

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT PALOPO**

*Skripsi*

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



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT PALOPO**

*Skripsi*

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



**Pebimbing :**

**M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy.,M.E**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2023**

## HALAMANPERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gita Ramadani  
NIM : 19 0402 0080  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa;

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

Demikian pernyataan ini dibuat semestinya. Bilamana dikemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 21 Juni 2023  
Yang membuat pernyataan



**Gita Ramadani**  
NIM. 19 0402 0080

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Palopo yang ditulis oleh Gita Ramadani, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 19 0402 0080, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 24 Agustus 2023 Miladiyah bertepatan dengan 07 Shafar 1445 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Palopo, 06 September 2023

### TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.L., M.H.L. Ketua Sidang ( )
2. Dr. Fasiha, S.E.L., M.E.L. Sekretaris Sidang ( )
3. Dr. H. M. Rasbi, S.E., M.M. Penguji I ( )
4. Dr. Takdir, S.H., M.H. Penguji II ( )
5. M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy., M.E. Pembimbing ( )

### Mengetahui:



Rektor IAIN Palopo  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.L., M.H.L.  
NIP. 19820124 200901 1 006



Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah

Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.  
NIP. 19891207 201903 1 005

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا

مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

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

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada kedua orangtuaku tercinta Ayahanda IRWAN dan Ibunda ILAH yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil sampai sekarang. Begitu pula selama penulis menempuh pendidikan dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, begitu banyak pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis baik secara moril maupun materil. Penulis sadar tidak mampu

untuk membalas semua yang telah di berikan, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak dan ibu saya yang telah menjadi sosok orang tua yang baik selalu mendoakan penulis setiap saat dan memberikan banyak dukungan dalam penyusunan Skripsi ini. Hanya do'a yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua, semoga senantiasa berada dalam lindungan serta limpahan kasih sayang Allah Swt. Aamiin. Serta peneliti juga berterima kasih kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag. serta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Sebagai Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. Sebagai Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. Sebagai Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr Muhaemin, M.A. Sebagai Direktur Pascasarjana.
2. Dr. Anita Marwing, S.HI, M.HI, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, serta Dr. Fasina, S.EI, M.EI. Sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik, Muzayyana Jabani, S.T., M.M. Sebagai Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Muh. Ilyas, S.Ag., M.A. Sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah membantu mensukseskan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ketua Prodi Perbankan Syariah IAIN Palopo, Bapak Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu, mendidik, membimbing, mengajar dan

mencurahkan ilmu-ilmunya kepada penulis. Semoga Allah Swt., melimpahkan amal kebaikan mereka. Amin.

4. Dosen pembimbing Bapak M. Ikhsan Purnama, S.E.Sy.,M.E. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. H. Muh Rasbi, S.E., M.M. selaku penguji I dan Dr. Takdir, S.H., M.H selaku penguji II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan serta membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Abu Bakar, S.Pd, M.Pd. Selaku kepala Perpustakaan dan segenap karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah memberikan peluang untuk penulis dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Kepada Teman-teman terbaik penulis. Febri Fera, Dian Rahmawati, Sartika, Muh.Reski Gifari dan Kak Rika Jelita yang selalu setia dan memberikan semangat, doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan khususnya kelas PBS B Angkatan 2019 yang selalu setia mendampingi, memberikan semangat, memberikan bantuan selama proses pembelajaran di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Kepada semua teman seperjuangan Perbankan Syariah Angkatan 2019 yang sudah membantu serta senantiasa memberikan saran sehubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang perbankan.



Palopo, 24 Agustus 2023

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gita Ramadani', written over a white background.

Gita Ramadani

# 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 di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	şad	ş	Es ( dengan titik di bawah )
ض	dad	ḍ	De ( dengan titik di bawah )
ط	ṭa	ṭ	Te ( dengan titik di bawah )
ظ	ẓa	ẓ	Zet ( dengan titik di bawah )
ع	‘ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak ditengah atau diakhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

## 2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
اِيْ	<i>Fathah dan yā'</i>	Ai	A dan i
اُوْ	<i>fathah dan wau</i>	Au	A dan u

Contoh:

كَيْفَ :*kaifa*

هَوْلٌ :*hauḷa*

### 3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...اِ...اِي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	Ada garis di atas
ي	<i>Kasrah</i> dan <i>yā'</i>	Ī	I dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	U dan garis di atas

مَاتَ :*māta*  
رَمَى :*ramā*  
قِيلَ :*qīla*  
يَمُوتُ :*yamūtu*

### 4. Tā'marbūtah

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

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudahal-atfāl*  
الْمَدِينَةُ الْفَائِضَةُ : *al-madīnahal-fāḍilah*  
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

### 5. Syaddah (Tasydīd)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*  
نَجَّيْنَا : *najjainā*  
الْحَقُّ : *al-ḥaqq*  
نُعَمُّ : *nu'ima*  
عُدُّوْ : *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* (سِسِي) ber-*tasydid* diakhir sebuah kata dan didahulukan oleh huruf *kasrah* (سِسِي), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyyatau'Aly)  
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyyatau'Araby)

### 6. Kata Sandang

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

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*al-zalzalāh*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu* Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata istilah atau kalimat Arab yang transliterasinya adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah.

Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

*Syarhal-Arba'īnal-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyahal-Maṣlahah*

### 9. Lafzal-Jalālah(الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāfilaih* (frasanominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ *imullāh billāh*

Adapun *tā' marbūṭah* diakhir kata yang disandarkan kepada *lafzal-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْفِرَاهُ *humfīrah matillāh*

### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*AllCaps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tmpat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. bila nama diri didahului oleh kata sandang (al), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal

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

Contoh:



*Wamā Muḥammadun illārasūl*  
*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallaḏībi Bakkata mubārakan*  
*Syahru Ramadān al-laḏī unzila fihī al-Qur'ān*  
Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī  
Naṣr Ḥāmid Abū Zayd  
Al-Ṭūfī  
Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī al-Islāmī

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

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini :

SWT. = subhânahūwata ‘‘âlâ

SAW. = sallallâhu,,alaihiwasallam

AS = ‘AlaihiAl-Salam

H = Hijrah

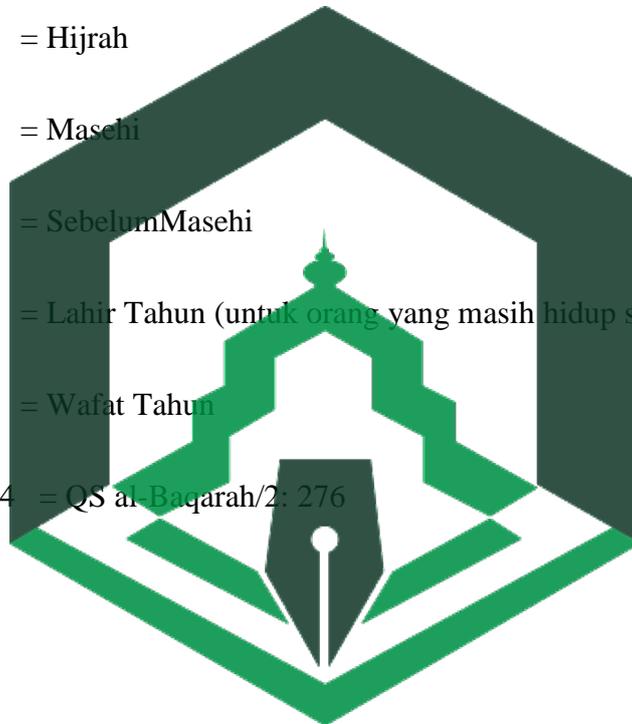
M = Maschi

SM = SebelumMasehi

l = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS.../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 276



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR HADITS</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Landasan Teori .....	10
C. Kerangka Pikir .....	30
D. Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Lokasi dan Waktu Peneltian .....	32
C. Populasi dan Sampel .....	32
D. Sumber Data .....	33
E. Definisi Operasional .....	33
f. Instrumen Peneitian .....	34
F. Teknik Pengumpulan Data .....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36

H. Uji Instrumen .....	37
I. Uji Asumsi Klasik. ....	41
J. Uji Hipotesis. ....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian. ....	44
B. Hasil Penelitian .....	51
C. Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran. ....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



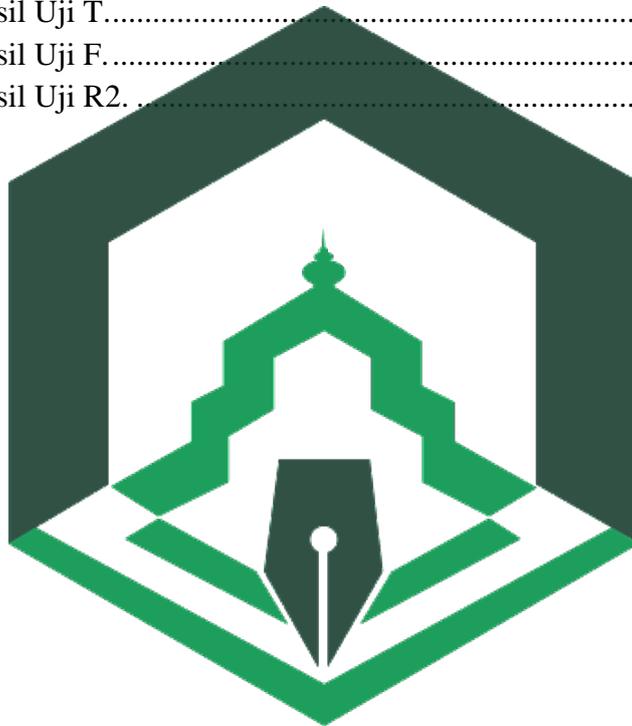
## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS At- Taubah 9/128.....	18
Kutipan Ayat 1 QS At- Taubah 9/105.....	22



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional. ....	34
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban .....	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas. ....	40
Tabel 4.1 Nama Pegawai Bank. ....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas. ....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji R2. ....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir .....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47



## ABSTRAK

**Gita Ramadani, 2023.** “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh M. Ikhsan Purnama.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bank muamalat palopo. Informannya adalah karyawan pada bank muamalat palopo. Penelitian berlangsung selama 1 bulan. Data diperoleh melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh di analisis dengan metode SPSS. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi *finit* sedangkan jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga di sebut populasi *infini*. Maka penulis dapat menarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pihak bank muamalat terhadap peningkatan kinerja karyawan telah optimal dimana dari 8 responden memberikan tanggapan atau pernyataan atas gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di bank muamalat Palopo. Hasil pengujian statistik secara parsial yang telah dilakukan antara variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) bahwa Dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,742, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 74,2%. sedangkan sisanya 25,8% tidak diungkap dalam penelitian ini. Dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 74,2%.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Bank Muamalat Palopo.

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi perilaku orang lain sebagai usaha pencapaian sebuah tujuan. Proses ini bisa terjadi di manapun tanpa di batasi oleh siapa perilaku di dalamnya. Pada umumnya, proses memengaruhi ini dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin mempunyai perana yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan lurus dan benar.<sup>1</sup>

Pada sebuah organisasi perusahaan atau pemerintah, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintah yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi. Kepemimpin merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi, kepemimpinan dapat di lakukan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau

---

<sup>1</sup>Siagian P, *Kepemimpinan Dan Teori Dan Pengembangannya*, (Jakarta : PT Gramedia Pusaka, 2018),20.

pengawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Selain kepemimpinan, didalam sebuah perusahaan juga di dukung oleh para karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksanakan.<sup>2</sup>

Menurut Panji Anoraga, kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. Dalam islam kepemimpinan disebut khalifah yang berarti pengganti atau wakil. Dalam suatu perusahaan/organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin guna menjadi panutan, penentu arah dalam mengambil kebijakan atau keputusan dan demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang di perusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik juga bisa memotivasi karyawan.<sup>3</sup>

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau semi memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus di batasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus di ikat terjadi dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalakan seorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpin memang sangat di butuhkan

<sup>2</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2018),2.

<sup>3</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada, 2019),9.

oleh manusia. suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagai besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Pemimpinlah yang nantinya akan bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini yang menjadikan posisi pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi.<sup>4</sup> Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan cenderung akan merasa lebih nyaman jika pemimpin nya membangun pola kedekatan personal dengan mereka. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam meningkatkan etos kerja. Tak diragukan lagi, sudah sepatutnya setiap pemimpin menjadi Rasulullah SAW sebagai panutannya dalam menggerakkan roda organisasi atau perusahaan.

Hakikat memengaruhi dari kepemimpinan ini mengacu pada sebuah keberhasilan. Dan keberhasilan sebuah perusahaan di tunjuk oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja (*formance*) adalah kualitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, gaji, promosi, dan insentif faktor-faktor tersebut dapat menunjang kinerja seorang karyawan apakah akan meningkat atau justru menurun.<sup>5</sup>

Kepala cabang atau *Branch Manager* adalah pemimpin suatu Bank atau organisasi yang memiliki peran sangat penting dalam peningkatan dari hasil kerja

---

<sup>4</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2018),11.

<sup>5</sup> Dr. Syamsir Torang, *Organisasi Dan Manajemen*, ( Jakarta : Erlangga, 2018),74.

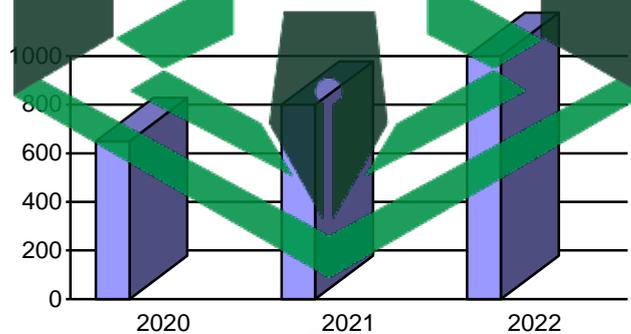
karyawan. Oleh karena itu pimpinan di bank harus memiliki kepribadian, sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi. Disamping itu pemimpin harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Maka diharapkan kepala cabang bank tersebut memiliki kinerja yang optimal, dalam artian kinerja yang dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.

Bank syariah di palopo saat ini dapat dikatakan meningkat walaupun tidak seperti bank konvensional. Ini bisa dilihat dari pendirian cabang baru bank syariah termasuk BRI Syariah, Bank Mandiri Syariah dan Bank Muamalat Indonesia. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas layanan yang ditawarkan bank syariah di palopo secara agresif mempromosikan produk mereka menawarkan produk baru ke lokasi yang berbeda seperti kampus, pasar dan ruang public lainnya. Bank syariah di palopo juga bersaing untuk meningkatkan fasilitas mereka seperti meningkatkan jumlah ATM, merekrut staf untuk menyeleksi karyawan terbaik dan fasilitas lain yang memudahkan pelanggan.

Bank Muamalat Kota Palopo merupakan salah satu Bank Syariah yang ada di Kota Palopo yang terdiri dari 8 karyawan diantaranya yaitu SBM, SBOS, RM, Teller, CS, Security, OB, Driver. Bank Muamalat telah lama berdiri di Kota Palopo. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi peneliti permasalahan yang dialami Bank Muamalat saat ini yaitu rendahnya etos kerja karyawan yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia Bank Muamalat. Kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah kualitas karyawan atau pegawai memengaruhi kualitas etos kerja. Sehingga akan berdampak pada hasil

yang kurang maksimal. Oleh karena itu, untuk mencapai etos kerja yang baik maka diperlukan kualitas sumber daya manusia yang memadai dalam aspek keterampilan, etika maupun pengetahuan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Biatna yang mengatakan bahwa etos kerja dapat dicapai tidak hanya mengutamakan keterampilan melainkan juga etika dan kemauan untuk mencapai prestasi kerja tersebut.<sup>6</sup>

Bank Muamalat KCP Palopo adalah salah satu Bank yang menerapkan strategi pemasaran untuk mengembangkan produk atau jasanya. Mempertahankan dan memasarkan jasa perbankan Bank Muamalat KCP Palopo lebih mengutamakan kepada pelayanan dengan tujuan untuk menjaga hubungan baik dengan jangka panjang para nasabahnya dan terus berupaya untuk mendapatkan nasabah baru.



**Gambar 1.1** Perkembangan Jumlah Nasabah Bank Muamalat KCP

Dari diagram diatas menunjukkan pada tahun 2020 Bank Muamalat KCP Palopo dapat mencapai sekitaran 600an lebih nasabah baru yang menbung pada

<sup>6</sup> Biatna. *Alisis Faktor dan Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal Standarnisasi,3 No (2019),105.

Bank Muamalat, Kemudian pada tahun 2021 Bank Muamalat mengalami peningkatan yaitu sekitar 800an nasabah baru, selanjutnya bisa di lihat pada tahun 2022 Bank Muamalat KCP Palopo ,engalami peningkatan nasabah yaitu sekitaran 1000an lebih nasabah yang menabung pada Bank Muamalat KCP Palopo.

Dari faktor-faktor yang di sebutkan di atas, kepemimpinan merupakan faktor penting yang harus terjadi dalam sebuah perusahaan, seorang manager yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan memiliki peran melakukan hubungan interpersonal degan garis struktur di bawahnya. Manager akan melakukan fungsi-fungsi pokok, diantaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan. Hal inilah yang menjadi dasar bawahsannya sebuah proses kepemimpinan menjadi indikator utama dalam peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam memegaruhi orang lain.

Berdasarkan dari masalah yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakuakn penelitian tersebut degan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, bertujuan untuk menjawab permasalahan tentang: Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat menurut pihak-pihak yang ingin mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan nantinya serta hasil dari penelitian ini nantinya dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan menurut pihak-pihak yang berwenang khususnya pihak perusahaan maupun masyarakat setempat mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Palopo.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan, hal ini menjadi motivasi inspirasi baru serta membantu penelitian dalam memposisikan penelitian dan menunjukkan persinalitas dari penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang dikemukakan antara lain:

1. Slamet riyadi, *pengaruh kompensansi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan munafaktu di jawa timur*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) tidak ada pengaruh kompensansi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Z), (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap motivasi, (3) tidak ada pengaruh kompensansi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (4) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan (5) motivasi kerja (Z) secara langsung memiliki nilai signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).<sup>7</sup>

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada tujuan penelitian dan lokasi penelitian. Adapun tujuan penelitian di atas yakni bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dalam gaya

---

<sup>7</sup> Slamet Riyadi *Pengaruh Kompensansi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Munafaktur.* (Jawa Timur:2020),40-45.

kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan munafaktu, sedangkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian lokasi penelitian di atas terletak pada perusahaan mufaktu di jawa timur sedangkan penelitian saya terletak pada Bank Muamalat di Palopo. Adapun persamaan penelitian di atas dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

2. Aries Susanty dan Sigit Wahyu, *pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan* (studi kasus pada PT. PLN (PERSERO)APD semarang). Hasil penelitian menunjuka bahwa (1) tidak ada pengaruh kempensansi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Z), (2) gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap, otivasi (Z) secara signifikan, (3) tidak ada gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), (5) motivasi kerja (Z) secara langsung memiliki nilai signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).<sup>8</sup>

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada tujuan penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian di atas bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (PERSERO) APD semarang), sedangkan penelitian saya untuk mengetahui apakah terdapat

---

<sup>8</sup> Aris Syusanti dan Wahyu sigit ,*Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*,(Semarang:PT.PLN PERSERP APD 2019),2.

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo. Perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitian lokasi penelitian di atas terletak pada PT. PLN PERSERO APD Semarang sedangkan penelitian saya terletak pada Bank Muamalat Palopo. Adapun persamaan penelitian di atas dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

3. Dewi Sandy Trang, *gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi pada perwakilan BPKP provinsi Sulawesi utara)*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepeimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian saya yaitu terletak pada tujuan penelitian. Penelitian di atas bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi pada perwakilan BPKP provinsi sulawesi utara) sedangkan penelitian saya yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan karyawan pada Bank Muamalat Palaopo. Adapun persamaan penelitian di atas dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

4. Ragil Permansari, *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG*. Bahwa secara persial motivasi

---

<sup>9</sup> Dewi Sandy Trang, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, (Sulawesi Utara:2019),208-216.

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi-motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja perusahaan tersebut. Secara persial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>10</sup>

Perbedaan penelitian dengan penelitian saya yaitu terletak pada tujuan penelitian. Penelitian di atas bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. ANUGRAH RAHARJO SEMARANG. Bahwa secara persial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi-motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut sedangkan penelitian saya yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo. Adapun persamaan penelitian di atas dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan di butuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke

---

<sup>10</sup> Ragil Pemansari, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, (Semarang: PT. Anugrah Raharjo 2019), 2252-6552.

dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & tanjung menerangkan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Robbins menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.<sup>11</sup>

Kartini menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.<sup>12</sup> Dari definisi tersebut berarti dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompoknya atau dapat pula di katakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola atau strategi yang sering di terapkan seorang pemimpin.

Pada saat yang bagaimanapun jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, di muka telah diterangkan bahwa kegiatan semacam itu telah melibatkan seorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut menjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan seorang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut lantas perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku

<sup>11</sup> Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018),28.

<sup>12</sup> Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2018),28.

orang lain seperti yang di lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan di pengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Selama bertahun-tahun ketika orang-orang membicarakan gaya kepemimpinan ini, mereka mengidentifikasi dua kategori gaya demokratis. Kepemimpinan otoriteris di pandang sebagai gaya yang berdasar atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Tannenbaum dan Schmid dalam artikel mereka yang di muat dalam majalah *Harvard Business Review* ‘How to Choose a Leadership Pattern’.<sup>13</sup>

## 2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang di gunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang di rasakan oleh orang lain.<sup>14</sup>

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang di pilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan

<sup>13</sup> Mifta toha, *Perilaku Organisasi*, ( Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2018 ), 303.

<sup>14</sup> Mangkunegara, AA. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019), 29.

perilaku para anggota organisasi bawahannya (*Nawawi*). Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

#### a. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

##### 1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, pengusaha dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

##### 2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menetapkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang di lakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

##### 3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

---

<sup>15</sup>*Nawawi, Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gaja Mada University Press, 2018), 30.

Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Abi Sunjak ). Dengan demikian dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut davis yang di kutip oleh Handoko ,ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut:<sup>16</sup>

1) Kecerdasaan

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya,tetapi tidak sangat berbeda.

2) Kedewasaan, social dan hubungan social yang luas (*social maturity and Breadht*).

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang , serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3) Motivasi dari dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja lebih untuk nilai intrinstik.

4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

<sup>16</sup> Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2018), 31

5) Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6) Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antara individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dengan mencapai tujuan yang di kehendaki bersama.

7) Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin sukses memiliki sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8) Memiliki kedudukan atau jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintah maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat di pisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9) Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun menyenangkan.

#### 10) Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

#### b. Indikator Gaya Kepemimpinan.

##### 1) Direktif

Gaya kepemimpinan direktif menurut Tisnawati dan Saefullah (2005:269) yaitu pemimpin cenderung untuk menentukan langsung apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin seperti ini langsung memberikan arah dan panduan serta memberikan jadwal kerja yang spesifik.

##### 2) Konsultatif

Kepemimpinan konsultatif adalah dimana pemimpin memberikan direktif dan suportif yang tinggi. Setiap keputusan memperhatikan masukan bawahan yang telah lebih matang.

##### 3) Partisipatif

Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Adapun aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan Partisipatif mencakup Konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis.

##### 4) Delegatif

Kepemimpinan Delegatif menurut Hasibuan, merupakan gaya kepemimpinan yang tidak peduli karena bawahan mengambil

keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

c. Gaya Kepemimpinan Zaman Rasulullah SAW.

Pada dasarnya manusia itu diciptakan hanyalah untuk menyembah dan mengabdikan kepada Allah SWT, sehingga segala aktivitas manusia adalah harus mendapat dan mencari keridhaan dari Allah SWT. Begitu juga dengan manusia yang dinaikkan sedikit derajatnya dari manusia yang lain menjadi pemimpin tetap hanya untuk menyembah dan mengabdikan kepada Allah, itulah sebabnya asas dari kepemimpinan ilahiyah sebagai berikut:

- 
- 1) Kewenangan dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT;
  - 2) Amanah untuk memakmurkan bumi ini;
  - 3) Imam;
  - 4) Taqwa;
  - 5) Musyawarah;
  - 6) Keadilan.

Pemimpin dalam lingkup ilahiyah adalah pengabdian serta mengutamakan keselamatan rakyat sebagaimana yang telah dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW, firman Allah dalam Al-Qur'an Surah At- Taubah ayat 128, sebagai berikut:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ  
بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ

Terjemahannya:

“Sungguh, telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, (dia) sangat

menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, penyantun dan penyayang terhadap orang-orang yang beriman”.<sup>17</sup>

Sebagai sedikit gambaran bagaimana Rasulullah SAW, ketika memulai membangun masyarakat Islam yang dilakukan beliau adalah:

- 1) Mengesahkan Allah;
- 2) Mensucikan dan membersihkan jiwa;
- 3) Memperkuat Barisan;
- 4) Meleburkan kepentingan pribadi kedalam kepentingan jemaah.

Selanjutnya pada tanggal 16 Agustus awal tahun pertama Hijriah dilaksanakan khutbah jum'at pertama, sekaligus juga berdirinya Negara Islam. Rasulullah SAW telah menetapkan dasar Negara yaitu taqwa kepada Allah Yang Maha Esa, artinya segala sesuatu harus berjalan di atas garis Allah SWT, yang diantaranya politik Negara berdasarkan atas:<sup>18</sup>

- 1) *Al-Adalatul Insaniyah* (Perikeadilan);
- 2) *Asy-Syura* (Demokrasi);
- 3) *Al-Wahdatul Islamiyah* (Persatuan Islam);
- 4) *Al-Ukhuwah Islamiyah* (Persaudaraan Islam).

Model kepemimpinan tidak hanya berpegang pada satu gaya sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu gaya kepemimpinan. Paradigma gaya kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. Wajib menjadi rujukan bagi pemimpin yaitu *Syara* (permusyawaratan), *Hurriyyah al-kalam* (kebebasan

<sup>17</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Darus Sunah, 2019), 177.

<sup>18</sup> Asy-Syaikh Khalif Yasien, *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2021), 56.

berepresi dengan Adab al-Ikhtilaf) dan ‘Adl bil qisth (keadilan dengan kesetaraan). Semua komponen tersebut tidak terpisahkan dalam menjalankan kepemimpinannya.<sup>19</sup>

Jika dirangkai gaya kepemimpinan Rasulullah SAW adalah gaya tiga plus lima. Sebagaimana yang dikemukakan Ismail Noor, tiga gaya itu adalah permusyawaratan, keadilan dan kebebasan berepresi. Kemudian dirangkai dengan lima ajaran yaitu integritas pribadi, perbaikan hubungan, daya kepemimpinan, perilaku etis dan peningkatan moral melalui pengetahuan spiritual.<sup>20</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja

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 memiliki makna yang luas tidak hanya menyangkut hasilnya saja namun juga mencakup proses pekerjaannya dalam mencapai sasaran.<sup>21</sup> Menurut Moehariono, pengertian kinerja adalah proses komunikasi yang dilakukan secara berkesinambungan untuk mendapatkan kualitas pendapatan, penerapan atau agenda aktivitas suatu kebijakan dalam mencapai objek sasaran, organisasi yang

<sup>19</sup> Rivai H, *Education Management Analisis Teori Dan Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2021),73.

<sup>20</sup> Ismail Noor, *Leadership Model*, (Malang: UIN Malang Press,2020),45.

<sup>21</sup>Indak Kusuma Dewi, Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*, (Jogjakarta: Publishing, 2019), 113.

dimaksudkan menempuh perancangan penting suatu organisasi. mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.<sup>22</sup>

Kinerja juga bisa dikatakan (*performance*) yang berarti hasil pekerjaan yang mana sudah dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, dapat dilihat dari hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan bagi suatu pekerjaan untuk dapat diselesaikan, dan juga merupakan suatu perbandingan atas tujuan atau target yang akan dicapai. Hasil pekerjaan merupakan suatu hasil yang akan diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan serta persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.<sup>23</sup>

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.<sup>24</sup> Dari definisi tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil yang di dapatkan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan suatu tujuan dalam perusahaan.

<sup>22</sup>Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT grafindo Persada, 2019), 95.

<sup>23</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama, 2018).231.

<sup>24</sup>Abu Fahmi dkk., *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Cet. II; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019), 179.

Menurut Rivai Bisri, maka kinerja merupakan hasil atau tingkat kesuksesan seseorang atau sebagian selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, pencapaian kerja dan tujuan dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>25</sup> Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>26</sup>

Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

- a) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai dan keterampilan.
- b) Perencanaan kerja, yaitu kegiatan yang dirancang sebelum melakukan pekerjaannya. Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. At Taubah / 9 : 105.

---

<sup>25</sup>Rivai Bisri, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2018), 5-6.

<sup>26</sup>Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Persindo, 2018),2.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>27</sup>

Melalui ayat ini, Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk beramal, bekerja, berusaha, dan banyak berbuat kebaikan. Ayat ini memotivasi kepada kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Ayat yang mengajarkan tentang motivasi amal dan etos kerja. Ayat ini sangat kental dengan makna etos kerja yang diajarkan di dalam Al-Qur'an. Islam juga mengajarkan ummatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi.

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 kepustakaan 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.<sup>28</sup> 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

<sup>27</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Darus Sunah, 2019), 203.

<sup>28</sup>Rivai Bisri, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2020), 59.

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, motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat 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:<sup>29</sup>

### 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 pengirangan tepat waktu atau presentase pesanan didapatkan 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.

---

<sup>29</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2018), 235.

## 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.

### b. 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 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*).<sup>30</sup>

##### a) 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.

##### b) Faktor motivasi (*motivation*)

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 negatif. 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.<sup>31</sup>

<sup>30</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 14.

<sup>31</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 55.

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. Penilaian Kinerja

#### 1) Pengertian Penilaian Kinerja

Organisasi memiliki kekuatan pada semua orang didalam organisasi tersebut, sehingga suatu organisasi, kinerjanya sangat tergantung dari kinerja setiap individu yang berada diorganisasi tersebut. Kinerja atau prestasi dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dalam bentuk kuantitas dan kualitas sesuai fungsi jabatan dan tanggung jawab karyawan dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan suatu parameter yang telah ditentukan sebelumnya, ataupun kriteria tertentu.<sup>32</sup>

Tingkat kinerja karyawan dijadikan parameter efektivitas dan efisiensi suatu organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kinerja bersifat jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang, memiliki tingkatan pada individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu-individu berkontribusi pada

---

<sup>32</sup>Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar, Aksara Timur, 2018),49.

kinerja organisasi. Penilaian kinerja adalah pekerjaan yang sangat penting bagi seorang manajer, dimana penilaian kinerja ini memiliki banyak tantangan saat mengerjakannya. Sangatlah sulit untuk menilai prestasi kerja seorang bawahan secara akurat, dan sangat sulit menginformasikan penilaian tersebut kepada para bawahan tanpa menimbulkan kekecewaan kepada para bawahan, utamanya kepada karyawan yang mendapatkan penilaian buruk dari atasan.<sup>33</sup>

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan sebagai informasi kepada perusahaan, baik perusahaan skala besar maupun kecil. Penilaian kinerja menjadi informasi bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan di bagian SDM, sehingga dengan perbaikan ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan berujung pada produktifitas perusahaan. Selain pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan penegakan disiplin kerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses dalam perusahaan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja para karyawan. Kegiatan ini menjadi informasi bagi perusahaan khususnya departemen SDM dalam memperbaiki perencanaan SDM dan memberikan respon kepada karyawan atas kinerja mereka.

---

<sup>33</sup>Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar, Aksara Timur, 2018),50.

## 2) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dapat dipaparkan sebagai berikut:<sup>34</sup>

### a) Perbaikan Kinerja

Penilaian kinerja dapat memberikan informasi kerja sehingga dapat dilakukan perbaikan kinerja buat karyawan, manajer, maupun departemen SDM.

### b) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja memberikan informasi kepada bagian keuangan dalam penentuan kompensasi, baik itu kenaikan upah, pemberian insentif, bonus, serta kompensasi lainnya.

### c) Keputusan Penempatan

Penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk keputusan penempatan baik itu dalam bentuk promosi, demosi, dan transfer. Promosi merupakan bentuk penghargaan dan pengakuan perusahaan atas kinerja karyawan di masa lalu.

### d) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk dapat menunjukkan dibutuhkannya pelatihan, sedangkan kinerja yang baik menunjukkan potensi karyawan yang mesti dikembangkan.

### e) Perencanaan dan Pengembangan Karier

Penilaian kinerja menghasilkan umpan balik pada keputusan karier, yaitu penelitian tentang jenjang karier karyawan.

---

<sup>34</sup>Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar, Aksara Timur, 2018),51.

f) Penyimpangan Proses Staf

Tingkat kinerja menginformasikan tentang kekuatan dan kelemahan departemen SDM dalam pemilihan dan penyusunan personalia perusahaan.

g) Ketidakakutan Informasi

Kinerja yang buruk juga menginformasikan bahwa telah terjadi kesalahan dalam analisis jabatan, rencana SDM, atau system informasi manajemen di departemen SDM, menggunakan informasi-informasi yang tidak akurat, menyebabkan tidak tepatnya keputusan-keputusan yang diambil oleh departemen SDM.

h) Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin juga disebabkan oleh kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Dimana penilaian kinerja dapat membantu mendeteksi kesalahan tersebut.

i) Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian Kinerja yang sistematis dan akurat, dapat lebih menjamin keputusan internal dalam penempatan karyawan diambil tanpa unsur diskriminasi.

j) Tantangan Eksternal

Kinerja terkadang dipengaruhi oleh factor eksternal perusahaan, seperti psikologi, kesehatan, keluarga, keuangan dan masalah pribadi lainnya. Melalui penilaian kinerja, departemen personalia dapat mendeteksi

permasalahan tersebut dan menawarkan bantuan untuk penyelesaiannya.

### 3) Unsur yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja<sup>35</sup>

#### a. Kesetiaan

Penilaian kesetiaan karyawan terhadap jabatan, pekerjaan, dan perusahaan. Kesetiaan karyawan dapat dicerminkan melalui perilaku karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan di dalam ataupun di luar pekerjaan dari ancaman individu atau kelompok tak bertanggung jawab.

#### b. Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memperlihatkan hasil kerja karyawan baik dari segi kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan karyawan berdasarkan uraian pekerjaannya.

#### c. Kejujuran

Penilaian kejujuran karyawan dalam pemenuhan janji terhadap diri sendiri, orang lain maupun perusahaan atas tanggung jawab karyawan berdasarkan tugas yang dipegangnya.

#### d. Kedisiplinan

Penilaian kedisiplinan karyawan saat melakukan pekerjaan dinilai melalui indikator kepatuhan dalam menerapkan peraturan perusahaan dan kepatuhan atas instruksi kerja yang diperintahkan kepada karyawan.

---

<sup>35</sup>Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar, Aksara Timur, 2018),53.

e. Kreativitas

Penilaian kreativitas diindikasikan melalui ide-ide cemerlang karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

f. Kerjasama

Penilaian kerja sama di indikasikan melalui partisipasi dan keikutsertaan karyawan dengan karyawan lainnya baik bersifat vertical maupun horizontal, di lingkup pekerjaan ataupun diluar pekerjaan.

g. Kepemimpinan

Penilaian kepemimpinan diindikasikan melalui pemimpin atau atasan yang berkepribadian baik, beribawa, pengarah, mengayomi, dan motivator bagi para bawahannya. Sehingga dari karakter tersebut, seorang atasan berpengaruh positif bagi karyawan di sekitarnya yang menyebabkan bawahan dapat bekerja efektif dan efisien.

h. Kepribadian

Penilaian kepribadian diindikasikan melalui penampilan yang baik dan akhlak yang mulia seperti: sopan, menyenangkan, empati, simpati, penolong, dan pendengar yang baik.

i. Prakarsa

Penilaian prakarsa diindikasikan melalui pemikiran atau ide-ide yang orisinal, memiliki inisiatif yang besar, kemampuan menganalisis

masalah, dan kemampuan pengambilan keputusan yang tepat atas persoalan yang ada.

j. **Kecakapan**

Penilaian kecakapan diindikasikan melalui kemampuan karyawan dalam menyatukan, menyelaraskan, dan mengsinergikan berbagai unsur yang berada di dalam perusahaan dalam melaksanakan deksripsi jabatan.

k. **Tanggung Jawab**

Penilaian tanggung jawab diindikasikan melalui kemampuan karyawan mempertanggungjawabkan seluruh pekerjaan, kebijakan, dan hasil kerja yang dilakukan karyawan, serta pertanggungjawaban atas sarana dan prasarana perusahaan yang berada di perusahaan.

4) **Kegunaan Penilaian Kinerja**

Kegunaan penilaian kinerja dapat ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :<sup>36</sup>

a) **Dokumentasi**

Yang mana dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang pasti, sistematis dan faktual dalam penentuan nilai pekerjaan.

b) **Posisi Tawar**

Digunakan untuk melakukan negoisasi yang objektif dan rasional secara langsung oleh karyawan

---

<sup>36</sup>Veithzal Zainal, *Islamic Human Capital Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 419.

c) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

d) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan penyesuaian ganti-rugi, dapat menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya atau kompensasi lainnya.

e) Keputusan penempatan

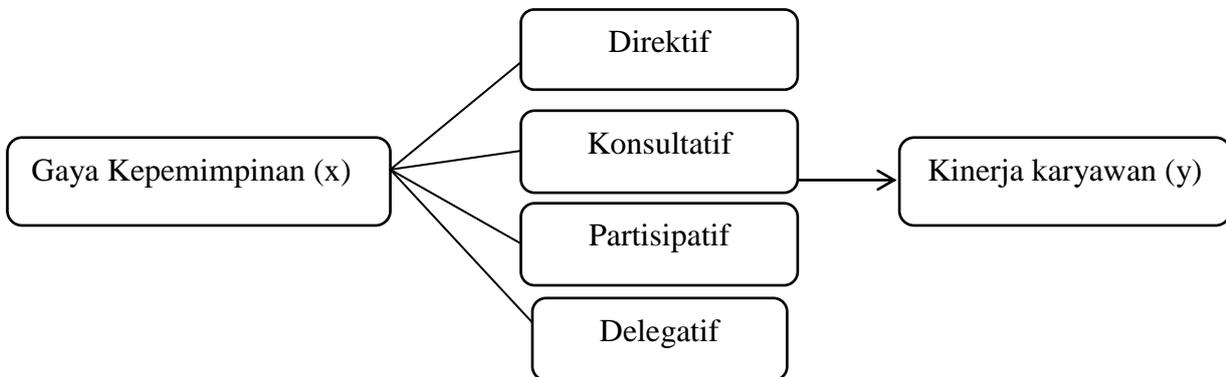
Dapat membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya yang didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

### C.Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang akan didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan di teliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018),91.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Dari alur penelitian tersebut dapat didefinisikan bahwa gaya kepemimpinan (variabel independen) akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

#### **D.Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang perlu diuji kebenarannya oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji suatu kebenaran suatu teori. Jika hipotesis sudah diuji dan membuktikan kebenarannya, maka hipotesis tersebut menjadi suatu teori. Jadi sebuah hipotesis diturunkan dari suatu teori yang sudah ada, kemungkinan diuji kebenarannya memunculkan teori baru.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Adanya pengaruh terhadap gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.

$H_1$ : Tidak adanya pengaruh terhadap gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian *kuantitatif*. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan<sup>38</sup>. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Lokasi dan waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini akan dilakukan pada Bank Muamalat Cabang Palopo, lokasinya di Jl. Andi Djemma No.53, Amasangan, Wara Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

#### **C. Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan.<sup>39</sup> Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi *finit* sedangkan jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga di sebut populasi *infinit*.

---

<sup>38</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods, Edisi 1 (Bandung: Alfabeta, 2022), 11

<sup>39</sup>Bambang prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ( Jakarta: rajawali pers, 2019),119.

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Bank Muamalat palopo yang bersedia menjadi objek penelitian dengan mengisi kuesioner yang telah di persiapkan sebelumnya oleh peneliti karena jumlahnya tetap, maka populasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori populasi *finit*.

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang akan diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan sampel yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh* yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Hal ini di lakukan apabila jumlah populasi kecil. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah sensus.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data dari kuesioner atau angket mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo.

#### **E. Definisi Operasional Dan Ruang Lingkup**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskripsi kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara berbagai fenomena yang di selidiki.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2017),56.

**Tabel 3.1**  
**Definisi operasional variabel dan ruang lingkup penelitian**

Variabel	Devinisi	Indikator
Kepemimpinan (X)	Kesanggupan seorang untuk mempengaruhi karyawan Bank Muamalat Cabang Palopo.	a) Pengambilan Keputusan b) Perilaku Pemimpin c) Orientasi Kepemimpinan.
Kinerja Karyawan (Y)	Segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak memberikan mereka memberikan kontribusi kepada Bank Muamalat.	a) Kualiatas b) Kuantitas c) Ketetapan waktu d) Evektifitas biaya e) Kemandirian

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen merupakan alat yang digunakan dalam pengumpulan data, dimana pengumpulan datanya dengan menggunakan teknik scoring skala likert yang penguPURannya sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban**

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3

TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu dari proses pengujian data yang berhubungan pada sumber dan cara perlu mendapatkan data penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini terdiri dari:

#### 1. *Kuesioner*

*Kuesioner* yaitu teknik pengumpulan data serta mengisi pertanyaan atau pernyataan. Pertanyaan atau pernyataan dalam *kuesioner* diukur dengan skala liter, (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Sangat Setuju dan Tidak Setuju).

#### 2. *Observasi*

Pengumpulan data dengan *observasi* langsung merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan mata tanpa pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.<sup>41</sup>

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang di gunakan untuk menelusuri data historis metode dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data berupa sejumlah karyawan yang ada pada Bank Muamalat palopo.

<sup>41</sup>Indah Luluk Kadarsih, "Analisis Pengaruh Persepsi, Keberagaman, Tingkat Pendapatan dan Motivasi Terhadap Pemanfaatan Jasa Di BTN Syariah KCP Semarang". Skripsi (Salahtiga, Insititut Agama Islam Negeri Salahtiga, 2018),65-66.

## H. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Pengelolaan data adalah suatu proses untuk memproses data atau angka ringkasan berdasarkan kelompok data mentah. Data atau angka ringkasan dapat berupa jumlah (total), presentase, proporsi, rata-rata, dan sebagainya.<sup>42</sup>

Pengelolaan data menggunakan teknik statistik yang dilakukan berdasarkan jenis variabel/data kategori maupun numeric, dapat dilakukan dengan menggunakan komputer dengan aplikasi pengelolaan data seperti Ms Excel, SPSS (*Statistical and Service Solution*) dan aplikasi lainnya yang dapat di gunakan untuk mengelola data berbasis statistik.

Adapun teknik analisis data dari penelitian ini yaitu:

1. Analisis *Kuantitatif*

Analisis ini dilakukan dengan cara analisis permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *kuantitatif* karena jenis data yang digunakan adalah data *kuantitatif*.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif, adalah variabel yang digunakan untuk analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

---

<sup>42</sup>J, Supranto, *Statistik Teori Dan Aplikasi*, Edisi Keenam (Jakarta: Erlangga, 2018) , 24

Adapun tugasnya yaitu untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data sehingga dapat menyajikan data yang baik.<sup>43</sup>

## I. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.<sup>44</sup> Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.<sup>45</sup>

Uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Hal ini dilakukan untuk menguji butir-butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Dari uji validitas yang dilakukan dengan program SPSS versi 20 yaitu dengan melihat nilai dari *Corrected Item Correlation*. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .<sup>46</sup>

<sup>43</sup>Saiful Gozi, dan Aris Sunindyo. *Statistika Deskriptif Untuk Ekonomi. (Buku 1 Edisi 1, Yogyakarta: Deepublish, 2017), 2.*

<sup>44</sup>Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian. (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)*

<sup>45</sup>Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif", Kulaitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2020), 121.

<sup>46</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis. (Bandung : Alfabeta, 2018), 55.*

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dan indikator yang digunakan dianggap valid atau sah.
- b. Sedangkan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan atau indikator yang digunakan dianggap tidak valid.

**Table 3.3 Hasil Uji validitas**

NO	Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$ (5%)	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan (X)	1	0,851	0,811	Valid
		2	0,889	0,811	Valid
		3	0,924	0,811	Valid
		4	0,894	0,811	Valid
		5	0,904	0,811	Valid
		6	0,1371	0,811	Valid
		7	0,952	0,811	Valid
		8	0,849	0,811	Valid
		9	0,991	0,811	Valid
		10	0,845	0,811	Valid

2	Kinerja Karyawan (Y)	1	0,892	0,811	Valid
		2	0,940	0,811	Valid
		3	0,893	0,811	Valid
		4	0,948	0,811	Valid
		5	0,1375	0,811	Valid
		6	0,890	0,811	Valid
		7	0,968	0,811	Valid
		8	0,817	0,811	Valid
		9	0,937	0,811	Valid
		10	0,1114	0,811	Valid

Berdasarkan perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  (0,811), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir soal untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>47</sup> Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Menurut pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama

<sup>47</sup>Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Semarang : BP Undip, 2019).

dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menemukan data yang tidak berbeda.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini,  $\alpha$  dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60. Adapun kaidah untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut:<sup>48</sup>

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

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

**Table 3.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	≈	0,60	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,948	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	>	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel tersebut, suatu variabel dikatakan reliable, apabila  $\alpha > 0,60 =$  reliabel dan hasil  $\alpha < 0,60 =$  tidak reliabel. Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) diperoleh

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung : Alfabeta,2018),66.

hasil  $0,948 > 0,60$  dari 10 item pernyataan maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

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

## J. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat disebut sebagai model baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian tersebut dengan asumsi klasik. Adapun asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model analisis linear yaitu:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui *residual* terstandarisasi yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak, hal ini dapat dilihat pada data *output kolmogorov smirnov* di mana jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data relatif sama dengan rata-rata hingga dapat disebut normal.<sup>49</sup>

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* memiliki arti terdapat varian dalam model yang tidak sama, hal ini disebabkan variabel yang dipakai mempunyai nilai yang berbeda-beda yang menyebabkan nilai residu yang tidak konstan.<sup>50</sup>

<sup>49</sup>Suliyanto, "Uji Asumsi Klasik", <https://www.scribd.com/presentation/91823934/Uji-asumsi-Klasik-20091>, (10 Mei 2019), 8.

<sup>50</sup>Suliyanto, "Uji Asumsi Klasik", <https://www.scribd.com/presentation/91823934/Uji-asumsi-Klasik-20091> (10 Mei 2019), 27.

## K. Uji Hipotesis

### 1. Uji Signifikan Individual (Uji-T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05). Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

### 2. Uji Signifikan Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variable bebas (X) secara serentak atau bersama-sama dengan variable terikat (Y), koefisien ini didapat dengan mengambil akar dari koefiien determinasi  $R$ .<sup>51</sup> Adapun persyaratan uji F sebagai berikut:

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima. Artinya variable bebas secara bersama-sama dapat menerangkan variable terikat dan ada pengaruh antara variable yang akan diuji.

<sup>51</sup>Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.(Edisi III; Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2017),85.

b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variable bebas secara bersama-sama tidak dapat menerangkan variable terikat dan tidak ada pengaruh antara variable yang akan diuji.

### 3. Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel bebas yang terjadi pada dasar variabel terikat profitabilitas. Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.<sup>52</sup> Jadi koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel terikat). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi (*regression of sum squares-RSS*) terhadap varian total (*total sum of squares-TSS*).<sup>53</sup>

<sup>52</sup>Suharyadi dan Purwanto S.K. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. (Jakarta: Salemba Empat, 2020), 18.

<sup>53</sup> Sekaran, U. & Bougie, R.J., *Research Methodes for Business: pengenbagan pendekatan keterampilan edisi 7* (New York: 2016)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Sejarah Singkat Bank Muamalat**

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

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

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

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

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

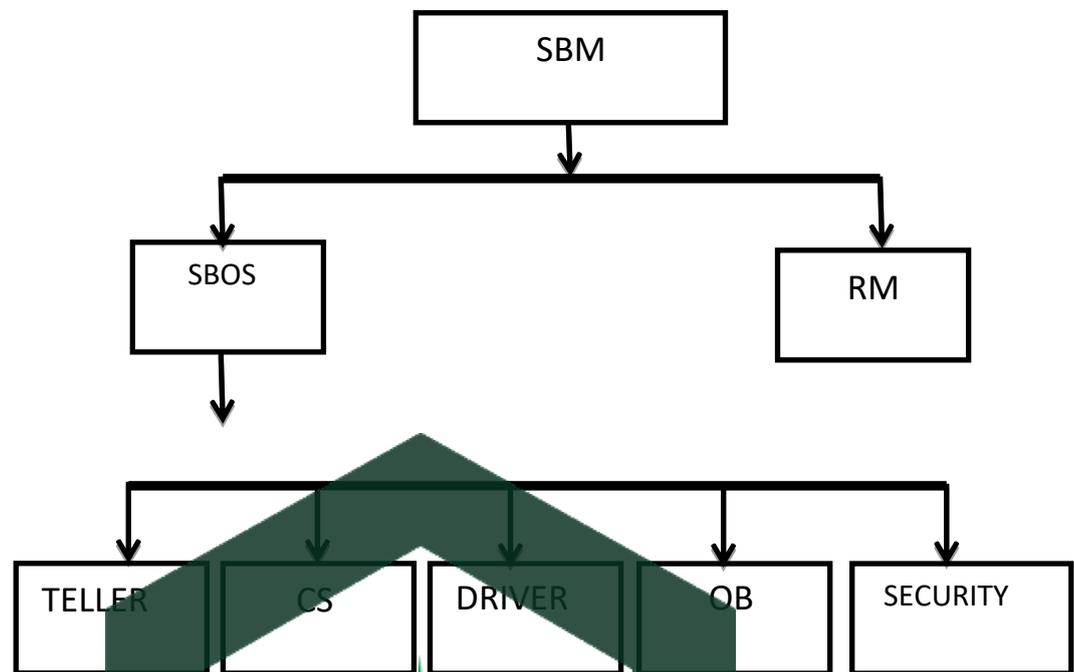
Indonesia sejak 4 September 2009. Pada tahun yang sama, Bank Muamalat pertama kalinya membuka cabang internasional di Kuala Lumpur Malaysia dan melaksanakan pergantian manajemen pada bulan Juli 2009. Berdasarkan laporan keuangan (audited), pada akhir 2009 total aset Bank Muamalat mencapai Rp 16.027,18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

## **2. Visi dan Misi Bank Muamalat Cabang Palopo**

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

## **3. Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Palopo**

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



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

a. Sub Branch Manager (SBM)

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

b. Relationship Manager (RM)

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

menarik pelanggan baru. Mereka akan mengamati kompetitor dan melihat strategi apa yang mereka gunakan agar perusahaan dan klien bisa menjadi yang terbaik dalam pasar. Nah, tugas beberapa *relationship manager* adalah berfokus pada layanan pelanggan dan mengembangkan rencana penjualan berdasarkan kebutuhan mereka.

c. Sub Branch Operation Service Supervisor (SBOS)

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

d. Customer Service (CS)

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

e. Teller

Teller adalah petugas bank yang bertanggung jawab untuk menerima simpanan, mencairkan cek, dan memberikan jasa pelayanan perbankan lain kepada masyarakat, tanda tangan pengesahan kasir diperlukan sebagai tanda sah suatu dokumen transaksi; pada lembaga keuangan, pada umumnya kasir bekerja di belakang gerai (counter), pada bank besar telah ditetapkan tugas dan fungsi kasir berdasarkan uraian tugas, misalnya seorang kasir memproses penerima simpanan yang diterima lewat surat, menyimpan, dan mencatat seluruh bukti penyimpanan dan pembayaran dari setiap nasabah. Teller juga dapat dikategorikan sebagai karyawan bank yang bertanggung jawab terhadap lalulintas uang tunai. Teller disebut juga kuasa kas terbatas karena dalam jumlah uang terbatas karyawan tersebut dapat bertindak secara langsung untuk melakukan transaksi, dan suatu rangkaian kerja pelayanan kepada nasabah dicounter yang sebagian besar dari proses kerjanya disesuaikan sendiri oleh teller yang bersangkutan, dan rangkaian kerja teller untuk menerima setoran dan pembayaran uang tunai.

f. Security

Bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor memantau keluar masuk nasabah ke kantor menfull (mengeluarkan dan memasukkan uang ke khasanah bersama teller dan pejabat bank), pengawalan penyetoran uang membantu customer service dalam penjualan share memberi nomor antrian kepada nasabah selalu memberi salam dan membukakan pintu bagi nasabah yang datang.

## g. Office Boy (OB)

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

## h. Driver

Bertugas dalam bagian transportasi dan memelihara kendaraan kantor.

Tabel 4.1

Nama Pegawai Bank Muamalat Kota Palopo

Nama	Jabatan
Aris Haryanto Budiman	SBIM
A. Miftahul Khaer Idris	SBOSS
Marlia	RM
Sheila Wulandari	CS
Eko Wahyudi	Teller
Nurdin	Security
Achmad Zulkahfi	OB
Ruslan	Driver

#### 4. Profil singkat Bank Muamalat Cabang Palopo

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

Nama instansi : Bank Muamalat KCP Palopo

Alamat : No., Jl. Andi djemma No.53, Amasangan,  
Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911,  
Indonesia

Jam kerja pada Bank Muamalat Cabang Palopo sebagai berikut:

a. Jam kerja : Jam 08:00 – 15:00 WIB (Pada Senin-Jumat)

- b. Breafing : Jam 07:30 – 07:45
- c. Istirihat : jam 12:00 – 13:00

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji Normalitas ini yaitu menguji tingkat signifikan antar variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen yang menghasilkan distribusi normal ataupun tidak yang terdapat dalam penelitian. Pada penelitian ini memakai uji *one-sample kolmogorov-smirnov*. Dalam hal ini untuk melihat apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak.

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.2  
Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05892574
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.217
	Negative	-.185
Test Statistic		.217
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig.(2- tailed)*) sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilairesidual berdistribusi normal

#### b. Uji Heterokedastisitas

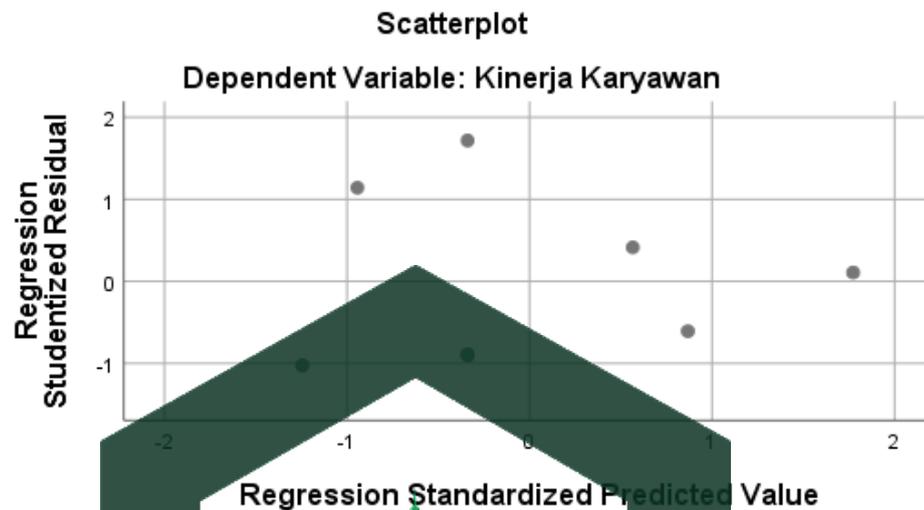
Tujuan dari uji heterokedastisitas ini yaitu untuk menguji apakah pada model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan varian dari residual model regresi. Data yang baik yaitu penelitian data yang tidak terjadi heterokedastisitas atau data yang terjadi homoskedastisitas. Salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi yang baik yaitu tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Untuk itu heterokedastisitas dalam penelitian ini memakai metode *scatter plot*.

Ciri-ciri tidak terjadi gejala heterokedastisitas adalah:

- 1) Titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Adapun hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari gejala heterokedastisitas sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi gaya kepemimpinan (x) terhadap kinerja karyawan (y) tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian regresi secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan

nilai probabilitas ( *p-value* ) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1) = t (0,025; 6) = 2,447$$

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	25.876	14.696	1.761	.129	
	Gaya Kepemimpinan (X)	-.003	.377	-0.004	2.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,881 > t \text{ tabel } 2,447$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di terima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

b. Uji Simultan ( Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F dengan tarif signifikansi 5%.

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F(k; n-k) = F(1;7) = 4,74$$

Tabel 4.5

### Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.001	1	.001	5.993	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.499	6	10.917		
	Total	65.500	7			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $5,993 > 4,74$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *adjusted R square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.004 <sup>a</sup>	.742	-.167	3.30402

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,742, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 74,2%. sedangkan sisanya 25,8% tidak diungkap dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

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

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

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

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Palopo**

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

Banyak macam gaya kepemimpinan, hal ini bisa dipengaruhi oleh karakter orangnya, situasi dan kondisi, aplikasi ilmu dan teknologi. Secara konseptual terdapat 10 macam gaya kepemimpinan, antara lain gaya kepemimpinan otokratis, birokrasi, transaksional, transformatif, visioner, paternalistik, kharismatik, militeristik. Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut memiliki arakter dan

semangat kepemimpinan yang berbeda. Oleh karena itu juga memiliki dampak terhadap kinerja yang berbeda pula.

Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan Ada pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Bank Muamalat Palopo terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,881 > t$  tabel  $2,447$ , artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.

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

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firka Aldila dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. mina wisata Surabaya” pada tabel 4.37 tentang “Correlation” dapat diketahui, bahwa nilai signifikansi (sig) atau p value variable gaya kepemimpinan adalah 0,000. Nilai tersebut berarti nilai signifikansi (sig) atau p value  $< 0,01$  ( $0,000 < 0,01$ ), maka variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.

Hasil nilai signifikansi diatas didukung dengan indikator variabel gaya kepemimpinan yang mempengaruhi indikator dari variabel kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan memiliki indikator kepemimpinan autokratis, kepemimpinan birokratis, kepemimpinan diplomatis, kepemimpinan partisipatis, dan kepemimpinan free rein leade. Untuk kinerja karyawan, indikatornya adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.



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

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

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

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

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

dan persamaan antara peneliti dan penelitian tersebut. Perbedaannya, penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada Bank Muamalat Palopo.

Hal tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di setiap Lembaga sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dasarnya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Suatu ungkapan yang mulia bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang menduduki suatu lembaga pada posisi yang penting.

Di masa modern sekarang ini dunia usaha semakin berkembang pesat, hal ini menuntut suatu perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan di dunia usaha. Semakin ketatnya persaingan tersebut menyebabkan suatu perusahaan harus lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan operasionalnya agar dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang berada didalamnya yang meliputi pemimpin dan karyawan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan dapat disebut sebagai direktur, dimana menurut Robert Tanemboun pemimpin adalah merekayang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya

semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Sementara karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Komunikasi yang baik akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan supaya proses produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar.

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

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

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Bank Muamalat Palopo terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,881 > t$  tabel  $2,447$ , artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Palopo.
2. Dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,742, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 74,2%. sedangkan sisanya 25,8% tidak diungkap dalam penelitian ini. Dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 74,2%.

## B. Saran

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

### 1. Bagi Praktisi Perbankan

- a. Bank Muamalat Cabang Palopo merupakan lembaga keuangan syariah sehingga pelaksanaan harus sesuai dengan ketentuan syariah. Dan perlu dipertahankan sehingga tetap berorientasi pada sistem syariah.
- b. Bank Muamalat Cabang Palopo dalam sistem operasionalnya harus selalu mengutamakan kepuasan nasabahnya agar nasabah memberikan kepercayaan penuh terhadap Bank Muamalat Cabang Palopo.
- c. Bank Muamalat Cabang Palopo sebaiknya lebih meningkatkan kinerja dan sikap ramah tamahnya kepada masyarakat agar masyarakat dapat terus berada dalam naungan Bank Muamalat.

### 2. Bagi Akademik

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yaitu dalam program studi Perbankan Syariah.
- b. Bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk lebih mendalam dalam pembahasan terkait gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Palopo maupun Bank lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: AswajaPersindo, 2018.
- Abu, Fahmi dkk. *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Cet. II; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2018.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama, 2018.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet I: Makassar, Aksara Timur, 2018.
- Bisri, Rivai. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Cet. I; Jakarta: PT Grafindo Persada, 2020.
- Dewi, Indah Kusuma & Ali Mashar. *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*. Jogjakarta: Publishing, 2019.
- Ghozali, Imam. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20"*. Semarang: Badan Penerbit Undip 2018.
- Ghozali, Imam. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2018.
- Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2018.
- Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT.BUMI Aksara, 2018.
- Kadarsih, Indah Luluk. *"Analisis Pengaruh Persepsi, Keberagaman, Tingkat Pendapatan dan Motivasi Terhadap Pemanfaatan Jasa Di BTN Syariah KCP Semarang"*. Skripsi Salahitiga, Insititut Agama Islam Negeri Salahitiga, 2018.
- Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT.RAJAGRAFINDO Persada, 2018.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Darus Sunah, 2019.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cet. II; Bandung: PT. Refika Aditama, 2018.

M. Djazari. "Pengaruh sikap menghindari risiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Infomal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY", *Jurnal Nominal 2*, no. 2, 2020, 195.

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

Mangkunegara, AA. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019.

Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT grafindo Persada, 2019.

Nawiwi. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gaja Mada University Press, 2018.

Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rajawali pers : Jakarta, 2012.  
Bougie, RJ & Sekaran, U., *Research Mathades for business: pengembangan pendekatan keterampilan edisi 7* New York, 2016.

Siagian P, *Kepemimpinan Dan Teori Dan Pengembangannya*, Jakarta : PT Gramedia Pusaka, 2018.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2018.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2018.

Suliyanto, "Uji Asumsi Klasik", <https://www.scribd.com/presentation/91823934/Uji-asumsi-Klasik-20091>, 10 Mei 2019

Torang, Syamsir. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga, 2017

Thoha, Mifta. *Perilaku Organisasi*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2018.

Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2019.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2018.

Zainal, Veithzal. *Islamic Human Capital Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## 1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

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

## 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

## RIWAYAT HIDUP PENULIS

**Gita Ramadani**, Lahir di Belopa pada tanggal 02 Desember 2001. Anak pertama dari



tiga bersaudara dan merupakan buah cinta kasih dari pasangan seorang ayah bernama Irwan Landawa dan seorang ibu bernama Ilah. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Burau, Kecamatan Burau, Kabupaten Luwu Timur.

Penulis menempuh pendidikan dasar pada tahun 2007 di sekolah dasar (SD) SDN 102 Burau dan tamat pada tahun 2013. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 2 Burau dan tammat pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di salah satu sekolah menengah atas (SMA) Negeri 7 Luwu Timur dan mengambil jurusan IPA dan tammat pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di salah satu pendidikan di institut perguruan tinggi pada tahun 2019 yaitu di Institut Islam Negeri Palopo (IAIN) Palopo dengan mengambil jurusan atau program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri (IAIN) Palopo .

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



