia Finance Lampung*", Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan Lampung).
- Rohma Nurlia, Dalam Skripsi "*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AL-ijarah Indonesia finance Lampung*".
- Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AL-Ijarah Indonesia Lampung*.
- Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada, PT. AL-Ijarah Indonesia Finace lampung*.

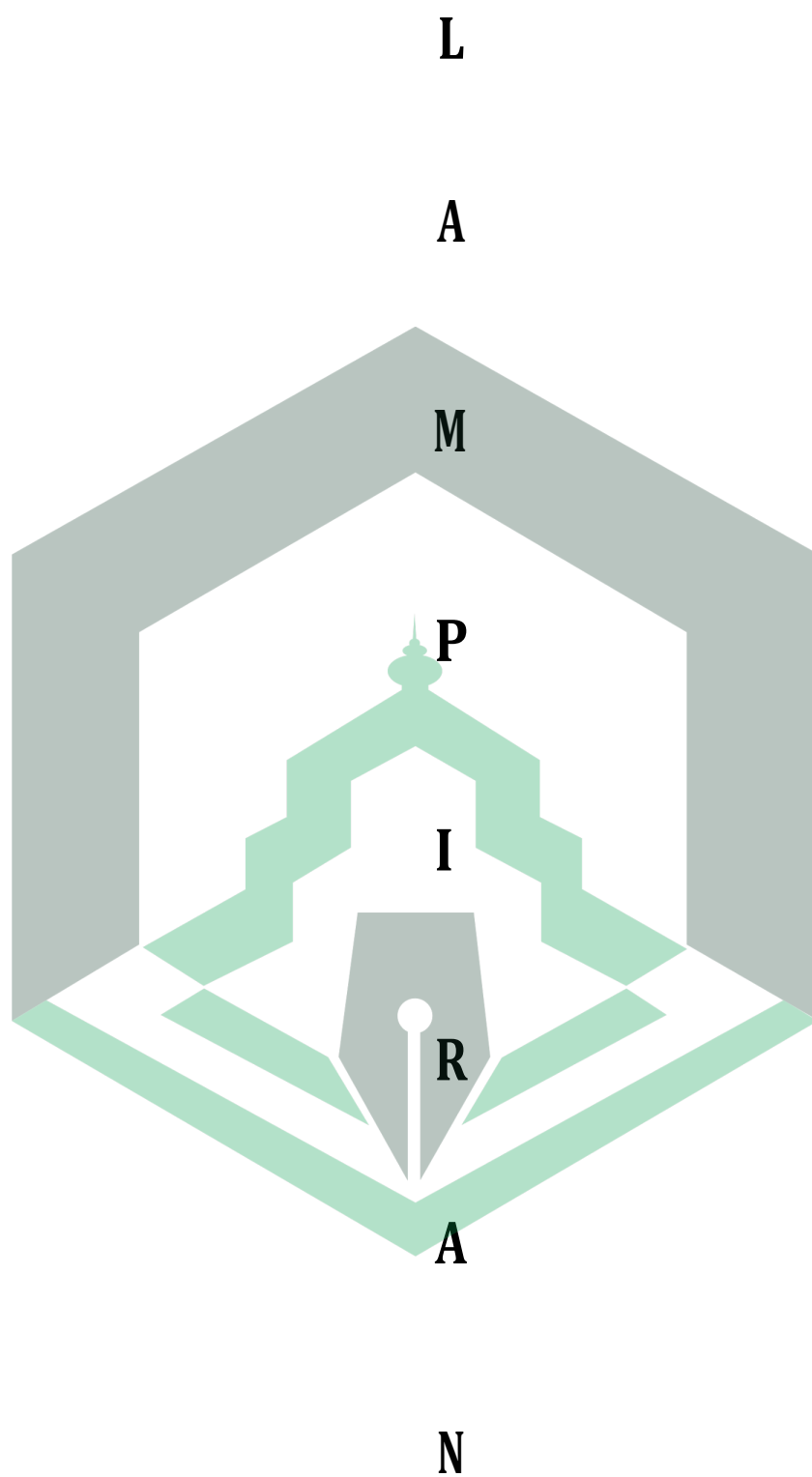
Siswanto Sastrohadiwiryo, 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara)

Susanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda,” *Golden Age* 01, No. 03 <http://perpustakaan.unmul.ac.id/ejournal/index.php/um/article/view/164>

Thoha Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: CV RAJAWALI Veithzal Rivaidkk, *Islamic Managemen: Meraih Sukses Melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah Secara Istiqomah*.

Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press).





Lampiran 1

SURAT KETERANGAN MENELITI





PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 705/IP/DPMPTSP/IX/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyerahan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelaksanaan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : MUH. ADLI ASHARI
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat : Jl. Dahlia Raya Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16 0402 0141

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : BANK MUAMALAT CABANG PEMBANTU PALOPO
 Lamanya Penelitian : 24 September 2021 s.d. 24 Desember 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 27 September 2021
 Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.SI
 Pangkat : Pembina Tk.I
 NIP. 19780611 199612 1 001

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
2. Walikota Palopo;
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Lampiran 2

DOKUMENTASI PENELITIAN







Dokumentasi di Bank Muamalat Kota Palopo

Lampiran 3




UNIVERSAL
London English School

No. 0923/ULES-LKP/CERT/III/2020

Certificate of Achievement for the PBT TOEFL® Test

To whom it may concern

MUH. ADLI ASHARI

has taken a **Universal London English School (ULES)** prediction test for the
TOEFL® Test conducted by ULES Center Palopo and has attained the following
competency:

Listening Comprehension	: 38
Structure & Written Expression	: 35
Reading Comprehension	: 32
Total Score	: 350

We hope this letter of explanation will be found useful where necessary.

Palopo, 5th March 2020


Dedi S. Pd., M. Pd., Cert CELT
Director of Universal London English School

This is a Prediction Score Report
Valid for a period of six months from the date of issue

TOEFL® is a trademark of Education Testing Services [ETS®]. The content of this test is not
approved or endorsed by ETS®

Pengesahan Badan Hukum oleh Menteri Hukum dan HAM
No. AHU-0017102.AH.01.07.Tahan 2017/No. Akta 164
NPSN K5668905
Email: ulesplp@gmail.com
Alamat: Jl. Tandipau No.15 Kota Palopo



Lampiran 4

KUSIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT CABANG PALOPO

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia Tahun.

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (☐) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaiberikut:
SS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.
S = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.
CS = Apabila jawaban tersebut menurut anda cukup setuju.
TS = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.
STS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.
2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya					
2.	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.					
3.	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan					
5.	Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas.					
6.	Pimpinan saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga ia siap untuk memberikan motivasi pada saya agar kembali fokus dalam bekerja.					
7.	Pimpinan tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan.					
8.	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan .					
9.	Pimpinan selalu mengawasi kerja seluruh karyawan.					
10.	Pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja.					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.					
2.	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
4.	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan atasan kepada saya.					
5.	Saya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan.					
6.	Saya mengikuti perintah pimpinan dengan penuh rasa hormat.					
7.	Saya bekerja sesuai dengan pedoman dan standar prosedur tujuan perusahaan.					
8.	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor.					
9.	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah.					
10.	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya.					



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

JL. Bitti No. Balandai Kota Palopo Telp (0471) 22076
E-mail: febi@iainpalopo.ac.id Website: https://febi.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada hari ini Kamis tanggal 24 bulan Maret tahun 2022 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i):

Nama : Muh. Adli Ashari
NIM : 16 0402 0141
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Palopo

Dinyatakan **LULUS UJIAN / TIDAK LULUS** dengan **NILAI 93** dan masa perbaikan..... pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

☐
☒
☐

Skripsi diterima tanpa perbaikan
Skripsi diterima dengan perbaikan
Skripsi ditolak dan seminar ulang

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Ilham, S.Ag., M.A
(Penguji I)
3. Dr. Fasiha, M.E.I
(Penguji II)
4. Hendra Safri, S.E., M.M
(Pembimbing I/ Penguji I)
5. Muh. Abdi Imam, S.E., M.Si., Ak., CA
(Pembimbing II/ Penguji II)

()
()
()
()
()

RIWAYAT HIDUP



Muh. Adli Ashasri, Lahir di Dusun pollotondok, Desa Olang pada tanggal 06 Agustus 1998. Anak Keenam dari enam bersaudara dan merupakan buah cinta kasih dari pasangan M. Bahar dan Nurseha.

Penulis menempuh pendidikan dasar pada tahun 2004 di Sekolah Dasar (SD) Negeri 480 Maddennuang dan tamat pada tahun 2010 . Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Madrasah Tsawiyah (MTS) Belopa dan tamat pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikannya di salah satu Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Belopa dengan mengambil jurusan Bahasa (IBB) dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di salah satu pendidikan di institut perguruan tinggi pada tahun 2016 yaitu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, dengan mengambil fokus pendidikan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dalam rangka memenuhi kewajiban sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis pada akhir studinya menulis skripsi dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo*”.