

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE
KOTA PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana (S.E) Pada Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

JUMRAH
NIM : 14.16.4.0172

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI) INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE
KOTA PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Kewajiban Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S.E) Pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Palopo

Oleh,

IAIN JUMRAH
NIM : 14.16.4.0172

Dibimbing Oleh :

1. **Burhan Rifuddin, S.E., M.M**
2. **Muzayyanah Jabani , S.T., M.M**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI) INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jumrah
Nim : 14.16.4.0172
Jurusan : Ekonomi 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 orng 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 didalamnya adalah tanggung jawab saya.

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

Palopo, 11 Mei 2018
Yang membuat pernyataan

JUMRAH
NIM. 14.16.4.0172

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah swt, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Kota Palopo”** meskipun masih dalam bentuk yang sederhana.

Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad saw, beserta para sahabat, keluarga, serta pengikutnya hingga akhir zaman. Yang telah berhasil menaburkan mutiara-mutiara hidayah diatas puing-puing kejahilan, telah membenaskan umat dari segala kebodohan menuju terang yang diridahi Allah swt, demi mewujudkan *Rahmatan Lil-Alamin*.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak. Sembah sujud dan ucapan terima kasih penulis persembahkan kepada yang teristimewa kedua orangtua tercinta, Ibunda Nurliati dan Ayahanda Ibrahim Saibe, yang sangat berjasa baik dalam mengasuh, mendidik, serta menyayangi penulis sejak kecil samapai sekarang dengan penuh kasih dan ikhlas, jasa dan pengorbanan serta restu keduanya menjadi sumber kesuksesan penulis. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda dan melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada mereka. Tak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Abd. Pirol M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Dr. Rustan S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE., MM., selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, dan Dr. Hasbi, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang telah membina, mengembangkan, dan meningkatkan perguruan tinggi tempat penulis menimba ilmu.
1. Dr. Hj. Ramlah Makkullase, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Dr. Takdir, SH, MH., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Dr. Rahmawati, M.Ag, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, dan Dr. Muhammad Tahmid nur, M.Ag, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam rangkaian proses perkuliahan sampai ketahap penyelesaian studi.
2. Ilham S.Ag., MA selaku ketua Prodi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang selama ini selalu memberikan bantuan, dukungan, motivasi, nasehat dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Burhan Rifuddin, SE.,MM., Selaku pembimbing I dan Muzayyana Jabani, ST,. MM Selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, koreksi dan evaluasi, sehingga penulisan skripsi ini dapat di selesaikan.

4. Dr. Fasiha M.El., selaku penguji I dan Dr. Adzan Noor, S.E.Sy., M.A.Ek selaku penguji II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penulis dengan segala potensi, baik dalam membimbing sampai penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, khususnya dosen Ekonomi Syariah yang sejak awal perkuliahan memberikan ilmu pengetahuan, pemahaman, motivasi, dan pelayanan selama penulis melaksanakan studi.
6. Kepala Perpustakaan Bapak Dr. Masmuddin M.Ag beserta seluruh staf Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan fasilitas berupa buku-buku, dan skripsi sebagai sumber referensi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh karyawan Perusahaan PT. Mega Finance Kota Palopo, tanpa bantuan dan izin meneliti di perusahaan tersebut maka peneliti tidak bisa menyelesaikan skripsi tersebut, terima kasih saya ucapkan atas bantuan selama penulis menyusun skripsi ini.
8. Sahabatku Sri Junianti Andri, Musayyana M, NurAzmi, , Supriadi Wajar, dan orang paling terdekat Burhanuddin S yang telah memberikan dorongan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan sejak menginjakkan kaki di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Terutama pada Program Studi Ekonomi

Syariah angkatan 2014 kelas Ekis C, yang selama ini selalu memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

10. Teman-teman posko IX desa Cakkeawo angkatan XXXII tahun 2017 yang telah mengajarkan arti kesabaran dan kebersamaan.

Semoga apa yang telah kalian berikan mendapat balasan dari Allah swt., karena Dialah sebaik-baiknya pemberi balasan yang tidak ada siapapun mampu menandingi kuasa-Nya.

Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, dan semoga penulisan skripsi ini bernilai ibadah disisi Allah swt., serta memberikan manfaat bagi yang membutuhkan. Penulisan skripsi ini tentu tidak luput dari kesalahan, karena itulah penulis bersikap terbuka dalam hal menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun. Semoga Allah swt., selalu mengarahkan hati kepada perbuatan baik dan menjauhkan dari yang buruk.



IAIN PALOPO

Palopo, 11 Mei 2018

Penulis

JUMRAH

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN DRAF	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
NOTA DINAS PENGUJI	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Hipotesis.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Definisi Operasional.....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kajian Teori	11
C. Kerangka Pikir	42
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Sumber Data.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45

F. Teknik Analisis dan Pengelolaan Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Hasil Penelitian	57
Bab V PENUTUP	
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner	46
Tabel 3.2 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Uji Normalitas Data	59
Tabel 4.5 Uji Heterokedastisitas	59
Tabel 4.6 Uji Autokorelasi.....	60
Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji-T)	61
Tabel 4.9 Analisis Regresi Sederhana.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	42
--------------------------------	----



IAIN PALOPO

ABSTRAK

JUMRAH, 2018 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Kota Palopo. Pembimbing (I) Burhan Rifuddin, SE., M.M. dan Pembimbing (II) Muzayyanah Jabani ST.,M.M.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Kota Palopo. Adapun yang menjadi Permasalahan pokok dalam penelitian ini yaitu bagaimana Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Dengan populasi karyawan yang berjumlah 28 orang dan Sampel diperoleh karena populsi relatif kecil atau kurang dari 100. Dalam Teknik pengambilan sampel digunakan teknik *total Sampling*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, yang berupa angket (kuesioner). Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan regresi linear sederhana serta menggunakan *SPSS for Windows versi 20*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mega Finance dimana diketahui nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,082 > 1,701$ dan berdasarkan nilai signifikan diperoleh nilai sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.



IAIN PALOPO



IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin, kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya

manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

PT Mega Finance adalah sebuah perusahaan yang mana sesuai dengan namanya yang membawa nama Finance bergerak dalam bidang pembiayaan dan perusahaan yang saat ini semakin berkembang pesat, perusahaan Finance ini diketahui berada dibawah naungan CT Corpora (selain Bank Mega, Trans TV, Trans 7, Carrefour, dll). CT Corp adalah diversifikasi, perusahaan holding yang berbasis di indonesia yang telah membentuk perusahaan kuat strategis dipasar konsumen, seperti Bank Mega, Bank Mega Syariah, Mega Life, Trans TV, Trans 7, dan Mahagaya. Kelompok ini didirikan pada tahun 1987 oleh ketua dan pemegang saham utama Mr. Chairul Tanjung dengan nama Para Group. Sebagai member dari Mega Group, Mega Finance melakukan langkah inovasi baru, melalui pendekatan yang difokuskan pada pengembangan SDM, Proses bisnis dan operasional.

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian

¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen sumber daya manusia*, (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h.54

sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. Menurut G.U.Cleeton dan C.W. Mason (1934), kepemimpinan menunjukkan kemampuan mempengaruhi orang-orang dan mencapai hasil melalui himbauan emosional dan ini lebih baik dibandingkan dengan melalui penggunaan kekuasaan.²

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seperti dalam firman Allah yang terkait dengan kepemimpinan yang terdapat pada dalam Q.S. As-Sajdah /32:24.³



Terjemahnya :

“Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil

² Drs.Syahrudin Syah, *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*, Palopo: Unanda, 2011 h.71-72

³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya..*

dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat diciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus menguasai bagaimana cara memimpin yang adil dalam perusahaan dan selalu memberikan motivasi kepada pegawai dan mampu bekerja sama sehingga dapat menciptakan hasil maksimal. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap dan bersikap yang jujur dan adil kepada karyawannya, serta kesadaran yang tinggi, terutama untuk memperjuangkan cita-cita organisasi atau persatuan maupun kebutuhan anggota kelompok yang dipimpinnya dalam kantor adapun tujuan untuk mencapai sasaran manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat membantu para pemimpin memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawannya.

Adapun esensi kepemimpinan menurut ajaran Islam adalah wewenang dan tanggung jawab. Islam menempatkan setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta dari apa yang dipimpinnya. Manusia yang sudah dewasa diberikan wewenang oleh Allah untuk mengurus orang lain, terutama yang berada langsung dibawah tanggung jawab seperti anak dan istri.⁴

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan

⁴ RB Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, (Cet. I; Jakarta : Amzah, 2005) h.10-11

kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.

Kepemimpinan(*Leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin(*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang di inginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Mega Finance yang juga merupakan permasalahan hampir semua lembaga atau instansi pembiayaan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasaan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun prinsip-prinsip yang harus dipenuhi agar kepemimpinan itu terlaksana, antara lain prinsip “Kenali dirimu sendiri”, “pelajari sifat-sifat orang yang dipimpin”, “berlaku jujur dan adil”, “senantiasa memelihara pengetahuan”,

“perhatikan keperluan anggotamu”, “berperan teguh pada tujuan”, “memberi teladan”, dan “kecakapan (*proficiency*) melakukan pekerjaan”.⁵

Ada beberapa faktor yang menjadikan seseorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi para karyawannya. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifitas pekerjaan. Kedua, pimpinan memberikan semangat, dukungan yang dibutuhkan bawahannya. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka peran pimpinan sangatlah penting untuk mempengaruhi prestasi kerja bawahannya, kinerja seorang pekerja tergantung dari pengarahannya bahwa prestasi tertinggi merupakan alat untuk mendapat hasil yang positif, dan untuk menghindari dari hasil-hasil negatif. Sehingga seorang pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahannya untuk mencapai tujuan atau prestasi baik yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari pemimpin.⁶

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

⁵ Sayidiman Suryohadiprojo, “*Kepemimpinan Abri dalam Sejarah dan Perjuangan*” (Cet.I :Jakarta : Penerbit Intermasa, 1996). h.4.

⁶ Mtolhah Hasan, *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*, Jakarta : Lantabora Press, 1998, h.35.

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusun tertarik untuk meneliti tentang "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Mega Finance Kota Palopo*".

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mega Finance Kota Palopo?

C. Hipotesis Penelitian

Sebuah hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu persoalan yang dimaksud sebagai tuntutan sementara dalam penelitian untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Maka hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu pada landasan yang ada.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mega Finance Kota Palopo

H_1 : Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mega Finance Kota Palopo

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan di latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mega Finance Kota Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilaksanakan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah pengetahuan khususnya mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

F. Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan	kemampuan pimpinan mempengaruhi ,mengarahkan karyawan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.	1. Sikap 2. Kedisiplinan 3. Pengetahuan.
2	Kinerja	hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan telah diberikan.	1. Kualitas 2. Efektif 3. Tepat waktu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan bahan acuan selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahma(2014) dengan judul skripsi “Hubungan Kepemimpinan Camat dengan motivasi kerja pegawai Moutong”. Penelitian ini untuk mengetahui bagaimanahubungan kepemimpinan camat dengan motivasi kerja pegawai kantor kecamatan ampibabo kabupaten parigi moutong.⁷

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif/hubungan dengan dasar penelitian *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor kecamatan Ampibabo Kabupaten Parigi Moutong. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Sensus* yang berjumlah 30 orang. Penentuan sumber data dalam penelitian ini di tentukan pada saat peneliti turun lapangan.

Berdasarkan dari hasil penelitian, bahwa ada hubungan antara variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan memang berpengaruh terhadap variabel yakni motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan dengan rumus *korelasi product moment* yang menerangkan bahwa variabel

⁷Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Camat dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Ampibabo Kabupaten Parigi Moutong*, 2008.

kepemimpinan berhubungan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

Penelitian relevan berikutnya dilakukan oleh Widodo 2015, dengan judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan toko Galapuang Kecamatan Padang Sappa Kabupaten Luwu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fungsi kepemimpinan yang ada pada toko Galapuang Kecamatan Padang Sappa Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini peneliti berusaha mengungkapkan fakta yang nyata tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan toko Galapuang Kecamatan Padang Sappa Kabupaten Luwu. Penelitian ini menggunakan teori dari *Robert House*, dimana ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur fungsi kepemimpinan dimana keempat indikator itu ialah direktif, partisipatif, suportif, berorientasi pada hasil. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian pustaka dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yaitu analisis data kualitatif, ada tiga tahap dalam aktivitas analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan *verification* data. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepemimpinan pada Toko Galapuang Kecamatan Padang Sappa Kabupaten Luwu, cukup baik dimana dapat dilihat bahwa pimpinan Toko Galapuang sudah berupaya dan berusaha mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin untuk mengarahkan karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan tugas untuk kepentingan usahanya dan dilihat dari keterbukaan pimpinan pada karyawan dan

kepada konsumen dan menerima saran atau masukan dari bawahan ataupun konsumennya.⁸

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas dapat dilihat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Pada penelitian Rahma ini membahas tentang hubungan Kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Widodo yang berfokus pada Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian yang sekarang berfokus pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan perbedaan dari penelitian sekarang dengan terdahulu terdapat dari segi pengumpulan data, sumber data dan metode penelitian.

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (dua orang atau lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya maksimal kontribusi dari masing-masing individu.⁹

Sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal, seperti yang disajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi. Karena posisi manajemen muncul bersama sejumlah tingkat wewenang yang dirancang secara formal, seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Tetapi tidak semua pemimpin manajer, dan

⁸Widodo, *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan toko Galapuang Kecamatan padang sappu Kabupaten Luwu*, 2015

⁹Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada 2006), h.129.

sebaliknya tidak semua itu pemimpin. Hanya karena organisasi memberikan kepada manajernya hak formal tertentu tidak menjadi jaminan bahwa mereka akan mampu memimpin secara efektif. Kita menjumpai bahwa kepemimpinan yang tidak mengandung unsur sanksi yakni, kemampuan untuk mempengaruhi yang timbul diluar struktur formal organisasi ini sering mempunyai arti penting yang sama atau lebih penting daripada pengaruh formal. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok sekaligus melalui pengangkatan formal untuk memimpin kelompok.¹⁰

Konsep kepemimpinan berubah seiring berubahnya organisasi. Artinya konteks lingkungan tempat kepemimpinan dijalankan mempengaruhi pendekatan apa yang paling efektif, disamping pemimpin seperti apa yang paling dikagumi masyarakat. Teknologi, kondisi ekonomi, kondisi tenaga kerja, serta nilai-nilai sosial dan budaya sepanjang masa semuanya memainkan peranan. Pengaruh penting terhadap gaya kepemimpinan selama beberapa tahun terakhir adalah lingkungan yang penuh pergolakan dan ketidakpastian. Kesulitan etika dan ekonomi, kekhawatiran badan usaha, globalisasi, perubahan teknologi, cara-cara kerja baru, perubahan-perubahan ekspektasi pegawai dan transisi sosial besar untuk mengubah cara kita memandang dan mempraktikkan kepemimpinan.

Hal menarik tentang kepemimpinan masa kini adalah pendekatan *postheroic* yang mengutamakan tindakan-tindakan subtil, tidak kasat mata, dan sering tanpa pamrih dilakukan setiap hari oleh para pemimpin, bukan prestasi

¹⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (cet 1; Jakarta: PT Mancana Jaya Cemerlang, 2006), h.43.

hebat para pahlawan bisnis, kepemimpinan di identikkan pribadi luar biasa, ego yang besar, dan ambisi pribadi. Sebaliknya, ciri utama pemimpin postheroic adalah kerendahan hati tidak harus menjadi pusat perhatian, mereka diam-diam membangun perusahaan yang kuat dan tangguh dengan mengembangkan potensi dan mendukung orang lain, bukan memuji kemampuan dan prestasi mereka sendiri.¹¹

Apabila seorang pemimpin itu dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain, baik dalam bentuk individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian secara khusus dapat dilihat:

- a. Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain mencontoh atau sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.
- b. Kepemimpinan adalah seni untuk mengordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang di inginkan.¹²

Sebagaimana di ikuti oleh Kartina Kartono mengemukakan kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak oranglain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh sekelompoknya dan memiliki keahlian khusus. Dari definisi tersebut berarti dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur kemampuan mempengaruhi orang lain,

¹¹Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada 2006), h.329

¹²Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, h.10

bawahan atau sekelompoknya. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, dan akhirnya mencapai tujuan organisasi atau kelompok.¹³

Dalam kamus besar bahasa Indonesia di kemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau cara memimpin. Dengan demikian kepemimpinan berarti menyangkut lima unsur pokok yang terlibat dalam kepemimpinan, yaitu :

- a. Subjek adalah pelaku atau orang yang melakukan, menggerakkan, merencanakan, mengendalikan, memimpin suatu lembaga organisasi. Pada dasarnya setiap orang adalah subjek/pemimpin.
- b. Objek, yaitu sasaran atau orang yang dipimpin dan bernaung /berada didalam suatu wadah ,media, organisasi tertentu.
- c. Cara ialah tindakan yang ditempuh oleh pemimpin dalam mengarahkan objek yang dipimpin.
- d. Media , adalah sasaran ,wadah yang digunakan dalam memimpin ,baik itu media organisasi maupun media person atau individu. Keduanya dapat bersifat formal.
- e. Tujuan adalah target atau sasaran yang hendak dicapai dalam menjalankan roda kepemimpinan. Hal tersebut dapat bersifat individual atau kolegiel.¹⁴

2. Konsep kepemimpinan dalam islam

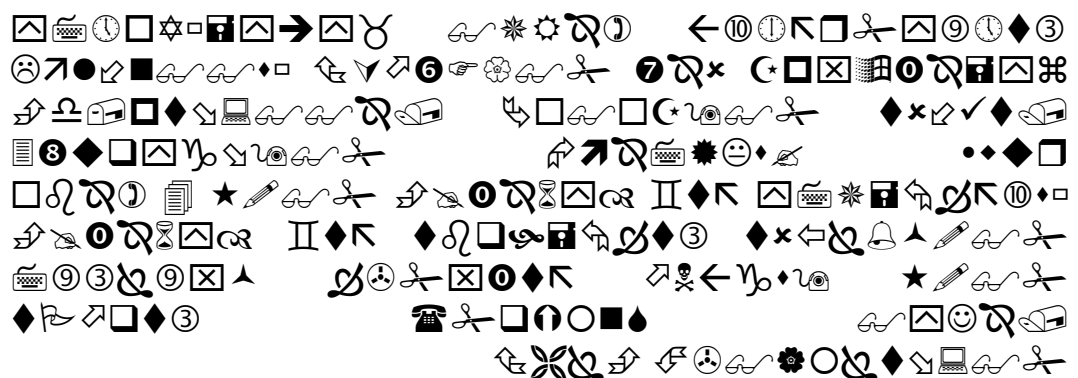
Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah

¹³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinannya*, (Cet VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h.50.

¹⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Ed,III; Jakarta: Balai Pustaka,2001), h.87.

orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Alquran banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam Alquran, kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain: *Khalifah*, *Imam*, dan *Ulil-Amri*.

Istilah pertama, Khalifah. Kata Khalifah disebut sebanyak 127 kali dalam Alquran, yang maknanya berkisar diantara kata kerja: menggantikan, meninggalkan, atau kata benda pengganti atau pewaris, tetapi ada juga yang artinya telah “menyimpang” sepeerti berselisih, menyalahi janji, atau beraneka ragam. Sedangkan dari perkataan khalf yang artinya suksesi, pergantian atau generasi penerus, wakil, pengganti, penguasa-yang terulang sebanyak 22 kali dalam Alquran – lahir kata Khalifah. Kata ini menurut keterangan Ensiklopedia Islam, adalah istilah yang muncul dalam sejarah pemerintahan islam sebagai institusi politik Islam, yang bersinonim dengan kata *imamah* yang berarti kepemimpinan¹⁵. Adapun ayat yang menunjukkan istilah Khalifah diantaranya dalam Q.S.Shad 38:26 sebagai berikut :

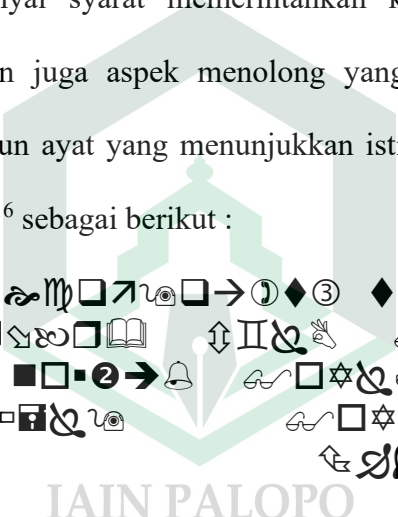


Terjemahnya :

¹⁵ Mukhtarhadi, *Akademika Jurnal Pemikiran Islam Vol.19*, (Lampung: pusat penelitian dan pengabdian masyarakat,2014) h. 40

“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.

Istilah kedua, Imam. Dalam Alquran, kata imam terulang sebanyak 7 kali dan kata *aimmah* terulang 5 kali. Kata imam dalam Alquran mempunyai beberapa arti yaitu, nabi, pedoman, kitab/buku/teks, jalan lurus, dan pemimpin. Konsep imam disini mempunyai syarat memerintahkan kepada kebajikan sekaligus melaksanakannya. Dan juga aspek menolong yang lemah sebagaimana yang diajarkan Allah. Adapun ayat yang menunjukkan istilah imam antara lain dalam surah Al-furqan 25:74¹⁶ sebagai berikut :



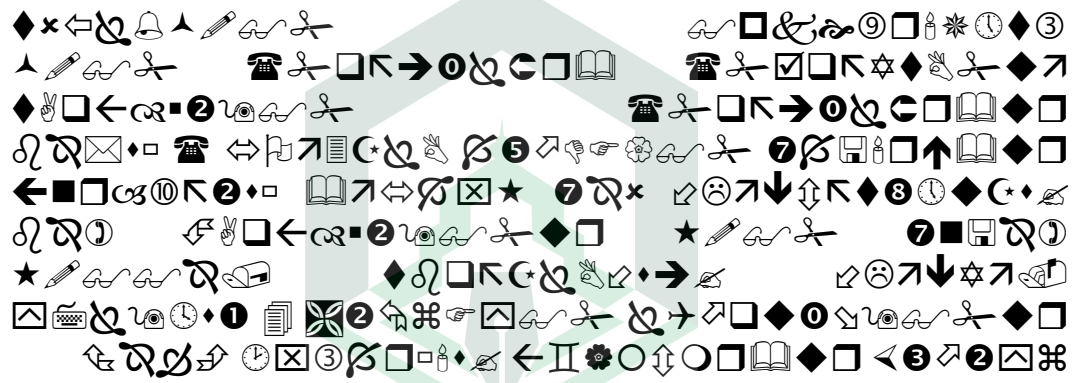
Terjemahnya :

“Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, anugerahkanlah kepada Kami isteri-isteri Kami dan keturunan Kami sebagai penyenang hati (Kami), dan Jadikanlah Kami imam bagi orang-orang yang bertakwa”.

Istilah ketiga, *Uli al-Amri*. Istilah Uli al-Amri oleh ahli Alquran, Nazwar Syamsu, diterjemahkan sebagai *functionaries*, orang yang mengemban tugas, atau disertai menjalankan fungsi tertentu dalam suatu organisasi. Hal menarik memahami konsep Uli al-Amri adalah keragaman pengertian yang terkandung dalam kata *amr*. Istilah yang mempunyai akar kata yang sama dengan *amr* yang

¹⁶ Mukhtarhadi, *Akademika Jurnal Pemikiran Islam Vol.19*, h. 42

berinduk kepada kata *a-m-r*, dalam Alquran berulang sebanyak 257 kali. Sedang kata *amr* sendiri disebut sebanyak 176 kali dengan berbagai arti, menurut konsep ayatnya. Kata *amr* bisa ditrjemahkan dengan perintah (sebagai perintah tuhan), urusan (manusia atau tuhan), perkara, sesuatu, keputusan (oleh tuhan atau manusia), kepastian (yang ditentukan oleh tuhan), bahkan juga bisa diartikan sebagai tugas, misi, kewajiban, dan kepemimpinan. Adapun ayat yang menunjukkan istilah Uli al-Amri dalam Al-quran hanya disebut 2 kali dalam surah An-Nisa 04:59 sebagai berikut :



Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Alquran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dari ayat tersebut menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan uli al- amri adalah mereka yang mengurus segala urusan umum, sehingga mereka termasuk orang-orang yang harus ditaati setelah taat terhadap perintah Allah dan Rasul. Apabila terjadi perbedaan pendapat, maka yang dikembalikan kepada Allah dan

Rasul.¹⁷

3. Teori-teori Kepemimpinan

Wiranto menyatakan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

a. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.

b. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

c. Teori Keturunan

Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.

¹⁷ Mukhtarhadi, *Akademika Jurnal Pemikiran Islam Vol.19*, h. 43

d. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

4. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator

merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti

kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapinya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

3. Fungsi kepemimpinan

Para peneliti yang mengamati fungsi kepemimpinan sampai pada kesimpulan bahwa agar beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua fungsi :

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah
- b. Fungsi memelihara kelompok atau sosial. Fungsi memelihara kelompok termasuk tindakan seperti menangani perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok.

Seseorang yang mampu melaksanakan kedua peran tadi dengan sukses akan menjadi pemimpin yang amat efektif. Akan tetapi, dalam praktiknya seorang pemimpin mungkin mempunyai keterampilan atau tempramen atau waktu untuk memainkan satu peran. Walaupun demikian, peneliti menunjukkan bahwa kelompok paling efektif mempunyai semacam bentuk kepemimpinan bersama satu

orang biasanya pemimpin formal melakukan fungsi tugas, sedangkan anggota lain melakukan fungsi sosial.

4. Tipe Kepemimpinan

Siagian menyatakan bahwa terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri masing-masing, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

b. Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciri-cirinya adalah:

- a) Bersikap selalu melindungi
- b) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.

e) Melakukan pengawasan yang ketat.

f) Tipe Kharismatik

c. Tipe kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Menurut Max Webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin. Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru parabawahannya.

d. Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *laissez faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih

cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo¹⁸ Secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

2) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah

¹⁸Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. (Yogyakarta; Balai Pustaka) h.59

ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4) Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala- segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepadabawahannya.

6. Gaya kepemimpinan

Kedua fungsi kepemimpinan berhubungan dengan tugas dan pemeliharaan kelompok cenderung diekspresikan dalam dua gaya kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin yang mempunyai gaya berorientasi pada tugas mengawasi karyawan secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan dari pada pertumbuhan karyawan atau kepuasan pribadi. Pemimpin dengan gaya berorientasi pada karyawan lebih menekankan pada kinerja karyawan. Mereka mencari hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai sesama karyawan, dan seringkali di ijin untuk berpartisipasi dalam menbust keputusan dan mempengaruhi mereka, kebanyakan

pemimpin menggunakan paling sedikit dari dua gaya, tetapi lebih menekankan pada tugas, kinerja dan karyawan.¹⁹

C. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia “kinerja” berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, atau kemampuan kerja.²⁰

a. Teori Para Ahli

Berikut Pandangan Kinerja menurut beberapa ahli:²¹

- 1) Menurut Robbins bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Menurut Melayu S.P.Hasibuan menjelaskan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
- 3) Menurut Widodo kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharap.

¹⁹James A.f.Stoner ,*Manajemen Jilid II*, (PT.Prenhallindo; Jakarta, 2009), h.165.

²⁰Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. 9, Jakarta Balai Pustaka 1997), h. 503

²¹ Hendriawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*, (Makassar : 2014), h. 15

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan hasil kerja dan kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar dapat memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Adapun ayat yang terkait dengan kinerja terdapat pada Q.S. Al-Ahqaf/ 46:19.²²



Terjemahnya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

7. Pengertian Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji, dan kompensasi-kompensasi lainnya.

1) Jenis Jenis Karyawan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

²²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*..

- a) Karyawan Tetap, Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*)
- b) Karyawan Tidak Tetap, Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi.²³

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan, mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkankinerjanya
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar

²³<http://pengertian-definisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan>

tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya

- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasiformatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upaya mencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut.

- 1) Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja parakaryawan
- 2) Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam bukukerja
- 3) Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah
- 4) Memberi balikan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan
- 5) Menyediakan program pengembangan agar para karyawan berkembang dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawanmeningkat
- 6) Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan

mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

a. Teori – Teori Kinerja

1. *Goal Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Georgopoulos 1975 yang disebut *path goal theory*. Menurut teori ini *performance* adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *need* (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan.

Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa *performance* merupakan fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif terhadap tujuan yang diharapkan.

2. *Attribusi / Expectancy Theory*

Pertama kali dikemukakan oleh Heider 1958, pendekatan teori atribusi ini mengenai kinerja yang dirumuskan sebagai berikut:

$$P = M \times A$$

Keterangan:

P = *Performance* (kinerja)

A = *Ability* (kemampuan)

M = *Motivation* (motivasi)

Berdasarkan rumus diatas, teori kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*).

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance indicat*) kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*). Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang).²⁴ Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara efektif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan, tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana arah kinerja harus dilakukan

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila

²⁴ Wibowo, *Manajeme Kinerja*, Ed.. 3-5 (Jakarta; Rajawali pers, 2011). h. 102

mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas. dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan akses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus

dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat berprestasi.²⁵

Dari ketujuh indikator diatas, dua diantaranya mempunyai sangat penting, yaitu, tujuan dan motif. kinerja ditentukan oleh tujuan yang

²⁵ Wibowo, *Manajeme Kinerrja*, h. 105

hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan motif. tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

c. Pengukuran Kinerja

Perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Pada umumnya unsur-unsur dalam penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinesan yang berlaku, menaati perintah kedinesan yang diberikan atas yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok, penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.²⁶

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira, manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

- 1) Perbaikan kinerja, umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit
- 3) Keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri

²⁶ Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrative dan operasional)*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta: 2003) h. 236

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan
- 6) Defisiensi proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemenSDM
- 7) Ketidakakuratan informasi, kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
- 8) Kesalahan rancangan pekerjaan, kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Melalui penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahantersebut
- 9) Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakanbantuannya.
- 11) Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen

SDM ditetapkan.

Dharma mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tindaknya dengan waktu yang direncanakan.²⁷

d. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Kemudian Suyadi Prawirosentono membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:²⁸

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi

²⁷ Ranga Mahardhika, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (survey karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales offis Malang)*

²⁸ Frans Farlen, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan PT. United Tractor, TBK Samarinda), h. 22*

adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Gibson bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu, kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).²⁹

Dari berbagai pandangan para ahli diatas dapat dikemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari faktor individu seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, maupun dari faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu Faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) turut berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Jadi dapat dikatakan kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, menggerakkan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sangat tergantung atas kemampuan pemimpin untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat yang ada sehingga pemakaiannya bisa terwujud dengan baik. Kepemimpinan merupakan suatu alat usaha untuk mencapai tujuan organisasi sehingga tercapai atau tidaknya, baik atau buruknya kualitas pencapaian organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan seseorang. Sebagai tolak ukur dalam masalah kepemimpinan ini adalah pemimpin yang dituntut untuk mampu mengarahkan, menggerakkan, memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara selektif, efektif, efisien. Dasar utama efektivitas kepemimpinan seorang bukan pengangkatan atau penunjukan selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain

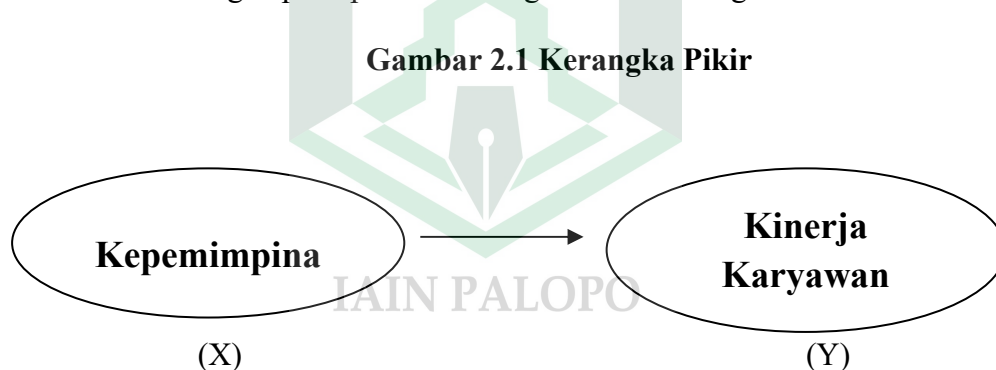
²⁹ Mul Irawan, *Indikator Kinerja Islami dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori dan Al-Qur'an/Hadits*, (Diposting oleh mul_irawan-pasca10 pada 20 November 2014 di Makalah Ekonomi Islam - 1 komentar, (diunduh tanggal 8)

terhadap kepemimpinannya yang bersangkutan berkat adanya kelebihan-kelebihan tertentu yang dimilikinya, baik oleh pengalaman, atas orang-orang yang dipimpin. Oleh karena itu, untuk menyandang gelar seseorang pemimpin bukanlah suatu hal yang mudah untuk diwujudkan, mengingat hal ini sangat erat kaitannya kelebihan pribadi dalam berbagai aspek dan adanya kekuasaan atas orang-orang yang dipimpinnya.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir berfungsi sebagai landasan teori dalam penelitian, atau biasa juga menggambarkan pokok permasalahan dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu kerangka pikir sangat penting untuk digambarkan.

Model kerangka pikir penelitian digambarkan sebagai berikut :



Kerangka pikir yang dijelaskan diatas bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sebagai seseorang pemimpin mereka harus memiliki kapasitas dalam kebijakan yang berorientasi pada pemberdayaan bawahannya. Termasuk dalam hal ini adalah bagaimana seseorang pemimpin menjalankan kepemimpinannya, apakah ia menjalankan kepemimpinannya akan menentukan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, penelitian menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.³⁰ Penulis menggunakan penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi atau objek penelitian adalah sangat penting karena dijadikan suatu tempat pengambilan data. Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Mega Finance kota Palopo yang berada di Jl. Ratulangi Kelurahan Sabbamparu Kecamatan Wara Utara yang dipimpin oleh seorang wanita yang bernama ibu Anti. Adapun waktu penelitian dilakukan mulai tanggal 23 Agustus 2017 - 23 Januari 2018

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

³⁰Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, (Alfabeta : Bandung, 2013) hal. 35-36

Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan pada Mega Finance Kota Palopo berjumlah 28 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.³¹

Jenis penelitian ini termasuk dalam *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa *total sampling* yaitu seluruh jumlah populasi pada penelitian ini akan menjadi sampel. Karena jumlah populasi penelitian ini sebesar 28 orang, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 28 karyawan, dimana angket akan dibagikan kepada sampel di lokasi penelitian.³²

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang digunakan dalam penelitian berupa data hasil

³¹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 81

³² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), hal.92.

kuesioner atau data yang diperoleh langsung yang disebarkan kepada para karyawan Mega Finance Kota Palopo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner. kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dimana responden mengisi pertanyaan/penyataan yang telah disiapkan kemudian mengembalikannya ke peneliti.³³ Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5 (5 berarti sangat setuju dan 1 berarti sangat tidak setuju).

F. Teknik Pengelohan dan Analisis Data

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows* versi 20. Sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil regresi dari model penelitian yang akan digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut dapat dianggap relevan atau tidak. semua data diolah dan dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat

³³Rusady Ruslan. *Metode Penelitian Public Relatoin dan Komunikasi* (Cet. 3: Edisi 1; Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016), h.230

pada kolom corrected item-total correlations). Jika r hitung $>$ r table, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.³⁴

Salah satu uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yaitu validitas yang berkaitan dengan kesanggupan suatu alat ukur dalam mengukur pengertian suatu konsep yang diukurnya. Menurut Jack R. Fraenkel, validasi konstruk (penentuan validitas konstruk) merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validasi lainnya, karena melibatkan banyak prosedur, termasuk validasi isi dan kriteria. Suatu instrument penelitian dikatakan valid bila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0.3.³⁵

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Kuesioner

No	Butir Soal	Hasil Uji	Keterangan
1	Soal 1	,412	<i>Valid</i>
2	Soal 2	,387	<i>Valid</i>
3	Soal 3	,590	<i>Valid</i>
4	Soal 4	,316	<i>Valid</i>
5	Soal 5	,367	<i>Valid</i>
6	Soal 6	,448	<i>Valid</i>
7	Soal 7	,549	<i>Valid</i>
8	Soal 8	,663	<i>Valid</i>
9	Soal 9	,476	<i>Valid</i>
10	Soal 10	,541	<i>Valid</i>
11	Soal 11	,423	<i>Valid</i>
12	Soal 12	,525	<i>Valid</i>
13	Soal 13	,572	<i>Valid</i>
14	Soal 14	,637	<i>Valid</i>
15	Soal 15	,621	<i>Valid</i>
16	Soal 16	,762	<i>Valid</i>

³⁴ Ghozali dalam Mohammad Rizky Teguh Pratomo, "Analisis Pengaruh Kompetensi Wirausaha dan Kemampuan Mengindra Pasar Terhadap Keunggulan untuk Meningkatkan

³⁵ Syofian Siregar. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*(Cet.2; edisi 1; Jakarta; Bumi Aksara, 2014), h.77

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$.³⁶

Adapun hasil uji reliabilitas penelitiannya ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,704	17

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi linier harus memperhatikan asumsi-asumsi yang mendasari model regresi. Terdapat asumsi penting mendasari model regresi linier klasik yaitu variabel-variabel tersebut berdistribusi normal, tidak terjadi *heterokedastisitas* dan *multikolonieritas* diantara variabel bebas dalam regresi tersebut. Maka tahap selanjutnya dilakukan uji statistik yaitu *uji t* dan regresi sederhana.³⁷

³⁶Syofian Siregar, "Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif" (Jakarta :PT Bumi Aksara, 2014),h.87

³⁷ Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 222.

a. *Uji Normalitas Data*

Uji signifikansi pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) melalui uji parsial (*uji t*) hanya akan valid jika residual yang kita dapatkan mempunyai distribusi normal. Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Terdapat beberapa metode uji normalitas.³⁸

b. *Uji Heterokedastisitas*

Uji *heterokedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam sebuah kategori mempunyai varians yang sama diantara anggota tersebut. Jika varians sama, dan ini seharusnya terjadi, maka dikatakan *Homokedastisitas*. Sedangkan jika varians tidak sama, dikatakan terjadi *Heterokedastisitas*. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi gejala *heterokedastisitas* salah satunya yaitu jika tingkat signifikansi pada uji *coefficients* lebih besar dari 0,05.³⁹ Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser.

c. *Uji Autokorelasi*

Uji *autokorelasi* yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Beberapa penyebab *autokorelasi* salah satunya adalah data bersifat *time series*, yaitu data berupa runtun waktu dimana nilai pada masa sekarang dipengaruhi oleh nilai masa lalu. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari *autokorelasi*. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi gejala

³⁸ Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 163

³⁹ Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*, h. 182.

autokorelasi yaitu uji *durbin Watson (DW test)*, uji *Langrage Multiplier (LM test)*, uji statistik dan *Runs Test*.⁴⁰ Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hasil analisis data tersebut dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepemimpinan

a = konstanta harga jika X = 0

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Individual (Uji *t*-Statistik)

Uji *t* digunakan untuk menguji hubungan regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya dalam model regresi.

- 1) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.
- 2) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

⁴⁰ Irwan Ganidan Siti Amalia, *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), h.124.

Pengujian ini dilakukan pada taraf signifikansi tertentu adalah 5% yang artinya tingkat kesalahan suatu variabel adalah 5% atau 0,05 sedangkan tingkat keyakinannya adalah 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel $> 5\%$ atau 0,05 berarti variabel tersebut tidak signifikan dan begitu sebaliknya. Apabila tingkat kesalahan suatu variabel $< 5\%$ atau 0,05 berarti variabel tersebut signifikan.

b. Koefisien *Determinasi R* (*Goodness of Fit*)

Koefisien *Determinasi* adalah kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, semakin angka mendekati satu maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktualnya, sebaliknya semakin angka mendekati nol maka kita mempunyai garis regresi yang kurang baik. Koefisien determinasi, merupakan koefisien determinasi merupakan konsep statistik, sehingga sebuah garis regresi baik jika nilai R tinggi.⁴¹

IAIN PALOPO

⁴¹Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*, op.cit., h. 168.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a) Sejarah PT Mega Finance

PT Mega Finance merupakan bagian dari Para Group PT Bank Mega Tbk. Kantor pusat PT Mega Finance berlokasi di Gedung Para Finance, Jln. Wijaya No. 1 No. 19 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Awal berdiri pada tahun 1995 dengan nama Para Finance dan bernaung di bawah PT Bank Mega Tbk. Awalnya Para Finance lebih banyak bergerak di bidang leasing (sewa guna usaha), factoring (anjak piutang), consumer finance (pembiayaan konsumen) dengan sasarannya adalah konsumen korporasi dan jenis kendaraan roda empat (mobil).

Dan bukan hanya itu saja, perusahaan ini juga bergerak pada bidang pembiayaan untuk berbagai merek sepeda motor di Indonesia. Mega Finance memiliki jaringan luas beroperasi pada lima pulau seluruh Indonesia, mencakup lebih dari 15 provinsi, 45 kota dan daerah administratif 225. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan pembiayaan dibawah naungan CT Corpora seperti halnya Bank Mega, Trans TV, Trans7 , dll.

Oktober 2000 Para Finance mengalihkan fokusnya ke bidang consumer financedengan sasarannya adalah konsumen individu dan organisasi serta jenis produk kendaraan roda dua (motor) yang khusus diproduksi Jepang dan Italia, yaitu Honda, Suzuki, Yamaha, Kawasaki dan Vespa.

Pada Juni 2010, Chairul Tanjung (Chairman) mengeluarkan kebijakan untuk mengganti nama Para Finance menjadi Mega Finance. Hal ini dilakukan untuk membedakan divisi bidang usaha Para Group."Jadi yang bergerak di sektor keuangan Para Group namanya akan menjadi Mega semua. Seperti Bank Mega, Mega Life (asuransi), dan Mega Finance (pembiayaan kendaraan)."

b) Adapun Visi dan Misi pada PT. Mega Finance Kota Palopo yakni :

1. Visi

Visi PT Mega Finance adalah menjadi perusahaan pembiayaan nomor 1 di Indonesia pada tahun 2015 berdasarkan total aset dan tingkat keuntungan.

2. Misi

- 1) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembiayaan kendaraan bermotor dengan kualitas terbaik.
- 2) Menjadi mitra usaha masyarakat otomotif yang terpercaya dengan membangun hubungan bisnis jangka panjang yang saling menguntungkan.
- 3) Menyediakan tempat berkarya dan pengembangan diri bagi karyawan yang memiliki dedikasi, motivasi dan kualitas tinggi.

c) Nilai-Nilai PT Mega Finance

1. Dipercaya
2. Bertanggungjawab
3. Disiplin
4. Kerjasama

5. Menjadi yang terbaik, Menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dikerjakan.

d) Komitmen Integritas PT Mega Finance

PT. Mega Finance menerapkan 5 komitmen integritas dalam kegiatan sehari-hari, yaitu:

1. Berjuang dengan segala daya upaya untuk mencapai target yang ditetapkan serta menjadi teladan di lingkungannya.
2. Fokus menjalankan dan mengembangkan kegiatan bisnis Para Finance agar tetap tumbuh secara berkesinambungan dengan kualitas yang baik.
3. Tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran yang merugikan perusahaan baik finansial maupun non-finansial.
4. Segera melaporkan jika ada indikasi atau terjadi penyimpangan atau pelanggaran terutama yang akan atau telah mengakibatkan kerugian finansial.
5. Mematuhi kebijakan, peraturan, prosedur kerja perusahaan serta menjalankan tata kelola perusahaan yang sehat dan bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan perusahaan.

e) Struktur Organisasi PT Mega Finance

Struktur organisasi merupakan rumusan dari visi, misi dan perencanaan, sedangkan *job description* merupakan unit dasar dari struktur organisasi yang membangun organisasi. Fungsi dari *job description* adalah

memudahkan pemangku jabatan mengetahui konfigurasi penugasannya di dalam struktur.

Sehubungan dengan penjelasan mengenai perlunya pembentukan penerapan suatu organisasi didalam suatu perusahaan maka PT Mega Finance membentuk struktur organisasi seperti pada gambar berikut ini :

Dengan melihat gambar tersebut, maka dijelaskan secara singkat tanggung jawab dan tugas wewenang masing-masing bagian, sebagai berikut :

1. Kepala Perusahaan

Kepala perusahaan PT.Mega Central Finence mempunyai tugas yaitu:

- a. Mengawasi bawahannya masing-masing dan mengambil keputusan.
- b. Bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksana tugas bawahannya.

2. Koordinator Administrasi

Administrasi mempunyai tugas yaitu:

- a. Mengatur keuangan perusahaan.
- b. Mencatat segala keperluan perusahaan.

3. Administrasi

- a. Menginput data hasil surve para surveyor.
- b. Mencatat hasil jualan setiap dealer.
- c. Bertanggung jawab terhadap pencairan dealer dan p.o (purch order) dealer.

4. Cek Analist

- a. Bertanggung jawab memeriksa hasil survei para surveyor.
- b. Bertanggung jawab terhadap yang di tandatangi di aplikasi apa bila terjadi tunggakan dari konsumen tersebut.

5. Marketing Head

- a. Bertanggung jawab terhadap setiap dealer yang bekerja sama dengan perusahaan PT. Mega Central Finance.
- b. Bertanggung jawab untuk target penjualan perusahaan setiap bulan.
- c. Menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan setiap dealer yang bekerja sama.
- d. Mencari tau program apa yang membuat penjualan meningkat.

6. Surveyor

- a. Bertanggung jawab menyurvei si konsumen apakah benar data tersebut.
- b. Bertanggung jawab untuk memberi keputusan apakah konsumen layak di beri perkreditan.

7. Koordinator Kolektor

- a. Bertanggung jawab memberikan solusi terhadap kolektor apabila terjadi permasalahan di lapangan.

8. Kolektor

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh konsumen perusahaan tersebut.
- b. Bertanggung jawab terhadap tunggakan konsumen dan bersedia menjemput angsuran si konsumen tersebut.

9. Prosedur bagian kerja Pengelolaan data konsumen

Pada bagian pengolahan data konsumen melalui berbagai proses, adapun prosedur dari proses tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konsumen terlebih dahulu di survei oleh surveyor.
- b. Apabila sudah di survei dan sudah di cek oleh Cek Analis dan konsumen tersebut layak di beri kredit atau tidak, setelah layak barulah di berikan ke administrasi.
- c. Setelah itu barulah data debitur di input oleh administrasi.

f) Bidang Usaha

PT. Mega finance kota palopo bergerak dalam bidang distributor barang dagangan seperti :

1. Sepeda Motor Yamaha
2. BPKB
3. Barang Elektronik (Hp)

g) Jam Kerja

Jam kerja pada PT. Mega Finance Kota Palopo berdasarkan kegiatan yang dilakukan menggunakan jam kerja regular atau jam kerja full time (waktu penuh). Jam kerja berlaku selama 8 jam, namun seringkali para karyawan bekerja lebih dari jam kerja yang di tetapkan tetapi akan ada biaya lembur. Hari kerja yaitu 6 hari dengan jam kerja sebagai berikut :

1. Hari senin sampai jum'at : pukul 08.00 - 16.30
Istirahat pukul 12.00 – 13.00
2. Hari sabtu : pukul 08.00 – 12.00

3. Hari minggu dan hari besar nasional libur.

B. Hasil Penelitian

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, penulis memperoleh dua hal dalam hal mempermudah proses analisis data yaitu karakteristik responden yang berjumlah 28 karyawan pada PT. Mega Finance Kota Palopo.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Data profil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Persentase %
Laki-laki	24	86 %
Perempuan	4	14 %
Total	28	100 %

Dengan melihat tabel karakteristik responden diatas maka dapat dilihat jumlah karyawan pria lebih dominan dibandingkan wanita, hal ini karena perusahaan bergerak di bidang perdagangan umum, dimana laki-laki lebih dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan lapangan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Deskripsi tentang usia responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Kelompok usia (tahun)	Jumlah karyawan	Persentase %
20 -30	20	72 %
31 – 40	6	21 %
>40	2	7 %
Total	28	100 %

Menurut tabel diatas karyawan PT. Mega Finance kota palopo berada dalam usia produktif untuk bekerja. karena sebagian besar karyawan berusia di antara 20 – 40 tahun. usia tersebut adalah usia yang tergolong maasih muda dan berpeluang untuk mengembangkan karir.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Deskripsi tentang tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah kariyawan	Persentase %
SMA/Sederajat	1	4 %
Diploma	-	-
S-1	27	96 %
Total	28	100 %

Dari data tabel diatas dapat dilihat tingkat pendidikan yang dominan adalah S-1 karena menjadi salah satu syarat untuk bergabung dengan PT. Mega Finance Kota Palopo.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Mega Finance Kota Palopo

a) Uji Normalitas Data

Tabel 4.4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,95602716
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,165
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,022
Asymp. Sig. (2-tailed)		,321

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari tabel *one Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,321. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,321 > 0,05$). makadapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.5
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	7,068	2,520		2,805	,009
	Kepemimpinan	-,252	,141	-,319	-1,782	,068

a Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji heterokedastisitas tersebut menggunakan metode Glejser dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel dependen, maka dapat diketahui hasil output “*coefficients*” yaitu nilai signifikan variabel independen kepemimpinan sebesar 0,68. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel independen lebih besar dari 0,05 atau ($0,068 > 0,05$) . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel independennya tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* atau berarti uji korelasi lolos.

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4.6
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,000(a)	1,000	1,000	,000	1,643

a Predictors: (Constant), Unstandardized Residual, Kepemimpinan

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tampilan “*Model Summary*” diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,643. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 1,579 ternyata nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($1,643 > 1,579$). maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

2. Uji Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Mega Finance Kota Palopo.

a) Koefesien Determinasi R^2

Tabel 4.7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890(a)	,792	,221	4,026

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan tampilan output *summary* diperoleh *R square* sebesar 0.792. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Mega Finance Kota Palopo sebesar 0.792 atau sama dengan 79,2% dan persentase pengaruhnya dipengaruhi oleh variabel lain.

b) Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.8
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	10,689	3,656		2,923	,007
	Kepemimpinan	,423	,205	,498	3,082	,005

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tampilan output hasil uji t pada tabel diatas didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 1,701 dan T_{hitung} 3,082 atau dengan nilai probabilitas signifikan sebesar $0.005 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan bahwa model ini signifikan sehingga $3,082 > 1,701$ dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.9
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	10,689	3,656		2,923	,007
	Kinerja karyawan	,423	,205	,498	3,082	,005

4. a Dependent Variable: Kepemimpinan

Persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,689 + 0,423X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar positif 10,689; artinya jika kepemimpinan (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 10,689.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X) sebesar positif 0,423; jika kepemimpinan (X) mengalami kenaikan nilai sebesar 1, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,423. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu hasil uji regresi pada koefisien determinasi (R Square) menyatakan ada pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,792 atau sama dengan 79,2% dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,082 > 1,701$ dan nilai signifikan kepemimpinan $0,005 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga sebaiknya para pemimpin dalam suatu perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alquran dan terjemahnya

A.f.Stoner James, *Manajemen Jilid II*, PT.Prenhallindo; Jakarta, 2009.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed,III; Jakarta: Balai Pustaka,2001.

Dr. Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, Jakarta :PT Raja Grafindo Persada 2006.

Drs.Syahrudin Syah, *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*,Palopo: Unanda,2011.

Frans Farlen, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Studi Pada Karyawan PT. United Tractor, TBK Samarinda.

Hasan Mtolhah, *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantangan Zaman*,Jakarta : Lantabora Press,1998.

Hendriawan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*, Makassar : 2014.

Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinannya*,Cet VIII; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.

Mul Irawan, *Indikator Kinerja Islami dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori dan Al-Qur'an/Hadits*,2014

Rangga Mahardhika, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, survey karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales offis Malang*

RB Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, Cet. I;Jakarta : Amzah,2005.

Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*,et.8: Jakarta: Rajawali Pers,2003.

Sastrohadiwiryo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia pendekatan administrative dan oprasiona*, PT. Bumi AKsara, Jakarta: 2003

Siagian Sondang P., *Manajemen sumber daya manusia*,Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara,2002.

Soeratno dan Lincolin Arsyad,*Metode penelitian untuk ekonomi dan bisnis*,Yogyakarta: UPP Akademik Manajemen Perusahaan YKPN ,2003

Stephen P., *Perilaku Organisasi*, cet 1; Jakarta: PT Mancana Jaya Cemerlang, 2006.

Subagyo Joko, *Metode Penelitian dalam Teori Teori dan Praktik*, Jakarta :Rineka Cipt, 1991.

Surakhmad Winarto, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Bandung :Tarsito. 2005

Suryohadiprojo Sayidiman, *“Kepemimpinan Abri dalam Sejarah dan Perjuangan”* Cet, I :Jakarta : Penerbit Intermasa, 1996.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahas Indosnesia*, Cet. 9, Jakarta Balai Pustaka 1997.

Wibowo, *Manajemen Kerja*, Ed.. 3-5 Jakarta; Rajawali pers, 2011.

Sumber dari yang lain :

<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan>



IAIN PALOPO