

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KCP PALOPO**

Skripsi

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



IAIN PALOPO

Oleh:

IIN RAHAYU

16 0402 0128

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

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KCP PALOPO**

Skripsi

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



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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Iin Rahayu
NIM :1604020128
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi :Perbankan Syariah
Judul :“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Palopo”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,17 September 2021

Yang membuat pernyataan

Iin Rahayu

NIM 1604020128

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Palopo yang ditulis oleh Iin Rahayu Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0402 0128, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 11 Mei 2022 Miladiyah bertepatan dengan tanggal 10 Syawal 1443 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 04 Agustus 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. Takdir, SH., M.H. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Takdir, SH., M.H. | Penguji I | (.....) |
| 4. Ishah, S.E.I., M.E.I. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui:
IAIN PALOPO

.....
a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

.....
Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

.....
Dr. Takdir, SH., M.H.
NIP. 19790724 200312 1 002

.....
Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP. 199861020 201503 1 001

PRAKATA

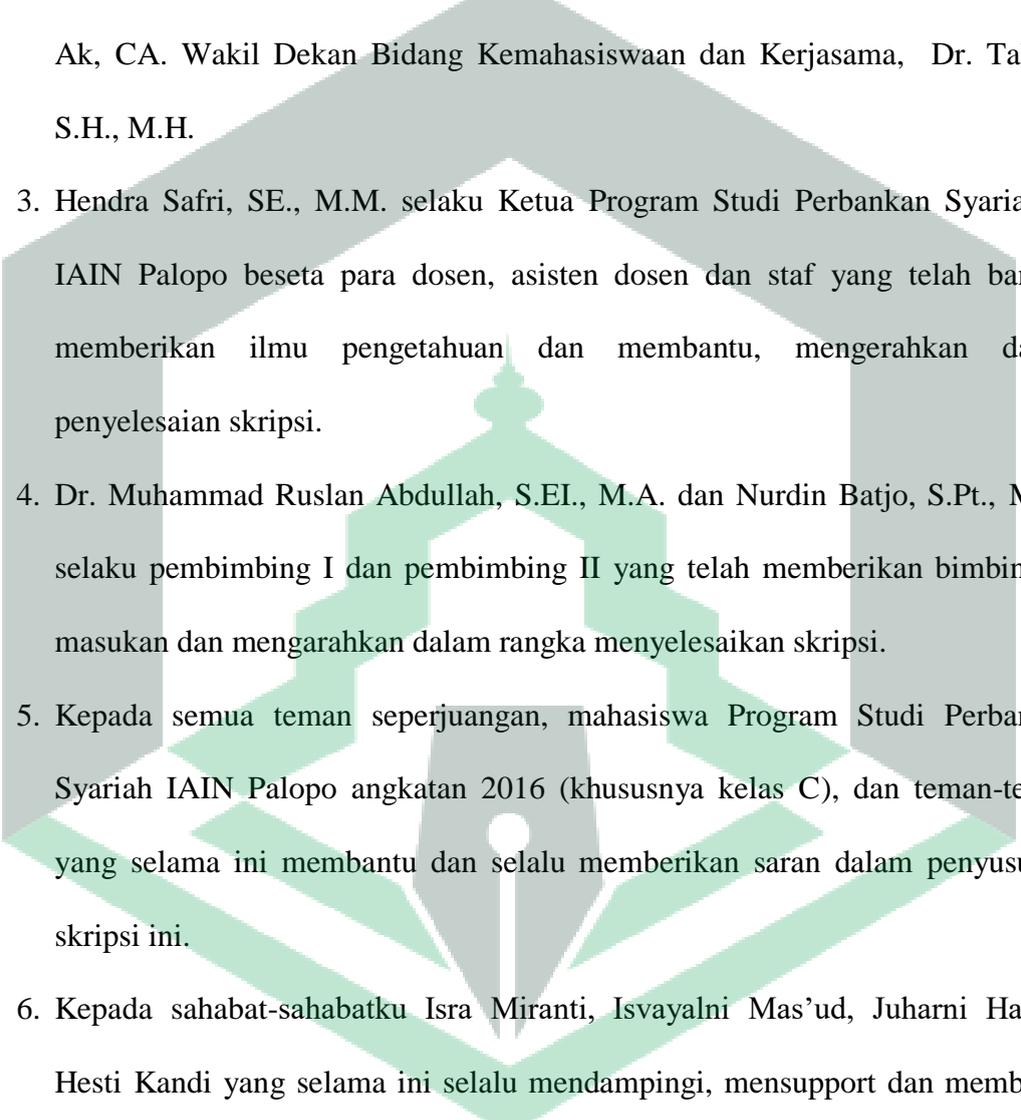
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun masih belum sempurna, guna memenuhi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam (IAIN) Palopo. Shalawat serta salam yang senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, arahan, masukan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang semuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Terimakasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Wandu dan ibunda Alfrida yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik penulis dengan penuh kasih sayang yang tak kenal lelah dan putus asa sehingga penulis dapat menuntut ilmu sampai saat ini, serta dukungan baik moral maupun materi sehingga penulis mampu bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Melalui kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M, Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Ahmad Syarif Iskandar, S.E., M.M. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Muhaemin, M.A.

- 
2. Dr. Hj Ramlah Makkulasse, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. Wakil Dekan Bidang Administrasi umum, Perencanaan dan Keuangan, Tajuddin, SE., M. Si., Ak, CA. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Takdir, S.H., M.H.
 3. Hendra Safri, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palopo beserta para dosen, asisten dosen dan staf yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan membantu, mengerahkan dalam penyelesaian skripsi.
 4. Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. dan Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi.
 5. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas C), dan teman-teman yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
 6. Kepada sahabat-sahabatku Isra Miranti, Isvayalni Mas'ud, Juharni Hamid, Hesti Kandi yang selama ini selalu mendampingi, mensupport dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Amin ya Rabbal alamin.

Palopo, 17 September 2021
Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik diatas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Hadengan titik di Bawah
خ	Kha	Kh	Kadanha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik diatas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdanye
ص	Šad	Š	Es dengan titik dibawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di Bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di Bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di Bawah

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

Hamzah(ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau diakhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفًا
هَوَالًا

:kaifa

:huala

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ... ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إ...	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أ...	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ

:māta

رَمَى

:rāmā

قِيلَ

:qīla

يَمُوتُ

:yamūtu

4. Tamarbutah

Transliterasi unta *ta marbutah* ada dua, yaitu *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya

adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	:raudahal-atfal
الْمَدِينَةُ الْفَائِضَةُ	:al-madinahal-fadilah
الْحِكْمَةُ	:al-hikmah

5. Syaddah(*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* , dalam literasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah..

Contoh:

رَبَّنَا	:rabbana
نَجِّئْنَا	:nadjjaina
النَّجْوَى	:nadjjaina
نَعْمٌ	:nadjjaina
عَدُوٌّ	:‘aduwwun

Jika huruf *ya* ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasarah (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ
عَرَبِيٌّ

: 'Alī (bukan 'Aliyyatau A'ly)

: 'Arabī (bukan A'rabiyyatau 'Arabiyy)

6. Kata Sandang

Kata sandan dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (Ialif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

السَّمْسُ
الزَّلْزَلَةُ
الْفَلَسَفَةُ
الْبِلَادُ

: *al-syamsu* (bukan *asysyamsu*)

: *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

: *al-fasafah*

: *al-biladu*

7. Hamzan

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arabia berupa alif.

Contoh:

تَامُرُونَ	: <i>ta'muruuna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
سَيِّئَةٌ	: <i>syai'un</i>
أَمْرٌ	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

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

Contoh:

Syarhal-Arba'īnal-Nawāwī

RisālahfiRi'āyahal-Maslahah

9. *Lafz-al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ *billāh* دِينِ اللَّهِ *dīnullāh*

Adapun ta'marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku menggunakan huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wama Muhammadunilla rasul

Innaawwalabaitinwudi'alinnasilallazibiBakkatamubarakan

Syahru Ramadanal-laziunzilafihial-Qur'an

Nasir al-Dinal-Tusi Nasr HamidAbuZayd Al-Tufi

Al-Maslahahfial-Tasyrial-Islami

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

Contoh:

Abual-WalidMuhammadibnRusyd,ditulismenjadi:IbnuRusyd, Abual-WalidMuhammad(bukan:Rusyd,Abual-WalidMuhammad Ibnu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu WaTa'ala
SAW.	= Sallallahu'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	=Hijriah
M	=Masehi
SM	= Sebelum Masehi
QS.../...:4	=QS al-Baqarah/2:4atau QS AliImran/3:4
HR	=Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	ix
DAFTAR HADITS	x
DAFTAR TABEL	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Landasan Teori	13
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Instrumen Penelitian	44
G. Teknik Pengolahan Data	46
H. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	

A. Kesimpulan
B. Saran

79
80

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

82



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS As-Sajdah/32: 24	14
Kutipan Ayat 2 QS Al-Isra/17: 84	31
Kutipan Ayat 3 QS At-Taubah/9: 105	34



DAFTAR HADITS

Kutipan hadis 1 tentang perbankan syariah26

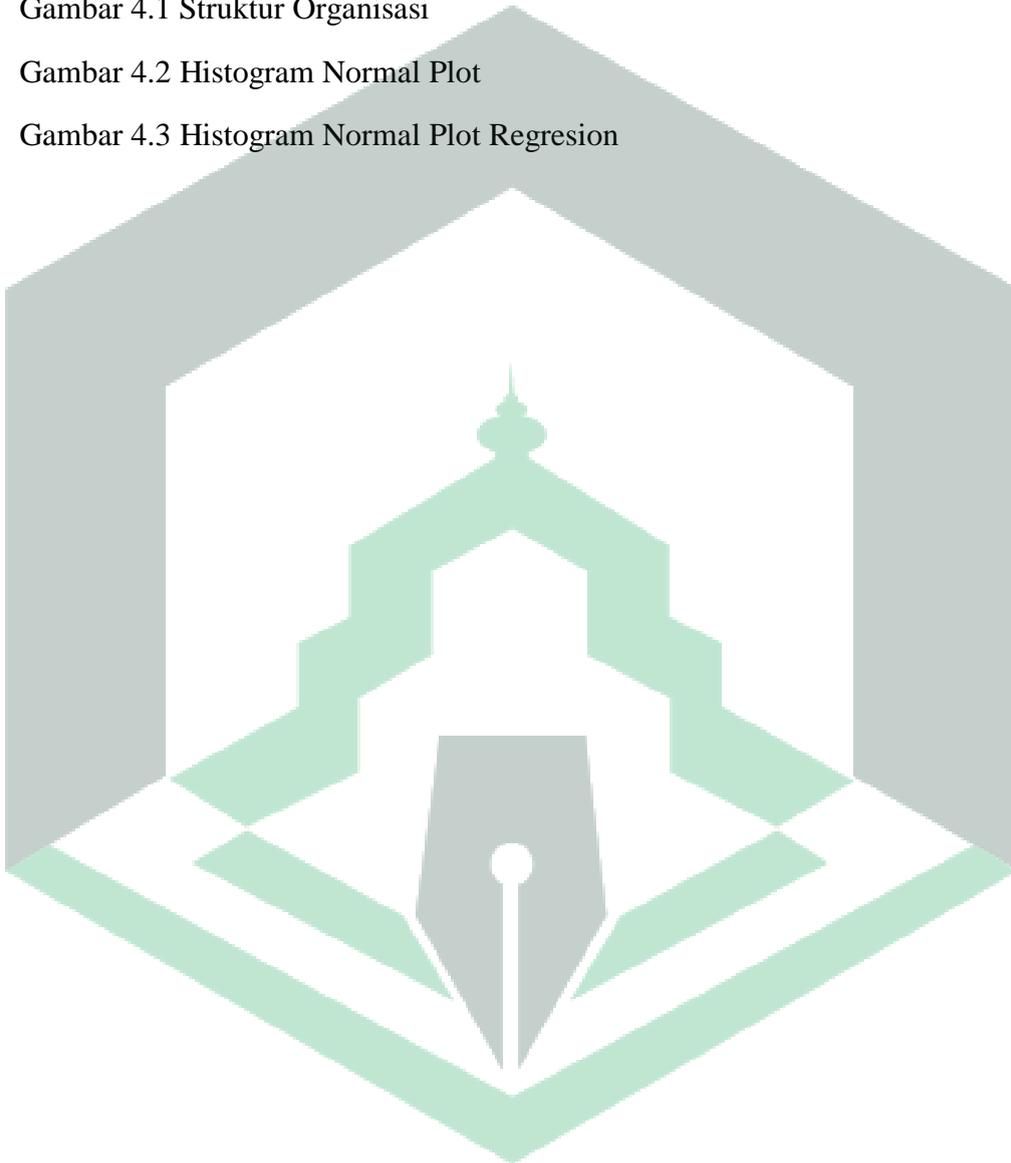


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 4.1 Descriptive Statistik	59
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	63
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas Data Penelitian	65
Tabel 4.6 Uji Heterokedastisitas Data Penelitian	66
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	67
Tabel 4.8 Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	68
Tabel 4.9 Hasil Ringkasan Uji Anova untuk Uji Signifikansi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	55
Gambar 4.2 Histogram Normal Plot	60
Gambar 4.3 Histogram Normal Plot Regresion	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Angket

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Dokumentasi

Lampiran 4 Sertifikat Toefl

Lampiran 5 Sertifikat Mahad

Lampiran 6 Sertifikat PBAK

Lampiran 7 Transkrip Nilai

Lampiran 8 Kuitansi Pembayaran

Lampiran 9 Srt. MBTA

Lampiran 10 Halaman Persetujuan Pembimbing

Lampiran 11 Nota Dinas Pembimbing

Lampiran 12 Nota Dinas Penguji

Lampiran 13 Nota Dinas Verifikasi

Lampiran 14 Hail Turnitin

Lampiran 15 Srt. Bebas Mata Kuliah

Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Iin Rahayu, 2021 “*Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo*”, Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), dibimbing oleh Muh. Ruslan Abdullah dan Nurdin Batjo

Pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y), tergolong kuat. Hal itu berdasarkan nilai $R^2 \times 100$ atau $= 0.726 \times 100\% = 72.6\%$, sedangkan sisanya (27.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian. Tinggi rendahnya Kinerja Karyawan (Y), akan diprediksi pada persamaan Regresi berganda dengan model $Y = 42.581 + .051 + .307$. Berdasarkan hasil analisis pada table *Coefficients^a* diperoleh t hitung 8.635. dan setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai t table sebesar 2.447. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, atau $8.635 > 2.447$ maka H_0 ditolak, artinya, variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.. Nilai t hitung yang positif memiliki makna berpengaruh secara searah, artinya bahwa semakin baik Kepemimpinan seorang Pimpinan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Hasil analisis pada table *Coefficients^a* diperoleh t hitung 8.635. dan setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai t table sebesar -1.256. Karena nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, atau $-1.256 < 2.447$ maka H_0 diterima, artinya, variabel Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.. Nilai t hitung yang negative memiliki makna berpengaruh secara berlawanan arah, artinya bahwa semakin buruk atau kurang Budaya Organisasi seorang Pimpinan perusahaan, maka akan semakin menurun pula Kinerja para Karyawan.

Kata Kunci : *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan yang pesat di bidang ekonomi baik perekonomian dalam negara maupun perekonomian dunia. Faktor perkembangan tersebut dapat berpengaruh pada suatu perusahaan dan organisasi. Pentingnya perkembangan perekonomian pada suatu negara ataupun dunia yang nantinya akan berdampak positif terhadap suatu organisasi ataupun perusahaan, karena dengan perkembangan tersebut tidak hanya akan menaikkan keuntungan pada perusahaan tetapi juga pada faktor internal dalam perusahaan tersebut. Setiap negara tentu tidak akan pernah lepas dari kegiatan ekonomi, baik itu negara maju atau pun negara berkembang.

Dengan adanya kegiatan ekonomi maka suatu organisasi akan dapat meningkatkan produktivitasnya, perekonomian masa kini menjadi perbincangan yang sangat serius karena setiap aktifitas tidak luput dari kegiatan tersebut, dengan kata lain masyarakat sekarang ini memiliki gaya hidup yang semakin kondusif, maka dari itu kemajuan yang pesat dalam bidang ekonomi dapat mempengaruhi suatu organisasi.¹

Perkembangan lembaga keuangan di tanah air dalam beberapa dekade terakhir ini mengalami pertumbuhan yang relatif pesat baik lembaga keuangan atau perbankan yang biasa dikenal dengan sebutan Lembaga keuangan syariah atau perbankan syariah. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya masyarakat yang

¹Asri Warnanti, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kcu Thamrin*, (Jakarta Pusat: Jurnal Serambi Hukum), 285.

menggunakan jasa bank maupun non bank, masyarakat sadar lembaga keuangan bank atau non bank dapat membantu dalam semua hal kegiatan perekonomian, sehingga semakin banyaknya jumlah bank syariah di Indonesia. Sampai bulan Juni 2019 berjumlah 189 yang terdiri dari 14 Bank Umum syariah, 20 Unit usaha syariah, dan 164 Bank pembiayaan rakyat syariah, dan angka ini akan terus bertambah.²

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).³ Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Yukl menyatakan bahwa faktor pemimpin (*leadership*) merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.⁴ Kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi, maka banyak riset yang

²Eri Tri Anggini, <http://museumberjalan.id>, dipublikasikan pada tanggal 3 April 2020, diakses pada tanggal 3 September 2020.

³Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2010), 60.

⁴Gary Yukl, *Leadership in Organization*, (Edition X, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey, 2011), 11.

memfokuskan pada karakteristik seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik belum tentu memiliki kualitas yang sama, tetapi mereka biasanya memiliki tiga karakter, yaitu empati (kemampuan untuk menempatkan diri dalam posisi orang lain), kesadaran diri sendiri, dan objektivitas dalam menghadapi orang lain. Banyak pemimpin besar memiliki karakter lain, seperti keberanian, kemampuan untuk mengilhami orang lain, penuh semangat, komitmen, fleksibilitas, inovatif, dan kemauan untuk bereksperimen. Para pemimpin harus berani menantang kondisi status quo dari perusahaan dan membantu pihak lain untuk menghadapi tantangan adaptif dari dunia kerja dewasa ini. Tantangan adaptif adalah situasi di mana perusahaan harus dengan cepat menyesuaikan diri untuk menjaga kelangsungan hidupnya, seperti contoh ketika anggota divisi pemasaran memiliki kesulitan untuk bekerjasama dengan personel divisi operasional.

Kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh atau kekuatan. Pengaruh tersebut bisa didapat dari satu atau berbagai sumber. Salah satu sumber kekuatan adalah posisi pemimpin dalam organisasi. Cara seorang pemimpin menggunakan kekuatannya untuk memimpin para karyawan menentukan gaya kepemimpinannya. Menurut Boone & Kurtz menyatakan para peneliti mengidentifikasi serangkaian gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat partisipasi karyawan.⁵ Kepemimpinan otokratik (*autocratic leadership*) akan berpusat di atasan. Para pemimpin otokratik membuat keputusan, lalu menyampaikannya ke bawahan, dan berharap agar instruksinya segera dilaksanakan. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) melibatkan para karyawan untuk membuat

⁵Louis E. Boone dan David L. Kurtz, *Pengantar Bisnis Jilid 1*. (Jakarta: Erlangga, 2012), 299.

keputusan. Berlokasi di tengah rangkaian, gaya kepemimpinan ini berpusat pada kontribusi karyawan. Para pemimpin demokratis akan mendelegasikan tugas-tugas, meminta saran dari karyawan, dan mendorong partisipasi. Gaya kepemimpinan yang paling demokratis adalah kepemimpinan bebas kendali (*free-rein leadership*). Gaya kepemimpinan ini percaya pada supervisi minimal dan menyerahkan sebagian besar keputusan pada bawahan.

Di samping faktor kepemimpinan, faktor motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner mendefinisikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya.⁶

Dalam mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada Bank Muamalat KCP Palopo memfokuskan pada motivasi yang melekat pada perusahaan, dimana perusahaan tidak menyederhanakan pekerjaan, tetapi malah memperluasnya untuk memberikan arti dan kepuasan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Ada dua cara yang biasanya dilakukan oleh perusahaan adalah perluasan kerja dan pengayaan kerja. Perluasan kerja (*job enlargement*) merupakan perubahan perencanaan kerja yang memperluas tanggung jawab karyawan dengan meningkatkan jumlah dan variasi pekerjaan. Sedangkan pengayaan kerja (*job enrichment*) merupakan perubahan perencanaan kerja yang meningkatkan kewenangan karyawan dalam perencanaan kerja, menentukan

⁶James A.F. Stoner, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 80.

bagaimana pekerjaan harus dilakukan, dan mempelajari keahlian baru yang membantu mereka berkembang. Banyak perusahaan yang telah mengembangkan program pengayaan kerja yang memberikan kewenangan pada karyawan untuk bertanggung jawab pada pekerjaan. Melalui pengayaan kerja, perusahaan dapat memotivasi para karyawan untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi daripada membatasi pekerjaan mereka sebelumnya.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor budaya organisasi juga perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peran pimpinan Bank Muamalat KCP Palopo yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan pada Bank Muamalat KCP Palopo yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama pada pimpinan Bank Muamalat KCP Palopo dalam menilai efektivitas kepemimpinan, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh

karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas, maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di samping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin menguji kembali pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengambil obyek Bank Muamalat KCP Palopo dan tertarik untuk meneliti judul tentang lingkungan kerja pada Bank Muamalat KCP Palopo. Peneliti melakukan fokus penelitian tentang ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP Palopo”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan evaluasi kinerja dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan pada Bank Muamalat KCP Palopo berdasarkan prinsip-prinsip syariah dalam Islam.
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.
3. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran tentang posisi penelitian dalam kaitannya dengan penelitian sejenisnya yang pernah dilakukan oleh kalangan akademis. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Jenis / Metode Penelitian
1	Eko Partono (2018)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta	Jenis penelitian menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empiris yang dilakukan oleh peneliti langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Metode penelitian ditentukan dengan variabel bebas (<i>independen variable</i>) adalah kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3). Sedangkan untuk variabel terikat (<i>dependen variable</i>) adalah kinerja karyawan (Y). ⁷
2	Fajar Andi Kurniawan (2019)	Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan serta menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang

⁷Eko Partono, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta", *Thesis IAIN Salatiga* (2018).

			diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kusioner, observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tekanan kerjaterhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Bandung. ⁸
3	Rahadian Fernanda (2019)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian prasyarat analisis yang meliputi: uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedatisitas. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. ⁹
4	Clarissa Situmorang (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pada manajer PT. Olagafood Industri (Jalan sentosa No. 54 Kec. Tanjung Morawa)	Tahap penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS versi 19.0 dengan metode input data (entry) untuk melihat pengaruh antar-variabel. Sebagai variabel independen, yaitu motivasi kerja dan tekanan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja pegawai. ¹⁰
5	Dede Sumarni (2011)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang yang berjumlah 614 orang. Sampel penelitian 90 orang diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Variabel penelitian ini adalah

⁸Fajar Andi Kurniawan, *Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung*, Prosiding Hukum Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 1 (Februari, 2019).

⁹Rahadian Fernanda, *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal NOMINAL Vol. 5 No. 2 tahun 2019.

¹⁰Clarissa Situmorang, *Pengaruh motivasi kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pada manajer PT. Olagafood Industri (Jalan sentosa No. 54 Kec. Tanjung Morawa)*, Skripsi Universitas Sumatera Utara (2020).

			variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) serta variabel kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode kuesioner (angket). Metode analisis yang digunakan metode analisis deskripsi persentase dan regresi berganda. ¹¹
6	Rukmawati (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang)	Penelitian ini merupakan studi k ϵ ms pada Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Data penelitian diperoleh melalui survey pada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di BJ3PP Kupang, yaitu 70 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan tehnik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Dari 70 responden, 59 responden mengembalikan kuesioner yang layak untuk dianalisis. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 16. ¹²
7	Ahmad Siddiq Marsuki (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BNI

¹¹Dede Sumarni, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang (2011).

¹²Rukmawati, *Pengaruh Budaya Organisasi dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang)*, Skripsi Universitas Terbuka (2016).

		Karyawan dengan Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surakarta)	Syariah KC Surakarta dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik penulisan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 53 responden. Uji validitas instrumen menggunakan rumus Pearson Correlation. Reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach. Uji prasyarat analisis yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur. ¹³
8	Wijayanti (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner) dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F). Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 6,325 + 0,714 X_1 + 0,151 X_2$. ¹⁴
9	Mawei, Nelwan, Uhing (2014)	Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado	Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 68 karyawan, dan jumlah responden 68, dengan menggunakan metode sampling jenuh. ¹⁵
10	Doni Setyo Utomo (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan	Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian

¹³ Ahmad Siddiq Marsuki, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surakarta)*, Skripsi Universitas Surakarta (2018).

¹⁴ Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang (2012).

¹⁵ Mawei, Nelwan, Uhing, *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI*, Jural Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi (2014).

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Prima Trans Logistik Jakarta)	kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dan menyebarkan kuesioner. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan regresi linear berganda. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Trans Logistik Jakarta. ¹⁶
--	--	--

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku yang bertujuan mempengaruhi para bawahan, sehingga bisa bekerja sama agar produktivitas menjadi tinggi yang menyebabkan pencapaian tujuan organisasi.¹⁷ Pemimpin yang dicintai oleh para anggotanya merupakan harapan dan impian bagi setiap pemimpin. Kecintaan para anggota kepada pemimpin merupakan parameter yang umum digunakan untuk mengetahui kepemimpinan seseorang apakah berhasil atau tidak. Bila tanggapan para anggota positif, maka diyakini bahwa pemimpin tersebut telah menjadi teladan dan pengayom bagi para anggotanya. Namun

¹⁶Doni Setyo Utomo, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Prima Trans Logistik Jakarta)*, Skripsi Universitas Satya Negara Indonesia (2020).

¹⁷Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Makassar, Aksara Timur, 2018), 113.

bila respon para anggotanya negatif, maka diyakini bahwa pemimpin tersebut telah gagal dalam mengemban amanah. Konsekuensi terhadap individu sang pemimpin antara lain adalah:¹⁸

- 1) Berani mengambil keputusan yang sulit secara tepat dan tegas.
- 2) Berani menanggung resiko
- 3) Berani memegang tanggung jawab. Dimana tanggung jawab tidak boleh didelegasikan.

Kepemimpinan merupakan sifat kebiasaan, kepribadian yang di miliki oleh pemimpin yang membedakannya dengan yang lain. Pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya.¹⁹ pemimpin yang bisa mengelola perusahaan dengan baik bukanlah hal yang mudah.²⁰ Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.²¹

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas dan tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan kewajiban bersama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutikno kepemimpinan dalam Islam adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan, yang

¹⁸Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Makassar, Aksara Timur, 2018), 113.

¹⁹H. Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cet ke-7, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 113.

²⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2014), 167.

²¹Mega Rosa Arini Putri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*, (Bali: Jurnal FE Univ. Udayana, jurnal tidak diterbitkan, 2016).

akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.²⁵

Kepemimpinan adalah suatu perilaku yang dapat mengintegrasikan tujuan dengan individu, keinginannya.²⁶ Gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas kepemimpinan sebagai suatu kepribadian (personality) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Sangatlah sulit untuk merumuskan daftar tipe pribadi secara detail yang dimiliki oleh seorang manajer yang sesuai dengan segala pekerjaan setiap organisasi, serta lingkungan kerja. Tipe kepemimpinan yang menyebabkan ia dipilih sebagai manajer sangat berhubungan erat dengan rumusan tujuan organisasi, jenis aktivitas yang harus dipimpin, karakteristik para bawahan, motif usaha, serta kondisi lain yang akan berdampak pada organisasi.²⁷

Menentukan tipe pribadi seseorang secara terperinci sangatlah sulit, apalagi menentukan tipe kepemimpinan yang cocok untuk semua pekerjaan di setiap organisasi. Seorang manajer memilih tipe kepemimpinan dan menggunakannya di dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh kecakapan

²⁵Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cet 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 303.

²⁶Lis Prasetyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja*, (Jurnal Neo-Bisnis, 2017), 171.

²⁷Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Makassar, Aksara Timur, 2018), 117.

manajer, tujuan organisasi, karakteristik bawahan, motif usaha, jenis aktivitas, dan segala unsur yang dapat mempengaruhi organisasi. G.R. Terry adalah seorang ahli dan pengembang ilmu manajemen yang dikutip oleh Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia, mengungkapkan beberapa tipe kepemimpinan dalam sebuah organisasi sebagai berikut:²⁸

- 1) Kepemimpinan Pribadi
- 2) Kepemimpinan Nonpribadi
- 3) Kepemimpinan Otoriter
- 4) Kepemimpinan Demokatis
- 5) Kepemimpinan Paternalistik
- 6) Kepemimpinan Menurut Bakat.

Diantara tipe-tipe kepemimpinan tersebut, tipe demokratis adalah tipe Kepemimpinan yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe demokratis memiliki beberapa karakteristik yakni ;

- 1) Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha mensinkronisaikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya,
- 4) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan.

²⁸Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Makassar, Aksara Timur, 2018), 117.

- 5) Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.
- 6) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- 7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.²⁹

d. Pendekatan Teori Kepemimpinan

Pendekatan teori kepemimpinan yang sesuai dengan penelitian ini merupakan teori yang mengfokuskan pada kesiapan pengikut. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih kepemimpinan yang tepat, tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Ada 4 dimensi teori gaya kepemimpinan situasional yaitu:

- 1) *Telling/mengarahkan*: Kemampuan pemimpin untuk mendefinisikan peranan-peranan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas-tugasnya.

Gaya telling (memberitahukan) dalam penerapannya, pemimpin sangat berperan untuk memberitahukan kepada bawahan tentang apa, di mana, bagaimana, dan kapan harus melakukan tugas. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan apabila bawahan memiliki kematangan yang rendah, sehingga tanpa pemberitahuan secara jelas dan terinci bawahan tidak

²⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 219.

memahami apa yang menjadi tugas pekerjaan untuk dilakukan. Gaya ini tidak terlalu memperdulikan hubungan dengan bawahannya.

Tugas tinggi artinya banyak instruksi-instruksi yang perlu disampaikan mengingat bawahan baru menghadapi pekerjaan dan situasi baru. Hubungan rendah artinya pada tahap ini pimpinan belum banyak memberikan motivasi yang bersifat sebagai dukungan, karena bawahan belum siap karena memerlukan struktur kerja yang jelas sehingga kontrol kuat masih diperlukan.

2) *Selling*/menjajakan: Kemampuan pemimpin untuk menyediakan instruksi-instruksi terstruktur bagi bawahannya disamping juga harus supportif. Gaya *selling* (menjual) dalam penerapannya pemimpin memberikan instruksi yang terstruktur yang disertai dengan dukungan. Gaya kepemimpinan ini diterapkan ketika bawahan memiliki tingkat kematangan yang rendah menuju ke tingkat sedang, di mana bawahan tidak mampu atau memiliki keterampilan yang kurang memadai, tetapi memiliki kemauan untuk bertanggungjawab dan melaksanakan tugas pekerjaan. Untuk keberhasilan pelaksanaan tugasnya, diperlukan dukungan yang diberikan pemimpin. Namun juga menjaga dan memperhatikan hubungan dengan bawahannya.

Penetapan tugas-tugas tinggi disertai petunjuk yang terarah, bawahan mulai belajar mengenai tugasnya, perhatian dan tugas tetap penting karena mereka belum dapat bekerja tanpa struktur, namun dukungan psikologis

tidak terlalu penting dilakukan karena bawahan pada dasarnya telah memiliki kesediaan secara psikologis yang kuat.

- 3) *Participating*/mengikutsertakan: Interaksi antara pemimpin dan bawahan di mana pimpinan dan bawahan saling berbagi dalam keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Gaya *participating* (berpartisipasi) dalam penerapannya pemimpin dan bawahan bersinergi dalam pengambilan keputusan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya memiliki kualitas yang tinggi. Pemimpin mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan akan membuat bawahan mengoptimalkan perannya dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dengan keikutsertaannya tersebut membuat dirinya merasa bahwa keputusan yang diambil menjadi bagian dalam dirinya dan tanggungjawab untuk diwujudkan. Kepemimpinan partisipatif menjadi bawahan merasa nyaman dalam bekerja dan dorongan untuk berprestasi. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan bagi bawahan yang memiliki kematangan tingkat sedang ke tingkat tinggi, di mana dirinya memiliki kemampuan namun dirinya tingkat kemauan melakukan tugas rendah. Kemauan yang rendah dapat disebabkan kurangnya partisipasi dirinya dalam pengambilan keputusan.

Bawahan mempunyai kemampuan lebih besar dibanding kesediaan psikologisnya sehingga pemimpin tidak memerlukan pengarahan akan kemampuan yang harus dilakukan karena pada dasarnya sudah dimiliki bawahan. Namun dengan kesediaan psikologis yang masih rendah,

pimpinan lebih menekankan untuk membangun komunikasi dua arah dan dukungan psikologis dalam membangun partisipasi bawahan dalam proses kerjanya. Upaya ini dilakukan untuk memunculkan ataupun meningkatkan motivasi bawahan lebih kuat lagi.

- 4) *Delegating*/mendelegasikan: Kemampuan pimpinan dalam menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahan agar dapat melakukan efektifitas pekerjaan.³⁰

Gaya delegating (pendelegasian) dalam penerapannya, pemimpin sedikit memberikan arahan yang spesifik terhadap penyelesaian tugas pekerjaan. Pemimpin tidak harus memberikan dukungan yang tinggi dan menuntun bawahannya. Hal ini dikarenakan bawahan memiliki tingkat kematangan yang tinggi, di mana dirinya sudah memahami akan tugas pekerjaan dan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya itu. Pemimpin justru memberikan kesempatan dan memberikan kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusan tertentu terkait dengan pengembangan organisasi atau lembaga, tipe ini memiliki hubungan yang sangat sedikit.

Bawahan sudah lebih percaya diri, dapat mengarahkan sendiri dan berpengalaman, tidak lagi mengharapkan pengarahan dari pimpinan, mereka sudah mandiri. Yang dilakukan pimpinan hanya sebatas mengevaluasi kinerja serta meminta pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukan bawahan. Kualifikasi seorang pemimpin seorang yang berkedudukan

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 225.

sebagai manajer sebagaimana biasa dideskripsikan, tidak serta merta menjadi seorang pemimpin. Kualifikasi yang wajib dimiliki oleh seorang manajer dalam suatu perusahaan selalu berbeda dengan perusahaan yang lain. Hal ini menyebabkan sangat sulitnya menentukan kualifikasi seorang manajer untuk semua keadaan dan zaman.

Kualifikasi kepemimpinan seorang manajer menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh bahwa yang memungkinkan menjalankan fungsinya dalam menghadapi keadaan dan perubahan zaman, adalah sebagai berikut:

- a) Watak dan akhlak terpuji. Pemimpin adalah seseorang yang menjadi panutan dalam sebuah organisasi, sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang berwatak (karakter) dan berakhlak (kelakuan) yang terpuji. Dimana dengan watak dan akhlak terpuji seorang pemimpin dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi maka organisasi akan berjalan harmonis dan bersinergi satu dengan lainnya. Sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah.
- b) Prakarsa tinggi. Pemimpin memiliki prakarsa yang tinggi dan merupakan seorang pemicu, disinilah peranan pemimpin yang sangat penting dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. Dengan prakarsa tinggi akan muncul ide-ide yang cemerlang untuk perkembangan organisasi, ditambah peran sebagai pemicu bahwa semua aktivitas organisasi dimulai oleh pemimpin dalam pelaksanaannya kemudian dilanjutkan dan diselesaikan oleh anggota organisasi lainnya.

- c) Melayani bawahan. Melayani bawahan merujuk pada mempercayai bawah, mendengarkan ide dan keluhan mereka, mengapresiasi ide dan memberi solusi keluhan bawahan, serta menambah dan mengembangkan keterampilan bawahan, kemudian membantu perkembangan karier para bawahan.
- d) Paham kondisi lingkungan. Pemimpin yang baik tidak hanya mengetahui apa yang sementara terjadi di lingkungan sekitarnya, tetapi harus memahami bagaimana dan mengapa hal tersebut bisa terjadi di lingkungan sekitarnya. Sehingga seorang pemimpin mampu menganalisis perubahan dan perbedaan lingkungan tersebut, dan memanfaatkan data untuk para bawahan dan organisasi tempatnya beraktivitas.
- e) Cerdas. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang tinggi, karena dituntut untuk mempelajari dan mendalami suatu ilmu pengetahuan. Melalui pengetahuan dan kecerdasan yang tinggi, pemimpin dapat memahami permasalahan yang ada di organisasinya serta menganalisis solusi tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.
- f) Orientasi ke masa depan (Visioner). Pemimpin adakah seorang visioner yaitu memiliki citacita dan berwawasan ke masa depan. Sehingga pemimpin yang baik harus mampu memprediksi hal-hal yang dapat terjadi di masa yang akan datang dan mampu membuat rencana yang cemerlang atas pediksinya tersebut.
- g) Terbuka dan tegas. Pemimpin haruslah terbuka terhadap para bawahannya, sehingga ia dapat memperoleh banyak masukan informasi

dan ide dalam organisasinya. Masukan tersebut dapat membuat cakrawala berpikir semakin luas, sehingga dapat tegas dalam perbaikan uraian kerja dan struktur organisasi, yang menyebabkan efektivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan demi pencapaian tujuan organisasi.

- h) Berkomunikasi efektif. Pemimpin paling tidak menghabiskan waktu 80% dari hari kerja untuk berkomunikasi dengan orang lain dan 20% waktu lainnya dihabiskan manajer untuk melakukan tugas administratif. Sehingga pemimpin dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif, melalui sebagai pembicara yang efektif dan pendengar yang baik.³¹ Melalui komunikasi yang efektif ini pemimpin dapat memadukan antara keinginan para bawahan dan tujuan organisasi, sehingga harmonisasi antara anggota dan organisasi dapat tercapai.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau disebut dengan budaya organisasi tidak bisa dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan.³² Budaya organisasi merupakan satu rupa anggapan yang di miliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana anggota tersebut rasakan, pikirkan serta bereaksi terhadap lingkungan yang beranekaragam.³³ Budaya merupakan sikap dan keinginan yang dimiliki bersama anggota organisasi sebagai suatu asumsi dasar yang memiliki hubungan dengan masalah tersebut. Jadi budaya adalah suatu cara hidup yang terdapat pada

³¹Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. I; Makassar, Aksara Timur, 2018), 114-116.

³²Edy sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Cet. II; Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010), 2.

³³Robert Kreitner dan Angelo Kinichi, *Perilaku organisasi*, (Ed. II, Jakarta: Salemba Empat, 2015), 79.

sekelompok mausia yang berkembang dan di wariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi berikutnya.³⁴

Menurut Michel Zweel, yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya *Budaya Organisasi*, menyatakan bahwa budaya korporasi sebagai cara hidup suatu organisasi yang diberikan melalui generasi penerus pekerja. Budaya termasuk siapa kita, apa yang kita yakini, apa yang kita lakukan, dan bagaimanakah melakukannya.³⁵ Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut, budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercerminkan dalam perilaku anggota, mulai dari inner working, interaksi, sampai ekspektasi di masa depan.

a. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos-mitos dan tingkah laku.³⁶ Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Wilkins yang dikutip oleh Mahadin Shaleh dalam bukunya *Kepemimpinan dan Organisasi* mendefinisikan budaya sebagai “sesuatu yang

³⁴Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 375.

³⁵Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Cet. II; Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 15.

³⁶Djokosantoso Moeljono, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006), 13.

dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya”. Lingkungan sosial dalam pengertian ini bisa dalam bentuk sebuah organisasi. Arti yang dapat dibagi bersama tersebut dinyatakan sebagai kebiasaan.³⁷

Berdasarkan definisi di atas, budaya organisasi dapat dipahami atas tiga dimensi yaitu berbeda, yakni asumsi dasar, nilai-nilai kepercayaan dan benda-benda yang terlihat (*visible artifacts*). Asumsi dasar adalah respons yang tanpa disadari menentukan bagaimana anggota-anggota kelompok menerima, berpikir dan merasa. Benda-benda yang terlihat merupakan budaya organisasi yang langsung dapat dilihat pada penataan ruang kantor pakaian dan buku-buku yang berkaitan dengan sejarah, cerita-cerita, dongeng-dongeng dan simbol-simbol perusahaan.

b. Karakteristik budaya organisasi

Konsep utama di dalam budaya organisasi adalah pembagian arti (*sharing*), karena tanpa pembagian nilai, tujuan, norma dan sebagainya tidak akan ada budaya. Kebersamaan adalah hal yang vital dalam pembentukan budaya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins yang dikutip oleh Mahadin Shaleh mengatakan bahwa budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dalam memberikan arti dari suatu sistem nilai yang ada. Persamaan persepsi ini penting mengingat

³⁷ Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Cet. I; Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), 37.

bahwa organisasi mempunyai latar belakang dan level yang berbeda.³⁸

Selanjutnya bahwa ada sepuluh karakteristik budaya organisasi :

- 1) Identitas anggota, pegawai mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, bukannya bagian dari pekerjaannya atau bagian dari bidang keahlian profesional.
- 2) Penekanan kelompok, kegiatan-kegiatan kerja diorganisir dalam suatu kelompok/grup bukannya perseorangan/individu.
- 3) Fokus pada manusia, pengambilan suatu keputusan yang dilakukan oleh manajemen akan selalu memperhatikan dampak *outcome* bagi manusia di dalam organisasi.
- 4) Integrasi unit-unit di dalam organisasi didukung untuk beroperasi di dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.
- 5) Pengawasan, peraturan-peraturan, pembatasan dan pengawasan langsung dipergunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 6) Toleransi terhadap resiko, pegawai didorong untuk menjadi agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
- 7) Kriteria penghargaan bahwa penghargaan seperti kenaikan upah dan promosi dialokasikan sesuai dengan prestasi atau kinerja pegawai dan bukan berdasarkan senioritas, favoritisme atau faktor-faktor non kinerja lainnya.
- 8) Toleransi terhadap konflik, pegawai didorong dalam suasana konflik dan saling menerima kritik.

³⁸ Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Cet. I; Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), 38.

9) Orientasi pada hasil akhir manajemen memusatkan perhatiannya pada hasil atau *outcomes*, bukannya pada teknik-teknik dan proses untuk mencapai hasil.

10) Mengutamakan sistem terbuka, organisasi selalu memantau dan menanggapi setiap perubahan yang terjadi di luar lingkungan organisasi.³⁹

c. Proses terjadinya budaya organisasi

Menurut Harvey dan Brown yang dikutip oleh Mahadin Shaleh bahwa budaya organisasi yang disebut sebagai *corporate culture*, adalah suatu sistem pembagian nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang berinteraksi dengan orang-orang di dalam organisasi, struktur dan sistem organisasi untuk menghasilkan nilai-nilai perilaku. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan cara dalam menyelesaikan tugas.⁴⁰

Budaya perusahaan adalah sistem nilai yang dikembangkan dari pola kebiasaan, falsafah dasar pendirinya yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi acuan yang dipakai sebagai pedoman berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang akhirnya dapat membentuk nilai-nilai individu.

Budaya organisasi adalah cara melihat dan berpikir mengenai perilaku dari dan dalam organisasi, suatu perspektif untuk memahami apa yang sesungguhnya sedang terjadi. Dalam kaitan ini budaya organisasi ditujukan pada sekumpulan pokok pikiran yang mencoba menjelaskan dan

³⁹Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Cet. I; Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), 39-40.

⁴⁰Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Cet. I; Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), 40.

memperkirakan bagaimana organisasi dan manusia bertindak dalam lingkungan yang berbeda.

Budaya organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma kekhasan dan pola perilaku. Budaya yang ditunjukkan pada suatu organisasi berupa kepribadian seperti yang dipunyai oleh individu tersembunyi, bahkan relatif seragam, yang memberikan arti, arah, dan mobilitas. Budaya dalam suatu organisasi membantu pekerjaan memberikan tanggapan atas ketidakpastian yang tidak bisa dihindarkan dan keruwetan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika dilaksanakan dengan baik, budaya dapat menjembatani pelaksanaan strategi formal organisasi sehingga dapat mempengaruhi organisasi tersebut menjadi lebih efektif.⁴¹

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi melalui pembagian nilai, alat-alat simbolis dan ide-ide sosial. Kuat atau lemahnya budaya organisasi tergantung pada keterpaduan, kesepakatan, nilai dan komitmen individu terhadap tujuan bersama. Budaya yang kuat akan membangun keterpaduan, loyalitas dan tanggung jawab pada organisasi. Pada akhirnya tentu akan meningkatkan efektivitas organisasi. Pada umumnya budaya organisasi ditemukan atau diciptakan oleh pendiri perusahaan atau pimpinan paling atas (*top management*) yang mendirikan atau merintis perusahaan tersebut. Falsafah atau strategi yang diterapkan oleh para pendiri ini lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas.

⁴¹ Mahadin Shaleh, *Kepemimpinan dan Organisasi*, (Cet. I; Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018), 42.

d. Fungsi budaya organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja masing-masing, budaya kerja adalah suatu semangat yang tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam organisasi untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu sendiri. Di dalam, praktek budaya kerja sering pula disebut budaya organisasi (*orgnizational culture*), namun, makna dan esensinya hampir sama, yakni menjadikan organisasi itu tampak berbeda dengan organisasi lainnya, walaupun bergerak dalam bidang usaha yang sama.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari faktor lingkungannya baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Oleh karena itu kepribadian seseorang juga akan dibentuk melalui lingkungannya agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan diakui serta disepakati bersama sebagai pedoman dalam bertindak. Manusia sebagai pekerja dalam kehidupan organisasi selalu berusaha untuk menentukan dan membentuk suatu kehidupan yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah bagaimana membangun budaya kerja (*job culture*) dimana individu berada, baik yang berkaitan dengan keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai sosial yang dijunjung tinggi, serta harapan dan sebagainya. Jika semua ini dilakukan secara konsisten akan mempengaruhi berbagai aspek baik dalam kehidupan

dalam organisasi lainnya. Oleh karena itu, Organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif tidaknya suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja masing-masing, budaya kerja adalah suatu semangat yang tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam organisasi untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu sendiri. Di dalam, praktek budaya kerja sering pula disebut budaya organisasi (*orgnizational culture*), namun, makna dan esensinya hampir sama, yakni menjadikan organisasi itu tampak berbeda dengan organisasi lainnya, walaupun bergerak dalam bidang usaha yang sama.

e. Indikator Budaya Organisasi

1) Pelibatan

Tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan dan tanggung jawab. Dari kesadaran ini, akan timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi.

2) Konsistensi

Efektivitas organisasi terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang.

3) Adaptibilitas

Merupakan budaya yang dapat membuat suatu organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada.

4) Misi

Perusahaan yang dapat hidup dan berkembang adalah perusahaan yang memiliki misi yang membuat hubungan yang seimbang antara para *stakeholder* dari perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Bahasa Indonesia maupun dalam istilah ilmu manajemen diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja, selain itu kinerja diambil dari pengertian *performance* dalam bahasa Inggris yang diartikan sebagai hasil, prestasi, pelaksanaan. Kinerja memilikim makna yang luastidak hanya menyangkut hasilnya saja namun juga mencakup proses pekerjaannya dalam mencapai sasaran.⁴⁴

Menurut Moehariono pengertian kinerja atau *performance* adalah proses komunikasi yang dilakukan secara berkesinambunga untuk mendapatkan kualitas pendapatan, penerapan atau agenda aktivitas suatu kebijakan dalam mencapai objek sasaran, organisasi yang dimaksudkan menempuh perancangan penting suatu organisasi.mempunyai kriteria atau atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.⁴⁵

Menurut Bernadin dan Russel, seperti yang dikutip oleh Abu Fahmi, dkk., kinerja dan hasil merupakan tambahan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu dan kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.⁴⁶

⁴⁴Indak Kusuma Dewi, Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*, (Jogjakarta: Publishing, 2019), 113.

⁴⁵Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT grafindo Persada, 2012), 95.

⁴⁶Abu Fahmi dkk., *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Cet. II; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), 179.

*dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*⁴⁸

Penilaian kerja merupakan metode yang dilakukan organisasi untuk menilai kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang ditarget karyawan dengan standar pekerjaan. Pertimbangan atau dalam berbagai kepastakaan lazim disebut evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kerja atau aturan yang ditetapkan terlebih dahulu.⁴⁹

Penilaian kinerja memberi manfaat sebagai tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajer sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari Kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat

⁴⁸Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Darus Sunah, 2014), 203.

⁴⁹Rivai Bisri, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Cet. I; Jakarta: PT Grafindo Persada, 2014), 59.

keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karna itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

b. Klasifikasi Ukuran Kinerja

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komprehensif, Wibowo, dalam bukunya *Manajemen Kinerja*, menyatakan bahwa tipe ukuran kinerja tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:⁵⁰

⁵⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2017), 235.

- 1) Produktivitas. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi *output*.
- 2) Kualitas. Pada kualitas terdiri dari ukuran internal seperti susut, jumlah, ditolak, dan cacat per unit, dan juga ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
- 3) Ketepatan waktu. Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiringan tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai yang dijanjikan.
- 4) *Cycle time*. Menunjuk jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses.
- 5) Pemanfaatan sumber daya. Pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.
- 6) Biaya. Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi secara menyeluruh.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria antara lain:

- 1) Kualitas kerja karyawan. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

- 2) Standar *Professional*. Standar *professional* karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- 3) Kuantitas Kerja karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 4) Kreativitas karyawan. Karyawan harus memiliki kreativitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁵¹

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

⁵¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Cet. II; Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 14.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative. Aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja menurut Malayu S.P Hasibuan salah satunya adalah kejujuran. Kejujuran merupakan salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. Sifat jujur yang benar-benar jujur hanya bisa diterapkan oleh orang-orang yang telah disetujui sejak kecil untuk menegakkan sifat jujur.⁵²

Tanpa kebiasaan jujur sejak kecil, sifat jujur tidak akan dapat ditegakkan dengan sebenar-benarnya jujur. Sifat jujur termasuk ke dalam salah satu sifat baik yang dimiliki oleh manusia. Orang yang memiliki sifat jujur merupakan orang berbudi yang mulia dan yang pasti merupakan orang yang beriman. Meskipun jujur merupakan sifat dasar manusia, akan tetapi pada persetujuan masih banyak yang belum mengerti arti kata jujur yang sebenarnya. Hal ini terbukti dari masih banyaknya orang yang mencampur adukan sifat jujur dengan sifat kebohongan yang pada akhirnya mendatangkan berbagai macam mala petaka baik untuk orang lain maupun orang lain yang ada disekitarnya.

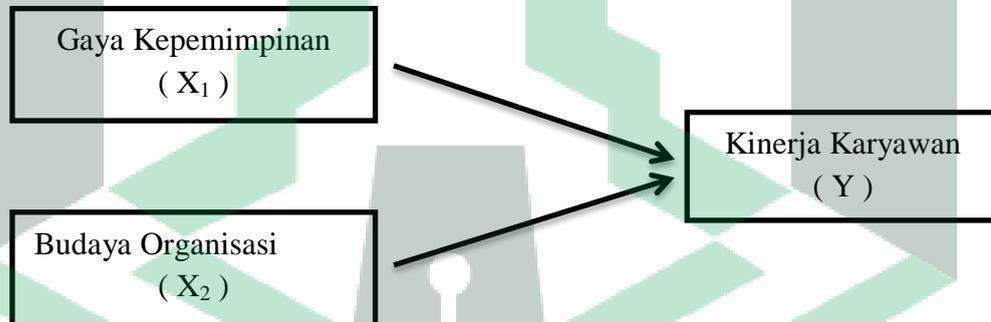
C. Kerangka Pikir

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis memilih faktor kepemimpinan, dan budaya organisasi.

⁵²Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 55.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama-sama. Sedangkan motivasi dapat timbul atas adanya dorongan yang berasal dari dalam dirinya maupun luar. Budaya organisasi adalah nilai nilai atau norma-norma yang dijadikan sebagai pedoman dalam suatu lingkungan bersama yang dianut dari generasi ke generasi.

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independen variable*) adalah kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2). Sedangkan untuk variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja karyawan (Y).



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dimaksud oleh peneliti adalah Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hipotesis ini maka peneliti mengajukan hipotesis operasional sebagai berikut.

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo.



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 dan sampel tertentu, penelitian menggunakan instrument, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.⁵³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Muamalat KCP Palopo, Sulawesi Selatan. sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan November sampai Desember 2020.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah tujuan dari pembahasan judul. Penelitian ini perlu diperjelas beberapa istilah dalam tabel berikut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan (X1)	Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.	1. <i>Telling</i> , (kemampuan dalam mengambil keputusan sendiri, memberikan instruksi dan mengawasi, dan evaluasi kinerja. 2. <i>Selling</i> , kemampuan dalam menyediakan instruksi-instruksi terstruktur bagi bawahannya. 3. <i>Participating</i> , Interaksi antara pemimpin dan bawahan dalam

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Alfabeta: Bandung, 2013), 35-36.

			<p>pengambilan keputusan</p> <p>4. <i>Delegating</i>, kemampuan dalam menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan. (Kismono, 2011, h. 228)</p>
2.	Budaya Organisasi	Pemahaman karakteristik dalam budaya suatu organisasi dan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota.	<p>1. Perlibatan, dimana akan menciptakan kesadaran terhadap loyalitas dan tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar pada organisasi.</p> <p>2. Konsistensi, konsisten dan terintegrasi secara baik, sikap perilaku berakar pada sekumpulan nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan bersama.</p> <p>3. Adaptabilitas, budaya yang dapat membuat suatu organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada.</p> <p>4. Misi, perusahaan yang hidup dan berkembang adalah perusahaan yang memiliki misi yang membuat hubungan yang seimbang antara para <i>stakeholder</i> dari perusahaan. (Kismono, 2011, h. 228)</p>
3.	Kinerja Karyawan	Hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam pengerjaan tugas.	<p>1. Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi karyawan.</p> <p>2. Professional, merupakan ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan.</p> <p>3. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas.</p> <p>4. Kreativitas, mampu memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. (Sutikno, 2014, h. 102).</p>

--	--	--	--

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh kumpulan (orang, kejadian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan, populasi biasa disebut sebagai totalitas subjek penelitian.⁵⁴ Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat KCP Palopo 10 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi.⁵⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh karena sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat KCP Palopo yang merupakan populasi. Dimana jumlah karyawannya 10 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode angket atau kuesioner. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu pada yang tidak bias diharapkan dari responden. Angket sebagai teknik pengumpulan data sangat cocok untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar. Responden yang dimaksud karyawan Bank Muamalat KCP Palopo.

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Alfabeta: Bandung, 2013), 27.

⁵⁵Anton Bawono, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*". (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2016), 16.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner maupun angket yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk menjawabnya.

Instrumen penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yang dapat digunakan dengan skala pengukuran instrumen yaitu dengan skala *likert*. Skala *likert* didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik dengan panduan berikut

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

S = Setuju diberi skor 4

N = Netral diberi skor 3

KS = Kurang Setuju diberi skor 2

TS = Tidak Setuju diberi skor 1

Agar mendapatkan hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rencana kisi-kisi instrumen penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, dari masing-masing variabel yang ada akan diberikan penjelasan.

1. Uji Instrumen Penelitian

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 pada kolom *corrected item-total correlations*). Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵⁶

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *SPSS 2.0* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0,6$. Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak *reliable*/konsisten.⁵⁷

G. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menjelaskan prosedur pengolahan terhadap data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka langkah-langkah yang akan dilakukan adalah :

⁵⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

⁵⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), 121.

1. *Editing* terhadap *Questionnaire* yang telah diisi yaitu mencari kesalahan-kesalahan di dalam *questionnaire* tersebut misalnya adanya ketidak serasian (*in-consistency*) di dalam pengisian *questionnaire*. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pemeriksaan yaitu : a). Kesesuaian jawaban dengan pertanyaan yang diajukan, b). Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan, serta c). Konsistensi jawaban responden.
2. *Coding* yaitu pemberian angka-angka tertentu terhadap kolom-kolom tertentu yang menyangkut keterangan tertentu pula atau proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuisisioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.
3. *Scoring* yaitu pemberian nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan untuk memperoleh data kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor berdasarkan tingkatan jawaban yang diterima dari responden.
4. *Tabulating* yaitu pengelompokan data atas jawaban-jawaban dengan teratur dan teliti, kemudian dihitung dan dijumlahkan dan disajikan dalam bentuk tabel. Berdasarkan tabel tersebut akan dipakai untuk membuat data agar didapat hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang telah ada. Dari berbagai analisa kuantitatif di atas peneliti mengolah data dengan menggunakan teknik Scoring untuk memberi nilai pada jawaban kuisisioner.⁵⁸

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Saat melakukan suatu penelitian, perlu menganalisis data agar mudah

⁵⁸ Supranto J., *Metode Riset Aplikasi Dalam Pemasaran*. (Edisi Revisi Ketujuh. Yogyakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 402.

dipahami. Saat ini mungkin kurang akrab dengan penelitian, metode penelitian, maupun teknik analisis data. Teknik analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis data kuantitatif. Teknik analisis data ini dilakukan pada data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan dapat digunakan untuk menganalisis data-data yang berbentuk angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis data dengan bantuan program *SPPS 2.0*. Sebelum melakukan interpretasi terhadap hasil regresi dari model penelitian yang akan digunakan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap data penelitian tersebut.

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini sebelum dilakukan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik penelitian. Dalam penelitian ini ada 4 uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Dari hasil uji normalitas data dapat diketahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan

untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak.⁵⁹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.⁶⁰

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas.⁶¹ Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).⁶²

d. Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*).

2. Uji Regresi Berganda

⁵⁹Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), 81

⁶⁰ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 105.

⁶¹Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), 97.

⁶² Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 139.

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisa nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih dari satu. Persamaan regresi berganda dapat berupa sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Variable $X_{1,2,3}$

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

ε = *Prediction Error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) berpengaruh parsial atau terpisah. Untuk melihat apakah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan melihat probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji F dapat diketahui dengan cara melihat angka probabilitas signifikan, yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

c. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Uji R^2 dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut, nilai koefisien determinasi adalah anatar 0 sampai 1, nilai determinasi yang mendekati 1 menunjukkan variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependennya. Nilai R^2 sama dengan atau mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiana Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, ATM, dan cash management seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industry perbankan Syariah. Pada 27 Oktober 1994.

Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di bursa Efek Indonesia

(BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan penawaran umum terbatas (PUT) dengan hak memesan efek terlebih dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk subordinasi Mudharab. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Tak sampai di situ, Bank Muamalat terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 tersebut memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Bank Muamalat melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan layanan terbaiknya, Bank Muamalat beroperasi bersama beberapa entitas anaknya

yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, DPLK Muamalat yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Bank Muamalat tidak pernah berhenti untuk berkembang dan terus bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah, Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.

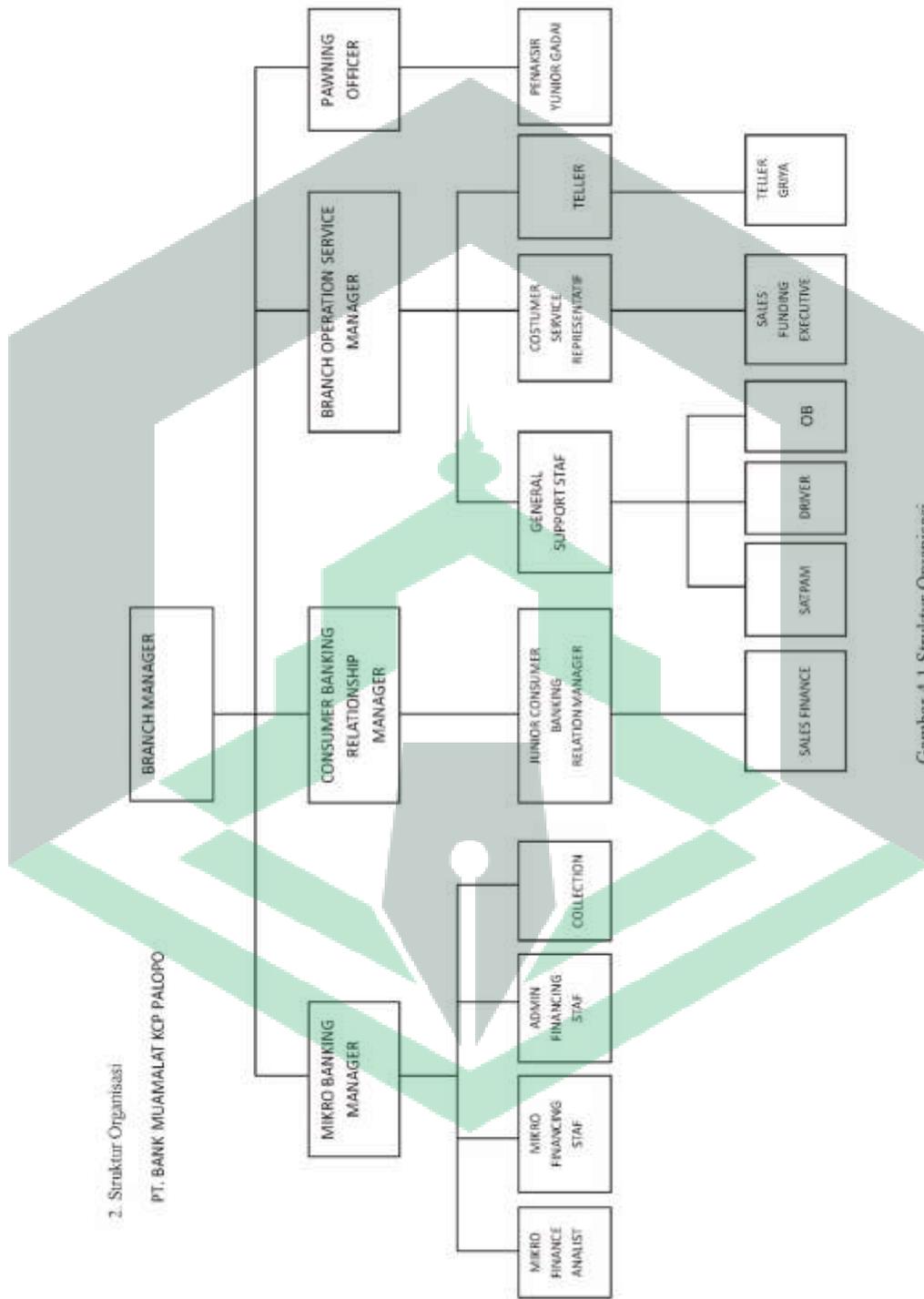
1. Visi Dan Misi Bank Muamalat KCP Palopo

Visi Bank Muamalat KCP Palopo adalah menjadi Bank Syariah yang terdepan dan modern. Untuk mewujudkan visi tersebut, Bank Muamalat KCP Palopo menetapkan 6 (enam) Misi yang harus dilaksanakan yaitu:

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industry yang berkesinambungan.
- b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

2. Struktur Organisasi:

PT. BANK MUAMALAT KFP PALOPO



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

a. Branch Manager

Tugas dan tanggung jawab

- 1) Memastikan tercapainya target bisnis cabang yang telah ditetapkan berikut unit kerja dibawah koordinasinya yang meliputi pendanaan, pembiayaan, *feebased* dan laba bersih secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 2) Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan dan kehati-hatian seluruh aktifitas cabang.
- 3) Mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya antara lain pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan administrasi dilingkungan cabang dan cabang pembantu.

b. Mikro Banking Manager (MBM)

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Memastikan tercapainya target bisnis
- 2) Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi *performing financing*.
- 3) Memastikan pelaksanaan penagihan, *restrukturisasi* dan *recovery* nasabah.
- 4) Memastikan kelengkapan, kerapian dan keamanan dari dokumentasi.

c. Branch Operasional Service Manager (BOSM)

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Memastikan layanan nasabah yang optimal dan sesuai standar.

- 2) Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai ketentuan.
- 3) Memastikan ketersediaan likuiditas.
- 4) Memastikan terkendalinya biaya operasional dengan efisien dan efektif.
- 5) Mengesahkan pembukaan dan penutupan rekening.
- 6) Melakukan *approval* dan *complaint management system*
- 7) Melakukan permintaan ATM instant dan reguler.

d. Consumer Banking Relationship Manager (CBRM)

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan, pendanaan dan feebased pada segmen consumer.
- 2) Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar.
- 3) Melakukan kerjasama dengan pihak ketiga.
- 4) Membuat rencana kerja dan pengembangan business network dengan Branch Manager.
- 5) Memastikan tersedianya data laporan monitoring portofolio dana pembiayaan dan produk keagenan.

e. Pauwing Officer (PO)

Tugas dan tanggungjawab:

- 1) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai.
- 2) Memastikan kualitas (kadar) barang yang dijaminkan.

- 3) Menindaklanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan.
- 4) Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan gadai.
- 5) Memutakhirkan dokumen dan data nasabah sesuai dengan ketentuan.
- 6) Memenuhi segala standar layanan gadai.

f. Mikro Finance Analist (MFA)

Tugas dan tanggung jawab :

- 1) Melakukan verifikasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan.
- 2) Melakukan kunjungan ke lokasi usaha dan objek agunan.
- 3) Melakukan penilaian agunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melakukan penginputan pada system aplikasi FAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Membuat NAF melalui system FAS atau manual berdasarkan hasil verifikasi dan penilaian agunan.
- 6) Menyampaikan laporan bulanan ke unit *Risk*.
- 7) Melakukan monitoring atas kinerja pembiayaan yang dikelola.

g. Customer Service Representatif (CSR)

Tugas dan tanggung jawab:

- 1) Memberikan informasi produk dari jasa BSM kepada nasabah.
- 2) Memproses permohonan pembukuan dan penutupan rekening tabungan, Giro dan Deposito.
- 3) Mengelola kartu ATM dan Surat Berharga.

4) Menginput data *costumer* dan *loan facility* yang lengkap dan akurat.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi penelitian memberikan penjelasan hasil penelitian, mulai dari uji coba instrument, uji asumsi klasik, uji normalitas hingga pengujian regresi terhadap hipotesis penelitian. Hasil analisis data deskriptif yaitu median, rata-rata, standar deviasi, varians dan penyajian data dalam bentuk distribusi untuk setiap variabel. Adapun penjelasan mengenai deskripsi data penelitian, dapat dilihat pada Tabel Deskriptif Statitics, table Histogram dan Tabel Normal P Plot sebagai berikut;

Tabel 4.1 Descriptive Statistics

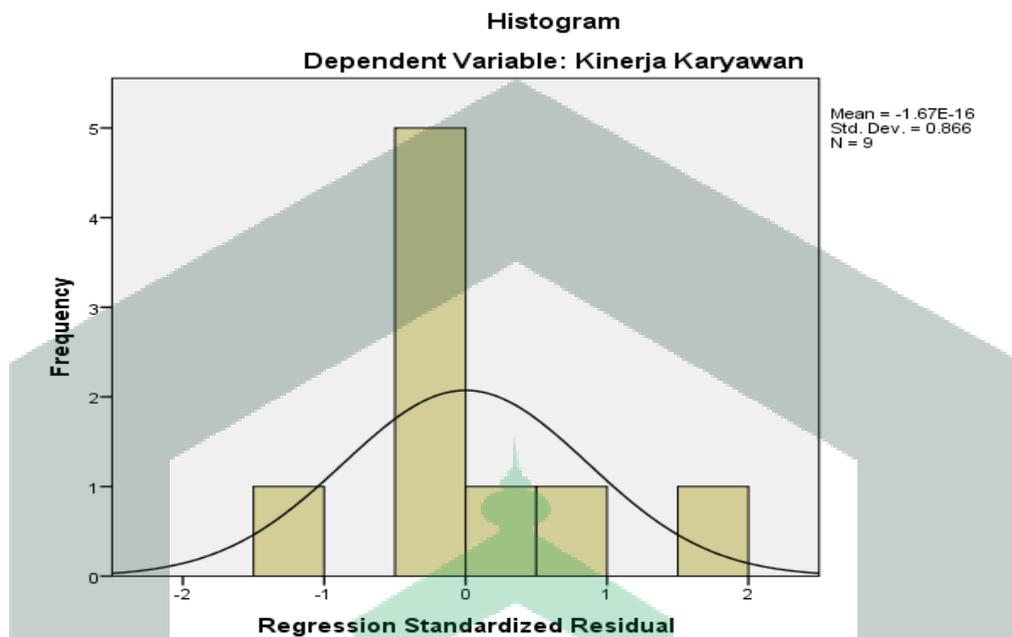
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	34.22	2.167	9
Kepemimpinan	34.78	2.728	9
Budaya Organisasi	33.00	2.739	9

Sumber : Data Uji Diolah SPSS 2.2 Tahun 2021

Tabel Deskriptif Statistik di atas dapat dianalisis sebagai berikut;

1. Jumlah responden yang menjadi sampel 9 orang.
2. Rata rata Kinerja karyawan sebesar 34.22 unit dengan standar deviasi 2.167 unit. Hasil ini memiliki makna bahwa jika rata rata Kinerja karyawan bernilai 34.22 unit per karyawan pada sebuah perusahaan, maka Kinerja karyawan akan berada pada kisaran 34.22 unit \pm 2.167 unit.
3. Kepemimpinan dengan nilai rata-rata 34.78 unit dengan nilai standar deviasi sebesar 2.728 unit dan Budaya organisasi dengan nilai rata-rata 33.00 unit dengan standar deviasi sebesar 2.739. Hasil jawaban yang diberikan oleh para Responden untuk kedua variabel bebas adalah mendekati baik.

Untuk menunjukkan data dalam bentuk grafik data penelitian dan dilihat pada histogram berikut:

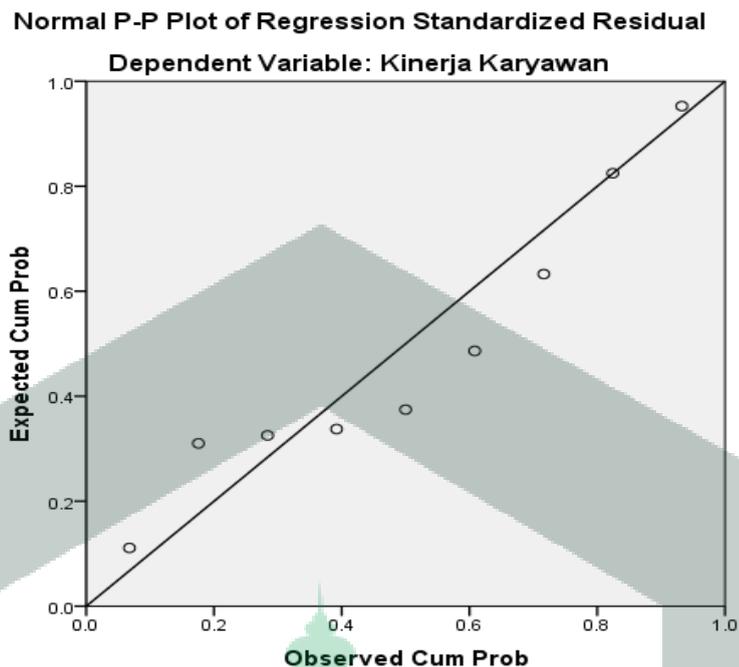


Gambar 4.2 Histogram Normal Plot

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2.2 Tahun 2021

Berdasarkan out put pengolahan data statistic, pada Grafik Histogram terlihat bahwa grafik membentuk model Gunung atau Lonceng. Demikian pula pada Grafik Normal P Plot, diketahui bahwa titik titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan output tersebut, maka data residual terdistribusi secara normal.

Selanjutnya data dalam bentuk grafik data penelitian dan dilihat pada histogram normat plot regression berikut:



Gambar 4.3 Histogram Normal Plot Regression

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 2.2 Tahun 2021

Berdasarkan output pengolahan data statistik, pada Grafik Normal P Plot, diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan output tersebut, maka data residual terdistribusi secara normal

1. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum data penelitian di uji lebih lanjut maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji Validitas dan Realibilitas data Kuesioner Penelitian. Uji Validitas Kuisisioner biasanya ditujukan untuk uji validitas item, yang bertujuan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah telah memiliki ketepatan dalam suatu proses pengukuran. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item terhadap skor total item. Pada penelitian ini, Peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan metode korelasi Pearson. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas tersebut dapat dilihat pada bagian lampiran.

a. Uji Validitas Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian validitas item terhadap variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan diperoleh hasil dengan uraian sebagai berikut;

Jumlah sampel penelitian atau $n = 9$, tingkat signifikansi yg digunakan 0,05. $Df = (n - 2)$; $Df = 9 - 2 = 7$. Berdasarkan data pada table r (korelasi Pearson), maka diperoleh r table pada 2-tailed yaitu 0,755. Bila pada total ditemukan ada item yg nilainya $< 0,755$ atau item bernilai negative, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dibuang. Sesuai ketentuan tersebut, maka pada variabel Kepemimpinan (X_1) ditemukan item yang tidak valid yaitu item 2, 5, 7 dan 11. Pada variabel Budaya Organisasi (X_2) ditemukan item yang tidak valid yaitu item 2, 4, 6, dan 10. Pada variabel Kinerja karyawan (Y) item 4, 7, 10 dan 12. Untuk keperluan pengujian Reliabilitas, maka item-item yang tidak valid pada ke tiga variabel tersebut harus dibuang terlebih dahulu.

b. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten, jika pengukuran tersebut dilakukan secara berulang. Pada penelitian ini, skala data yang digunakan adalah data Interval berupa rentang skala 1 – 5 (sangat puas, Puas, Netral, Tidak Puas dan sangat Tidak Puas), metode Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Untuk penentuan

apakah instrument yang digunakan reliable atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu seperti 0,6.

1) Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Reliability Statistics X₁

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.652	9

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

2) Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

a. Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Reliability Statistics (X₂)

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.971	9

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	9	100.0

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.738	9

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Dari hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan, dapat diketahui nilai realibilitas tiap variabel. Batasan pengukuran nilai reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,60. Nilai reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 adalah dapat diterima dan 0,8 adalah baik.

Untuk variabel Kepemimpinan (X_1), nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,652 > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tersebut adalah reliable. Untuk variabel Budaya Organisasi (X_2), nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,971 > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 tersebut adalah reliable. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,738 > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y tersebut adalah reliable.

Berdasarkan hasil uji terhadap variabel X_1 , X_2 dan Y , dengan hasil uji ketiga nya adalah reliable, maka proses pengolahan data penelitian pada tahap selanjutnya dapat dilaksanakan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5. Uji Multikolinearitas Data Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	42.581	11.966		3.559	.012		
1 Kepemimpinan	.051	.342	.064	.150	.886	.781	1.281
Budaya Organisasi	-.307	.341	-.388	-.902	.402	.781	1.281

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel *Coefficients^a* nilai output VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$), dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 ($Tolerance > 0,1$), jadi terhadap kedua variabel bebas penelitian (Kepemimpinan dan budaya Organisasi) dalam model regresi ini tidak terjadi masalah Multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6 Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.007	6.274		1.436	.201

Kepemimpinan	-.026	.179	-.058	-.143	.891
Budaya Organisasi	-.200	.179	-.452	1.118	.306

Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t kepemimpinan (X1) sebesar 0,891 budaya organisasi (X2) sebesar 0,303 terhadap kedua variabel bebas dengan nilai *Absolut Residual* (ABS_RES) 0,201 lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Analisa Regresi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini regresi yang digunakan adalah regresi berganda karena menggunakan 2 variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dan satu variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Analisa regresi berganda yang dilakukan meliputi analisis *Koefisien Determinasi*, Pengujian Hipotesis secara parsial (uji t) dan pengujian hipotesis secara simultan (uji f). Adapun rincian penjelasannya sebagai berikut;

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Ganda X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42.581	11.966		3.559	.012		

Kepemimpinan	.051	.035	.769	8.635	.000	.781	1.281
Budaya Organisasi	.307	.807	-.119	-1.256	.271	.781	1.281

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 42.581 + .051 + .307$$

Keterangan :

Y = variabel *dependen*

X₁, X₂ = Variabel *Independen*

a = Nilai konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

Adapun penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut;

- 1) Konstanta sebesar 42.581; artinya jika Kepemimpinan dan Budaya Organisasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 42.581.
- 2) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,051 artinya; jika Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,051 satuan, dengan asumsi variabel *Independen* lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,307; artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,307, satuan, dengan asumsi variabel *independen* lainnya bernilai tetap.

a. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.8 Hasil Analisis Korelasi Ganda X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary^b

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.726	.713	2.332

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

a. *Dependent Variabel*: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Analisis *Koefisien Determinasi* digunakan untuk mengetahui nilai persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat secara bersama sama (simultan). Berdasarkan output diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,713 atau (71,3 %). Nilai persentase ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi), terhadap Kinerja Karyawan sebesar 71,3 %. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 71,3% variasi variabel terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t pada regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

1) Pengujian koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1)

Langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_a : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

b) Menentukan tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

c) Menentukan t hitung; berdasarkan output pada table *Coefficients^a* diperoleh t hitung 8.635.

d) Penentuan nilai t table.

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel bebas, atau $9 - 2 - 1 = 6$. Dengan pengujian 2 sisi, (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk nilai t table adalah 2.447.

Nilai t hitung (8.635) > t table (2.447) maka H_0 ditolak. Karena nilai t hitung > nilai t table, maka H_0 ditolak artinya bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung yang positif memiliki makna berpengaruh secara searah, artinya bahwa semakin baik Kepemimpinan seorang Pimpinan perusahaan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

2) Pengujian koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2)

Langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_a : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

b) Menentukan tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

c) Menentukan t hitung; berdasarkan output pada table *Coefficients^a* diperoleh t hitung -1.256.

d) Penentuan nilai t table.

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah data, dan k adalah jumlah variabel bebas, atau $9 - 2 - 1 = 6$. Dengan pengujian 2 sisi, (signifikansi = 0,025) hasil yang diperoleh untuk nilai t table adalah 2.447.

Nilai t hitung (1.256) < t table (2.447) maka H_0 diterima. Karena nilai t hitung < nilai t table, maka H_0 diterima, artinya bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung yang negatif memiliki makna berpengaruh secara negatif, artinya bahwa semakin buruk Budaya Organisasi pada sebuah perusahaan, maka akan semakin menurun pula Kinerja Karyawan.

b. Uji f (uji koefisien regresi secara Simultan)

Tabel 4.9 Hasil Ringkasan Uji Anova Untuk Uji Signifikansi

ANOVA ^a					
Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.

	Squares		Square		
Regression	2.246E+14	2	7.430E+12	111.522	.003
1 Residual	1.032E+12	16	8.185E+10		
Total	2.254E+12	8			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Sumber Data: Hasil Olah Data SPSS 2.2 Tahun 2021

Uji f digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dalam penelitian ini peneliti membuat ketentuan sebagai berikut;

$H_0 = 0$; Bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 \neq 0$; Bahwa bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengujian yang digunakan adalah bila $f_{tabel} \leq f_{hitung}$, H_0 diterima. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, H_0 ditolak.

Pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 111.522. Signifikansi yang digunakan adalah 5%, dengan df 1 (jumlah variabel - 1), atau $3 - 1 = 2$ dan df 2 ($n - k - 1$), atau $9 - 2 - 1 = 6$. Hasil yang diperoleh untuk f_{tabel} adalah 5.143. Nilai f_{hitung} ($111.522 > f_{hitung}$ (5.143)). Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak. Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo

Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku yang bertujuan mempengaruhi para bawahan, sehingga bisa bekerja sama agar produktivitas menjadi tinggi yang menyebabkan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang dicintai oleh para anggotanya merupakan harapan dan impian bagi setiap Pimpinan. Bila tanggapan para anggota positif, maka diyakini bahwa pemimpin tersebut telah menjadi teladan dan pengayom bagi para anggotanya. Namun bila respon para anggotanya negatif, maka diyakini bahwa pemimpin tersebut telah gagal dalam mengemban amanah.

Pemimpin yang dicintai oleh para anggotanya merupakan harapan dan impian bagi setiap pemimpin. Kecintaan para anggota kepada pemimpin merupakan parameter yang umum digunakan untuk mengetahui kepemimpinan seseorang apakah berhasil atau tidak. Bila tanggapan para anggota positif, maka diyakini bahwa pemimpin tersebut telah menjadi teladan dan pengayom bagi para anggotanya. Namun bila respon para anggotanya negatif, maka diyakini bahwa pemimpin tersebut telah gagal dalam mengemban amanah. Konsekuensi terhadap individu sang pemimpin antara lain adalah:

- a. Berani mengambil keputusan yang sulit secara tepat dan tegas.
- b. Berani menanggung resiko
- c. Berani memegang tanggung jawab. Dimana tanggung jawab tidak boleh didelegasikan.

Kepemimpinan merupakan sifat kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang membedakannya dengan yang lain. Pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. pemimpin

yang bisa mengelola perusahaan dengan baik bukanlah hal yang mudah. Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.

Pendekatan teori kepemimpinan yang sesuai dengan penelitian ini merupakan teori yang mengfokuskan pada kesiapan pengikut. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih kepemimpinan yang tepat, tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Ada 4 dimensi teori gaya kepemimpinan situasional yaitu:

- a. *Telling*/mengarahkan: Kemampuan pemimpin untuk mendefinisikan peranan-peranan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan mengatakan pada pengikutnya apa, di mana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan apabila bawahan memiliki kematangan yang rendah, sehingga tanpa pemberitahuan secara jelas dan terinci bawahan tidak memahami apa yang menjadi tugas pekerjaan untuk dilakukan. Gaya ini tidak terlalu memperdulikan hubungan dengan bawahannya.
- b. *Selling*/menjajakan: Kemampuan pemimpin untuk menyediakan instruksi-instruksi terstruktur bagi bawahannya disamping juga harus supportif. Penetapan tugas-tugas tinggi disertai petunjuk yang terarah, bawahan mulai belajar mengenai tugasnya, perhatian dan tugas tetap penting karena mereka belum dapat bekerja tanpa struktur, namun dukungan psikologis tidak terlalu penting dilakukan karena bawahan pada dasarnya telah memiliki kesiapan secara psikologis yang kuat.

c. *Participating*/mengikutsertakan: Interaksi antara pemimpin dan bawahan di mana pimpinan dan bawahan saling berbagi dalam keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Bawahan mempunyai kemampuan lebih besar dibanding kesediaan psikologisnya sehingga pemimpin tidak memerlukan pengarahan akan kemampuan yang harus dilakukan karena pada dasarnya sudah dimiliki bawahan. Namun dengan kesediaan psikologis yang masih rendah, pimpinan lebih menekankan untuk membangun komunikasi dua arah dan dukungan psikologis dalam membangun partisipasi bawahan dalam proses kerjanya. Upaya ini dilakukan untuk memunculkan ataupun meningkatkan motivasi bawahan lebih kuat lagi.

d. *Delegating*/mendelegasikan: Kemampuan pimpinan dalam menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan pada bawahan agar dapat melakukan efektifitas pekerjaan. Hal ini dikarenakan bawahan memiliki tingkat kematangan yang tinggi, di mana dirinya sudah memahami akan tugas pekerjaan dan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya itu. Bawahan sudah lebih percaya diri, dapat mengarahkan sendiri dan berpengalaman, tidak lagi mengharapkan pengarahan dari pimpinan, mereka sudah mandiri. Yang dilakukan pimpinan hanya sebatas mengevaluasi kinerja serta meminta pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukan bawahan.

Kualifikasi seorang pemimpin seorang yang berkedudukan sebagai manajer sebagaimana biasa dideskripsikan, tidak serta merta menjadi seorang pemimpin.

Kualifikasi yang wajib dimiliki oleh seorang manajer dalam suatu perusahaan selalu berbeda dengan perusahaan yang lain. Hal ini menyebabkan sangat sulitnya menentukan kualifikasi seorang manajer untuk semua keadaan dan zaman.

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai T_{hitung} (8.635) $>$ t_{table} (2.447). Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Untuk variabel Kepemimpinan (X_1), nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,652 > 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tersebut adalah *reliable*.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo.

Penerapan Budaya organisasi secara berkesinambungan oleh setiap individu dalam organisasi, akan menciptakan suatu kebiasaan atau perilaku berorganisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik.

Budaya organisasi adalah cara melihat dan berpikir mengenai perilaku dari dan dalam organisasi, suatu perspektif untuk memahami apa yang sesungguhnya sedang terjadi. Dalam kaitan ini budaya organisasi ditujukan pada sekumpulan pokok pikiran yang mencoba menjelaskan dan memperkirakan bagaimana organisasi dan manusia bertindak dalam lingkungan yang berbeda.

Pada hakikatnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang

ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, sehingga budaya organisasi terhadap kinerja karyawan akan tercapai dengan baik ketika terpenuhinya hal-hal berikut:

- a. Pelibatan, tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan dan tanggung jawab. Dari kesadaran ini, akan timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi.
- b. Konsistensi, efektivitas organisasi terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang.
- c. Adaptabilitas, hal ini merupakan budaya yang dapat membuat suatu organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada.
- d. Misi, perusahaan yang dapat hidup dan berkembang adalah perusahaan yang memiliki misi yang membuat hubungan yang seimbang antara para *stakeholder* dari perusahaan.

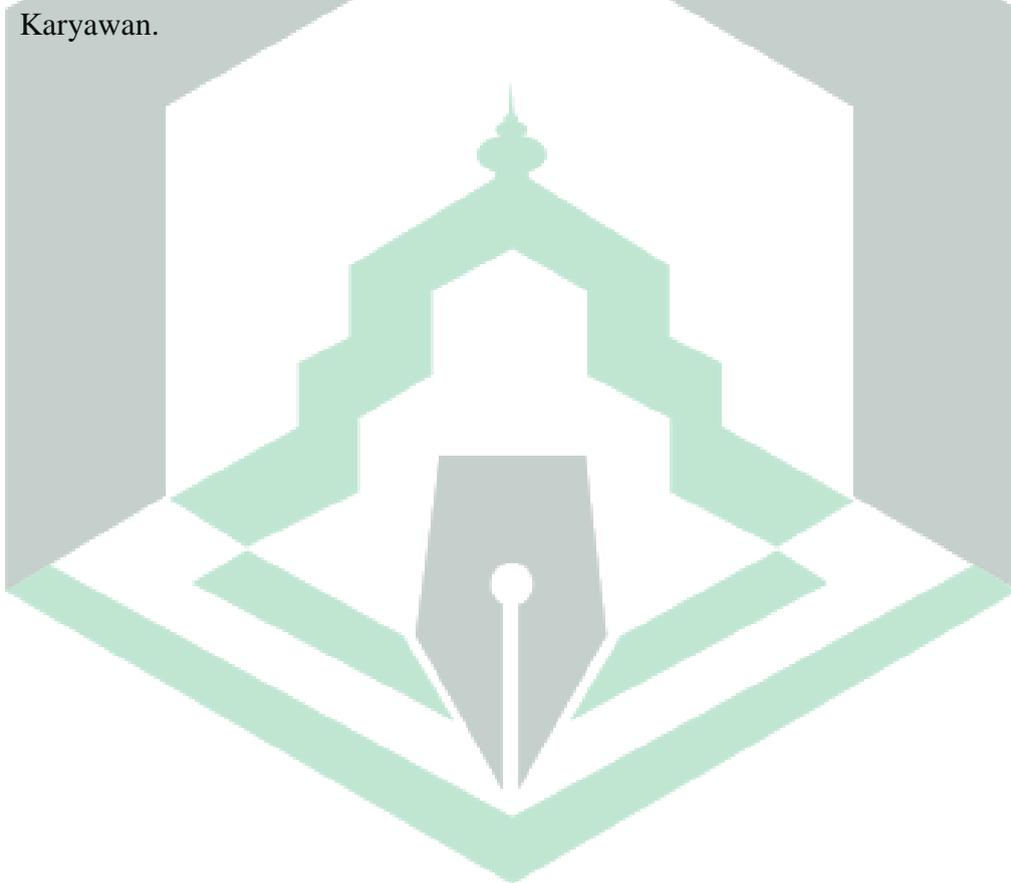
Budaya organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma kekhasan dan pola perilaku. Budaya yang ditunjukkan pada suatu organisasi berupa kepribadian seperti yang dipunyai oleh individu tersembunyi, bahkan relatif seragam, yang memberikan arti, arah, dan mobilitas. Budaya dalam suatu organisasi membantu pekerjaan memberikan tanggapan atas ketidakpastian yang tidak bisa dihindarkan dan keruwetan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika dilaksanakan dengan baik, budaya dapat menjembatani pelaksanaan strategi

formal organisasi sehingga dapat mempengaruhi organisasi tersebut menjadi lebih efektif.

Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi melalui pembagian nilai, alat-alat simbolis dan ide-ide sosial. Kuat atau lemahnya budaya organisasi tergantung pada keterpaduan, kesepakatan, nilai dan komitmen individu terhadap tujuan bersama. Budaya yang kuat akan membangun keterpaduan, loyalitas dan tanggung jawab pada organisasi. Pada akhirnya tentu akan meningkatkan efektivitas organisasi. Pada umumnya budaya organisasi ditemukan atau diciptakan oleh pendiri perusahaan atau pimpinan paling atas (*top management*) yang mendirikan atau merintis perusahaan tersebut. Falsafah atau strategi yang diterapkan oleh para pendiri ini lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas.

Budaya Organisasi itu bisa dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota atau cara-cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan kegiatan dalam organisasi lainnya. Oleh karena itu, Organisasi akan berpengaruh juga terhadap efektif tidaknya suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja masing-masing, budaya kerja adalah suatu semangat yang tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam organisasi untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu sendiri. Di dalam, praktek budaya kerja sering pula disebut budaya organisasi (*orgnizational culture*), namun, makna dan esensinya hampir sama, yakni menjadikan organisasi itu tampak berbeda dengan organisasi lainnya, walaupun bergerak dalam bidang usaha yang sama.

Berdasarkan hasil analisis pada table *Coefficients^a* diperoleh t hitung 8.635. dan setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai t table sebesar -1.256. Karena nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, atau $-1.256 < 2.447$ maka H_0 diterima, artinya, variabel Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.. Nilai t hitung yang negative memiliki makna berpengaruh secara berlawanan arah, artinya bahwa semakin buruk atau kurang Budaya Organisasi seorang Pimpinan perusahaan, maka akan semakin menurun pula Kinerja para Karyawan.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka didapat kesimpulan bahwa:

1. Hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh dengan hasil pengujian parsial terhadap variabel kepemimpinan (X1) menghasilkan nilai taraf signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$) serta berdasarkan nilai T_{hitung} sebesar 8,635 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,447 ($8,635 > 2,447$). Maka H_0 ditolak artinya bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh dari hasil pengujian terhadap variabel budaya organisasi (X2) menghasilkan nilai taraf signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$) dan berdasarkan hasil nilai T_{hitung} sebesar 1,256 lebih kecil dari T_{tabel} 2,447 ($1,256 < 2,447$). Maka H_0 diterima artinya bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji koefisien regresi secara simultan (uji f) yang diperoleh dari hasil pengujian terhadap variabel kepemimpinan dan budaya organisasi menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 111,522 lebih besar dari F_{tabel} 5,143 ($111,522 > 5,143$), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak. Artinya bahwa

gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil uji koefisien regresi determinasi (R^2) dengan tujuan untuk mengetahui nilai persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dan diperoleh nilai sebesar 0,713 atau 71,3% yang menandakan bahwa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, dan sebagai upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada bank Mandiri Syariah Cabang Palopo, selanjutnya Peneliti memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus selalu meningkatkan dan mengembangkan karakter dan pengetahuan Kepemimpinannya, agar dalam aktifitasnya mengarahkan sumberdaya manusia dapat terwujud suatu tindakan dan keputusan yang efektif dan efisien dalam mewujudkan Kinerja Karyawan yang lebih baik.
2. Pimpinan juga harus meningkatkan kualitas dan pengetahuan Budaya Organisasinya, agar dalam menata struktur organisasi perusahaanya, dapat memiliki sikap dan pengambilan keputusan yang professional dan diterima oleh seluruh kalangan dilingkungan perusahaan.

3. Diharapkan perusahaan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawannya dalam hal menunjang pencapaian hasil kinerja karyawan yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggini, Eri Tri, *http://museumberjalan.id*, dipublikasikan pada tanggal 3 April 2020, diakses pada tanggal 3 September 2020.
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. I; Makassar, Aksara Timur, 2018.
- Bawono, Anton, *Multivariate Analysis Dengan SPSS*”, Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2016.
- Bisri, Rivai, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Boone, Louis E., dan David L. Kurtz, *Pengantar Bisnis Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Dewi, Indak Kusuma dan Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Publishing, 2019.
- Fahmi, Abu, dkk., *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Cet. II; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Fernanda, Rahadian, *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal NOMINAL Vol. 5 No. 2 tahun 2019.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2014.
- Kementerian Agama RI, *“Al-Qur’an dan Terjemahnya”*, Jakarta: Darus Sunah, 2014.
- Kementerian Agama RI, *“Al-Qur’an dan Terjemahnya”*, Jakarta: Darus Sunah, 2014.
- Kismono, Gugup, *”Bisnis Pengantar”*, Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinichi, *Perilaku organisasi*, Ed. II, Jakarta: Salemba Empat, 2015.

- Kurniawan, Fajar Andi, *Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung*, Prosiding Hukum Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 1 (Februari, 2019).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. II; Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2010..
- Marsuki, Ahmad Siddiq, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surakarta)*, Skripsi Universitas Surakarta (2018).
- Mawei, Nelwan, Uhing, *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI*, Jural Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi (2014).
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT grafindo Persada, 2012.
- Moeljono, Djokosantoso, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006.
- Nawawi, H. Hadari, *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cet ke-7, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015.
- Partono, Eko, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta*, Thesis IAIN Salatiga (2018).
- Prasetyo, Lis, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja*, Jurnal Neo-Bisnis, 2017.
- Putri, Mega Rosa Arini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar*, Bali: Jurnal FE Univ. Udayana, jurnal tidak diterbitkan, 2016.
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Rukmawati, *Pengaruh Budaya Organisasi dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang)*, Skripsi Universitas Terbuka (2016).

- Shaleh, Mahadin, *Kepemimpinan dan Organisasi*, Cet. I; Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018.
- Situmorang, Clarissa, *Pengaruh motivasi kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pada manajer PT. Olagafood Industri (Jalan sentosa No. 54 Kec. Tanjung Morawa)*, Skripsi Universitas Sumatera Utara (2020).
- Sobry, Sutikno M. "Pemimpin dan Kepemimpinan", Lombok: Holistica, 2014.
- Stoner, James A.F., *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta: Bandung, 2013.
- Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sumarni, Dede, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang (2011).
- Sutikno, M. Sobry, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica, 2014.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Cet. II; Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2010.
- Tampubolon, Biatna, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Orang yang telah menerapkan*, Jurnal Standardisasi, 2016.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Cet 1, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Utomo, Doni Setyo, *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di PT. Prima Trans Logistik Jakarta)*, Skripsi Universitas Satya Negara Indonesia (2020).
- Warnanti, Asri, *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kcu Thamrin*, Jakarta Pusat: Jurnal Serambi Hukum.
- Wibowo, *Budaya Organisasi*, Cet. II; Jakarta : Rajawali Pers, 2016.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2017.

Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang*, Skripsi Universitas Negeri Semarang (2012).

Yukl, Gary, *Leadership in Organization*, Edition X, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey, 2011.





KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Nama : Iin Rahayu
NIM : 16 0402 0128
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
PerguruanTinggi : Institut Agama Islam Negeri Palopo

Penyebaran kuesioner ini dilakukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Kota Palopo”**. Kali ini saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Wasalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis,

Iin Rahayu

NIM. 16 0402 0128

PROFIL RESPONDEN

Isi dan berikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia dibawah ini.

1. Nama :
2. JenisKelamin :
 - Laki-Laki
 - Perempuan
3. Usia :
 - < 21 Tahun
 - 21 – 30 Tahun
 - 31 – 40 Tahun
 - 41 – 50 Tahun
 - > 50 Tahun
4. PendidikanTrakhir :
 - SD
 - SMA/SMK/MAN
 - SMP/MTs
 -
5. Pekerjaan :

A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Silahkan beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban.

4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satu pun yang lewat.

B. Keterangan Jawaban

Untuk menjawab pertanyaan berikut, silahkan disesuaikan dengan seberapa banyak pengetahuan anda mengenai perbankan syariah. Skala penilaian adalah sebagai berikut.

SINGKATAN	KETERANGAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

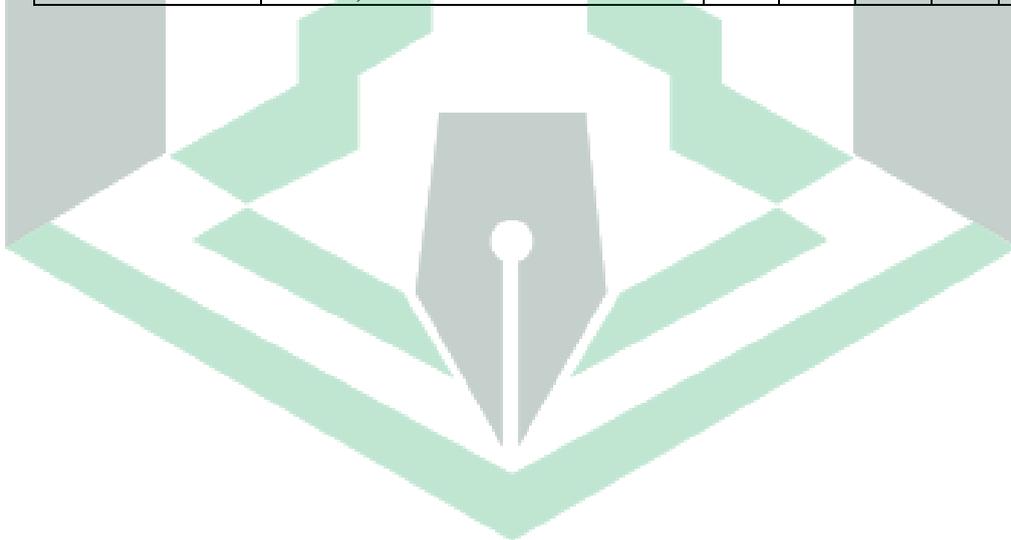
PERTANYAAN PENELITIAN

- Apakah anda mengetahui tentang Bank Syariah ?
 - Ya
 - Tidak
- Apakah anda menggunakan jasa Bank Syariah ?
 - Ya
 - Tidak

Lampiran Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
Kepemimpinan (X1)	Pimpinan mengarahkan dengan instruksi yang jelas					
	Pimpinan lebih banyak menjelaskan daripada menyuruh					
	Pimpinan berdiskusi dengan karyawan dalam mengambil keputusan					

	Pimpinan memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas					
Budaya Organisasi (X2)	Dalam perusahaan, kerjasama tim sangat kental					
	Pemimpin melakukan apa yang sudah diputuskan dalam rapat					
	Perusahaan fleksibel dan beradaptasi dengan cara baru					
	Karyawan memahami apa yang harus dikerjakan demi keberhasilan perusahaan					
Kinerja Karyawan (Y)	Dalam melakukan tugas, karyawan bekerja dengan kuantitas					
	Karyawan menjaga kerahasiaan nasabah					
	Karyawan menyelesaikan tugas perusahaan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan					
	Karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang dipertahankan					
	Kinerja karyawan mneingkatkan keuntungan perusahaan (jumlah nasabah)					





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

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 299/IP/DPMPTSPW/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penetapan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2018 tentang Penyederhanaan Pelayanan dan Non Pertanian di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2018 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan yang Menjalir Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan yang Menjalir Urusan Pemerintah yang Diwakilkan Pelaksanaan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : **IN RAHAYU**
 Jenis Kelamin : **Perempuan**
 Alamat : **Sakutele Kota Palopo**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**
 NIM : **16.0402.0128**

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

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP PALOPO

Lokasi Penelitian : **BANK MUAMALAT CABANG PEMBANTU PALOPO**

Waktunya Penelitian : **28 Mei 2021 s.d. 28 Juli 2021**

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

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

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 28 Mei 2021
 Di Kota Palopo Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP



MUNIRHAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.1
 NIP : 16780611 199812 1 001

Tembusan :

2022.04.13 20:41







ENGLISH LANGUAGE EDUCATION STUDY PROGRAM
TARBIYAH AND TEACHER TRAINING FACULTY
STATE ISLAMIC INSTITUTE OF PALOPO
CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Iin Rahayu

Date of Birth : December 10th, 1997 Native Language: Indonesia Sex: F

achieved the following scores on the

TOEFL PREDICTION Test

Listening Comprehension	: 30
Structure & Written Expression	: 30
Reading Comprehension	: 25
Total	: 263

At : Palopo
Date : February 29th, 2020
No : 163 /TOF-PRE/ELESP/IAIN-PLP/2020

Amalia Yahya, S.E., M. HumL.
NIP. 19771013 200501 2 006
The Head of English Language Education Study Program
State Islamic Institute of Palopo

The Head of English Language Education Study Program
State Islamic Institute of Palopo



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

SYAHADAH

Nomor : Ia.19/PPT/PT/MA/IIAD/AL-JAM'AH/2p/VII/2017

Diberikan kepada:

IIN RAHAYU

NIM : 16 0402 0128

Setelah mengikuti Program Ma'had al-Jam'ah Institut Agama Islam Negeri Palopo
Sebagai tanda bukti diberikan Syahadah ini berikut baik sesuai dengan peraturan yang berlaku
Dikeluarkan di Palopo pada tanggal Empat Juli Dua Ribu Tujuh Belas



Dr. Abdul Pirol, M.Ag.
NIP. 19691104 199403 1 004



Prof. Dr. H. W. Saiful Mahmid, Lc., MA
NIP. 19490823 198603 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 PANTIA PELAKSANA ORIENTASI PENGENALAN AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN

Sertifikat

Nomor :

Diberikan kepada :

INN RAHATI

sebagai :

PESERTA

Dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kemahasiswaan (OPAK) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Tahun 2016 yang diselenggarakan pada tanggal 29 s.d. 31 Agustus 2016 di Kampus IAIN Palopo.

Palopo, 01 September 2016
 Ketua Panitia Pelaksana,

Dr. H. HARIS KULLE, Lc., M.A.
 NIP. 19700623 200501 1 001

Mengetahui
 Rektor IAIN Palopo,

Dr. ABDUL PIROL, M.Ag.
 NIP. 19691104 199403 1 004

PAS PHOTO
 3 x 4

2022.04.13 20:36



Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Jl. Ageng Mubandak

Kel. 0471 2070 Fax. 0471 211195 Website: <http://www.iainpaloopo.ac.id> Email: iainpaloopo@iainpaloopo.ac.id

Laporan Hasil Studi Mahasiswa

Nama : **HN RAHAYU** Tahun Akademik : **TA 2016/2017 Ganjil**
NIM : **16 0402 0128** Program Studi : **Purbanaku Syariah**
Dosen PA : **Belum diisi** Semester : **1**

No. Kode	Materi Kuliah	SKS	Sihai	Bobot	BxK	
1 MKP041312	DASAR DASAR EKONOMI ISLAM	3	C	2,25	6,75	
2 MK211208	BAHASA ARAB 1	2	B-	1,25	4,50	
3 MK211209	BAHASA INDONESIA	2	B	1,00	6,00	
4 MK211210	BAHASA INGGRIS 1	2	B-	2,75	7,50	
5 MK211211	CIVIC EDUCATION	2	A-	3,50	7,00	
6 MK211211	METODE BACA TULIS AL-QUR	2	B-	1,75	3,61	
7 MK211211	METODO PENELITIAN KAJIAN ILMIAH	2	A-	3,75	7,50	
8 MK211217	PENGANTAR STUDI ISLAM 1	2	A-	3,75	7,50	
9 MK211249	TEORI DAN PRAKTIK DAKWAH 1	1	B+	1,25	6,50	
10 MK211251	ULUMUL QURAN	2	A-	3,50	7,00	
11 MKP041255	SITUAS LOKAL ISLAM EKONOMI ISLAM III	2	A	3,75	7,50	
Jumlah :					23	72,25

Index Prestasi Semester : **3,10**
Index Prestasi Kumulatif : **3,18**
Total SKS Lulus : **23**
Total SKS Persetujuan : **23**
Max SKS Semester Depan : **24**

Palopo, 13 Nov 2019

Mencantumkan:

Kelompok perbandingan syariah

M. M. Saifurrahman
NIP. 19861020 2015031001

Legenda:

- (-) Nilai Menunjukkan belum masuk dan jurusan/dosen
- (B) Nilai belum lengkap

2022.04.13 20:27



Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Jl. Agatis-Bahandak

Telp. 0471 22094, Fax. 0471 32535, Website: www.iaipalopo.ac.id, Email: iaipalopo@iaipalopo.ac.id

Laporan Hasil Studi Mahasiswa

Nama : **DN RAHAYU** Tahun Akademik : **TA 2016/2017 Genap**
NIM : **16 0402 0128** Program Studi : **Perbankan Syariah**
Dosen/PA : **Belum diisi** Semester : **2**

No.	Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot	BxK
1	MK2042234	USHUL FIQH	2	A	5,50	7,00
2	MK2042302	PENGANTAR AKUNTANSI SYARIAH	3	C	2,00	6,00
3	MK2042340	TAFSIR AYAT DAN HADIS EKONOMI	1	A	3,00	10,30
4	MK2042716	PENGANTAR PUSAKAT	2	B	2,75	5,50
5	MK2042552	ULUMUL HADIS	2	B+	3,25	6,50
6	MK2042713	ETIKA BISNIS ISLAM	3	A	3,75	11,25
7	MK2042334	PENGANTAR BANK SYARIAH	3	A	3,50	10,50
8	MK2042337	PENGANTAR MANAJEMEN	3	C	2,50	7,50
9	MK2042340	SEJARAH PEMERIKSAAN EKONOMI ISLAM	3	B	2,75	8,25
			Jumlah :	24		73,00

Index Prestasi Semester : 3,04
Index Prestasi Kumulatif : 3,11
Total SKS Lulus : 47
Total SKS Perolehan : 47
Min SKS Semester Depan : 24

Palopo, 13 Nov 2019

Mengotahuti:

Rahayu D.N. M

Husniyah V. P. M. M
NIP. 19861020 2017031001

Penjelasan:

- (-) Nilai Matematika belum masuk dari jumlah diatas.
- (BL) Nilai belum lengkap.

2022.04.13 20:27



Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Jl. Agatis, Bulangkai

Telp. 0471 22070, Fax. 0471 313793, Website: <http://www.palopo.ac.id>, Email: Amal@iainpalopo.ac.id

Laporan Hasil Studi Mahasiswa

Nama : **DN RAHAYU** Tahun Akademik : **TA 2017/2018 Ganjil**
NIM : **16 0402 0128** Program Studi : **Perbankan Syariah**
Dosen PA : **Belum diisi** Semester : **3**

Nu. Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot	Bsk	
1 MKP03217	FIQH MUAMALAT	2	A	3,75	7,50	
2 MKU03258	TAUHID	2	B+	3,25	6,50	
3 MKPBS3203	AKUNTANSI SYARIAH	2	B+	3,25	6,50	
4 MKPBS3207	ASPEK HUKUM PERBANKAN SYARIAH	2	A	3,75	7,50	
5 MKPBS3214	ENGLISH FOR BANKING & FINANCE	2	B	3,00	6,00	
6 MKPBS3273	LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH	2	B-	2,75	5,50	
7 MKPBS3236	PENGANTAR PERPAJAKAN	2	A	3,75	7,50	
8 MKPBS3319	KEWIRALUSAHAAN	3	A+	4,00	12,00	
9 MKPBS3330	MATEMATIKA KEUANGAN	3	B	3,00	9,00	
10 MKPBS3351	TEORI EKONOMI MIKRO ISLAM	3	B	3,00	9,00	
Jumlah :					21	77,00

Index Prestasi Semester : 3,35
Index Prestasi Kumulatif : 3,19
Total SKS Lulus : 70
Total SKS Perolehan : 70
Max SKS Semester Depan : 24

Palopo, 13 Nov 2019

Mengetahui:

Ketika Prati Perbankan Syariah

Herika Sofni M.M
NIP: 19861020 200031001

Keterangan:

(-) Nilai Mata Kuliah belum masuk dari jurusan/dosen.

(BL) Nilai belum lengkap.

2022.04.13 20:54



Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Jl. Agama Babulake

Telp. 0411 22074, Fax. 0411 22155 Website: <http://www.iainpalo.org> E-Mail: iainpalo@iainpalo.org

Laporan Hasil Studi Mahasiswa

Nama : **HN RAHAYU** Tahun Akademik : **TA 2017/2018 Genap**
 NIM : **16 0402 0128** Program Studi : **Perbankan Syariah**
 Dosen PA : **Betsum dicit** Semester : **4**

No.	Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot	Bek
1	MK2040239	MALANGI 1	3	-	0,00	0,00
2	MK2040214	FIQH MUAMALAT KONTEMPORER	3	B+	3,25	9,75
3	MK2040250	ISU-ISU PERBANKAN DAN LEMBAGA KEUANGAN	2	A-	3,50	7,00
4	MK2040306	APLIKASI KOMPUTER PERBANKAN SYARIAH	3	A-	3,50	10,50
5	MK2040324	MANAJEMEN INVESTASI BANK SYARIAH	3	A-	3,50	10,50
6	MK2040325	MANAJEMEN RPI ANGGAN	3	B+	3,25	9,75
7	MK2040338	PEREKONOMIAN INDONESIA	3	B+	3,25	9,75
8	MK2040350	TEORI ORGANISASI MAKRO ISLAM	3	B-	2,75	8,25
			Jumlah :	23		65,50

Index Prestasi Semester : 2,98
 Index Prestasi Kumulatif : 3,14
 Total SKS Lulus : 92
 Total SKS Perolehan : 92
 Max SKS Semester Depan : 24

Palopo, 13 Nov 2019

Mengisi:

Kesha Dedei perkeren syarif

Handoko Dedei M.A.
 NIP. 19861020 201021001

Keterangan:

(-) Nilai Maksimal belum terdapat. Beri keterangan berikut.
 (B) Nilai belum lengkap.

2022.04.13 21:00



Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

H. Agatis Bolondoi

Telp: 0471 22019, Fax: 0471 221219, Website: <http://iainpalopo.ac.id>, Email: info@iainpalopo.ac.id

Laporan Hasil Studi Mahasiswa

Nama : **REN RAHAYU** Tahun Akademik : **TA 2018/2019 Ganjil**
 NIM : **16 0402 0128** Program Studi : **Perbankan Syariah**
 Dosen PA : **Belum diisi** Semester : **5**

No.	Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot	RAK
1	SKP045247	EKONOMI ZAKAT DAS WAKAF	2	A-	3.50	7.00
2	SKP055126	KOMUNIKASI PEMASARAN	2	B-	2.75	5.50
3	SKP055197	UANG DAN BANK	2	A-	3.75	7.50
4	SKP055104	AKUNTANSI MANAGERIAL	3	F	0.00	0.00
5	SKP055116	MANAJEMEN RIBHO DAN SYARIAH	3	B	3.00	9.00
6	SKP055127	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	3	A-	3.75	11.25
7	SKP055112	METODE PENELITIAN EKONOMI	3	D-	2.75	8.25
8	SKP055145	STATISTIK BISNIS	3	A-	3.50	10.50
			Jumlah :			59.00

Index Prestasi Semester : 2.81
 Index Prestasi Kumulatif : 3.05
 Total SKS Lulus : 110
 Total SKS Perolehan : 113
 Max SKS Semester Depan : 24

Palopo, 13 Nov 2019

Mengesahkan:

Ketua prodi perbankan syariah

Hafata D. M. M. M.
 NIP. 19881020 2019031001

Keterangan:

1 - 2 Nilai Minimal telah masuk dan dimasukkan
 (BL) Nilai belum lengkap

2022.04.13 20:28



Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Jl. Agatis, Balamkui

Telp. 0471 22076, Fax. 0471 57143, Website: <http://www.palopo.ac.id>, Email: kemahasiswa@palopo.ac.id

Laporan Hasil Studi Mahasiswa

Nama: **IIN RAHAYU** Tahun Akademik: **TA 2018/2019 Genap**
NIM: **16 0402 0128** Program Studi: **Perbankan Syariah**
Daftar PA: **Belum diisi** Semester: **6**

No.	Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot	BxK
1	MKPD0029	MANAJEMEN TREASURY BANK SYARIAH	2	A	2,50	7,00
2	MKPD0026	MANAJEMEN PEMASARAN PERBANKAN SYARIAH	2	A	2,75	7,50
3	MKPH0028	PERILAKU ORGANISASI	2	A	2,50	7,00
4	MKPD0001	ANALISIS LAPORAN KEUANGAN BANK SYARIAH	3	A	3,50	10,50
5	MKPH0012	EKONOMIKA	3	B	2,75	8,25
6	MKPD0028	MANAJEMEN STRATEGIK	3	A	3,75	11,25
7	MKPD0047	SISTEM INFORMASI PERBANKAN SYARIAH	3	B+	3,25	9,75
8	MKPH0046	STUDI KELAYAKAN BISNIS	3	A	3,50	10,50
			Jumlah:	21		71,25

Index Prestasi Semester : 3,42
Index Prestasi Kumulatif : 3,13
Total SKS Lulus : 131
Total SKS Perolehan : 134
Max SKS Semester Depan : 24

Palopo, 13 Nov 2019

Mengetahui:

Eska Prati Perbankan Syariah

Nurina Nopri M.A
NIP. 20070202014031001

Keterangan:

(+) Nilai Menunjukkan bahwa sudah dan sempurna
(BL) Nilai belum lengkap.

2022.04.13 21:00



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Agatis, Kel. Balamalai Kec. Bara Kota Palopo 91914
Email: cbi@iainpalopo.ac.id Web: www.iainpalopo.ac.id

f

SURAT KETERANGAN

Menerangkan Bahwa :

Nama : IIN RAHAYU
NIM : 16 0402 0128
Semester/Prodi : XI / PBS-C
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo

Bahwa yang bersangkutan benar telah UKT Semester 1 s / d XI (semester satu s/d Sembilan)

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 05 November 2021
Kasubag Adm. Umum dan Keuangan

NIP 19840217 201101 1 011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Bittu Kota Palopo 91914 Telepon (0471) 22076
Email: febi@iainpalopo.ac.id Website: <https://febi.iainpalopo.ac.id/>

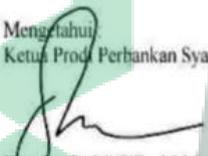
SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Dosen penguji dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut membaca dengan kurang/baik/lancar dan menulis al-Qur'an dengan kurang/baik/lancar.

Nama : Iin Rahayu
NIM : 16 0402 0128
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Ketua Prodi Perbankan Syariah


Hendra Safri, S.E., M.M.

Dosen Penguji


Hendra Safri, S.E., M.M.

2021

**coret yang tidak sesuai dengan kemampuan mahasiswa.*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Bittu No. 1, Balandi Kota Palopo Telp (0471) 22078
E-mail: febi@iainpaloopo.ac.id Website: https://febi.iainpalopo.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Pada hari ini Rabu tanggal 11 bulan Mei tahun 2022 telah dilaksanakan Ujian Munaqasyah mahasiswa (i):

Nama : lin Rahayu
NIM : 16 0402 0128
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo

Dinyatakan **LULUS UJIAN / ~~TIDAK LULUS~~** dengan NILAI 99 dan masa perbaikan 3 pekan/bulan.

Dengan Hasil Ujian:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Skripsi diterima tanpa perbaikan |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Skripsi diterima dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Skripsi ditolak dan seminar ulang |

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Ramiah M, M.M
(Ketua Sidang/Penguji)
2. Dr. Takdir, S.H., M.H
(Penguji I)
3. Ishak, S.E.I., M.E.I
(Penguji II)
4. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A
(Pembimbing I/ Penguji I)
5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M
(Pembimbing II/ Penguji II)

CATATAN HASIL UJIAN MUNAQASYAH

Nama Mahasiswa : Iin Rahayu
NIM : 16 0402 0128
Program Studi : Perbankan Syariah
Hari/Tanggal Ujian : Rabu, 11 Mei 2022
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo

Keputusan Sidang :
1. Lulus tanpa perbaikan
2. Lulus dengan konsultan
3. Lulus perbaikan tanpa konsultan
4. Tidak lulus

Aspek Perbaikan :
1. Materi Pokok
2. Metodologi Penelitian
3. Bahasa
4. Teknik Penulisan

Lain-lain :
1. Konsultan
2. Jangka waktu perbaikan

Palopo, 11 Mei 2022

Penguji I : 
Dr. Takdir, S.H., M.H.

Penguji II : 
Ishak, S.E.I., M.E.I.

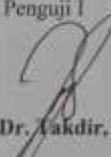
KEMAHSISWAAN REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS (GAIN) PALOPO

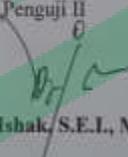
PENILAIAN UJIAN MUNAQASYAH

Nama Mahasiswa : Iin Rahayu
 NIM : 16 0402 0128
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Hari/Tanggal Ujian : Rabu, 11 Mei 2022
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCP Palopo

NO	ASPEK PENILAIAN	NILAI
A. NILAI TULISAN		
1	Pemilihan dan perumusan masalah serta relevansi Teoritik dan hipotesis (kalau ada) dengan permasalahan	
2	Ketepatan aspek metodologi	
3	Kualitas sumber data (primer/sekunder, faktor-faktor kesulitan memperoleh/mencerna)	
4	Kekuatan analisis dan penyajian tulisan	
5	Kedalaman saran	
6	Tata tulisan	
	JumlahNilai A	93
B. NILAI LISAN		
1	Kemampuan mengemukakan dan menguraikan pemikiran/pendapat	
2	Ketepatan dan relevansi jawaban	
3	Penguasaan materi skripsi	
4	Penampilan (sikap, emosi dan kesopanan)	
	JumlahNilai B	93

Palopo, 11 Mei 2022

Penguji I

Dr. Takdir, S.H., M.H

Penguji II

Ishak, S.E.I., M.E.I

RIWAYAT HIDUP



Iin Rahayu, Lahir di Ka'da pada tanggal 10 Desember 1997. Penulis merupakan anak Pertama dari Tiga bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Wandu dan ibu Alfrida. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Ka'da Kelurahan Pentojangan Kecamatan Telluwanua Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 486 Salutete. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 9 Palopo hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Palopo. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan yang ditekuni, yaitu di Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact Person penulis: iinrahayu65398@gmail.com