

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT
KOTA PALOPO**

Skripsi

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



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

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT
KOTA PALOPO**

Skripsi

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



Oleh
HASMIL ISMAIL
18 0402 0141

Pembimbing :
EDI INDRA SETIAWAN, SE., M.M

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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hasmil Ismail

NIM : 18 0402 0141

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya 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 atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 05 Januari 2023

membuat pernyataan



Hasmil Ismail

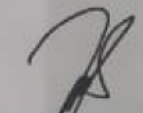

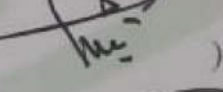
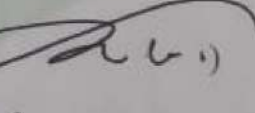

18 0402 0141

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo yang ditulis oleh Hasnil Ismail Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0402 0141, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 13 Februari 2023 Miladiyah bertepatan dengan 22 Rajab 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 22 Februari 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Takdir, S.H., M.H. Ketua Sidang ()
2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A. Sekretaris Sidang ()
3. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. Penguji I ()
4. Muh. Shadri Kahar Muang, SE., M.M. Penguji II ()
5. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. Pembimbing ()

Mengetahui

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

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



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



Hendra Solri, S.E., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أ.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, berupa kesehatan dan kekuatan serta anugerah waktu dan inspirasi yang tiada terkira besarnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo*” setelah melalui proses yang panjang.

Sholawat 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 pada program Studi Perbankan Syariah. Dalam penulisan tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasehat, dorongan, dan saran dari berbagai pihak yang sangat membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Terkhusus ucapan terima kasih sedalam-dalamnya penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta “Ayahanda Ismail dan Ibunda Hasmiati” yang senantiasa memanjatkan doa kehadiran Allah swt, memohonkan keselamatan dan kesuksesan bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih

sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis baik secara moril maupun materil. Sungguh penulis tidak dapat membalas semua yang telah mereka berikan, hanya doa yang dapat penulis berikan untuk mereka semoga senantiasa selalu berada dalam lindungan dan limpahan kasih sayang Allah swt.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada :

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo. Bapak Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M.H., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan. Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan. Serta Bapak Dr. Muhaemin, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Takdir, S.H., M.H., Bapak Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik. Bapak Tadjuddin, S.E., M.Si., Ak., CA., CRS., CAPM., CAPF., CSRA., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan. Bapak Ilham, S.Ag., M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah banyak memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ketua Program Studi Perbankan Syariah Bapak Hendra Safari, S.E., M.M., beserta para dosen, asisten dosen Program Studi Perbankan Syariah yang

selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Perbankan Syariah.

4. Edi Indra Setiawan, SE., M.M., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Muh Tahmid Nur, M.Ag., selaku penguji I dan Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M., selaku penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh Staf Pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan cabang Bank Muamalat Kota Palopo, beserta pegawai, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Ismail dan ibunda Hasmiati, terimakasih banyak telah mengasuh dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua keluarga yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
9. Sahabat penulis Rati Talip, Sartika, Mahfira, Cici dan beberapa teman yang bersedia menjadi nasabah saya, dan sudah bersedia meluangkan waktunya.
10. Kepada semua teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas PBS D), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini berbagai kekurangan yang ada dan kekeliruan yang terjadi jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas.

Palopo, 05 Januari 2023

Hasmil Ismail



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

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

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	-	-
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	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	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, 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	Huruf Latin	Nama
َ	<i>Fathah</i>	A	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
ُ	<i>Dammah</i>	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَا	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
...وَا	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلًا : *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
...أ ...ي	<i>Fathah dan alif atau yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
...ى	<i>Kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
و'	<i>Dammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ *qāla*
- رَمَى *ramā*
- قِيلَ *qīla*
- يَقُولُ *yaqūlu*

4. Tā' marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].

sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاطِمَةُ : *al-madinah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

نُعْم : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (*ى*), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *i*.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

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

Contoh:

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

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

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

Contoh:

تَامُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْعُ : *al-nau’*

سَيِّءٌ □ : *syai' un*

أَمْرٌ □ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi 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:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

9. Lafz al-Jalālah

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

Contoh:

دِينِ اللَّهِ □ *dīnullāh*

بِاللَّهِ □ *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, di transliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillā*

10. Huruf Kapital

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

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-lazi unzila fihi al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi Naṣr Ḥāmid Abū Zayd Al-Tufi

Al-Maslahah fi al-Tasyri' al-Islami

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

Abū al-Walīd Muhammad ibn rasyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abu Zaīd, ditulis menjadi: Abu Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū.

B. Daftar Singkatan

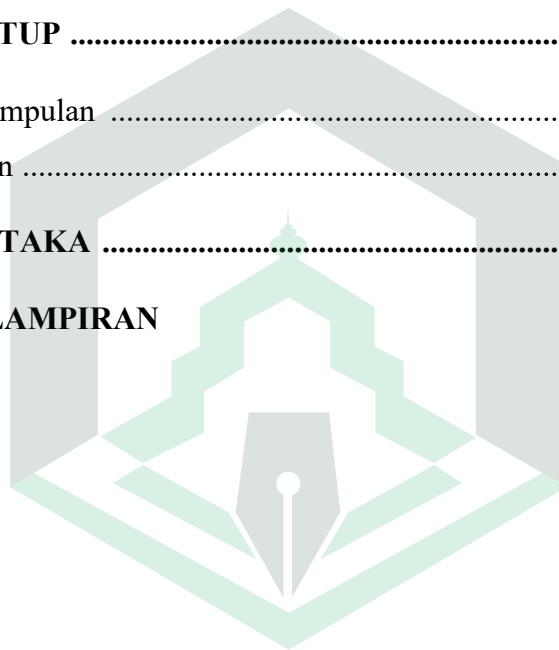
Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhanahu wa ta'ala</i>
saw.	= <i>sallallahu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
I	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat Tahun
QS.../...:4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
DAFTAR ISTILAH	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel	33

E. Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data	34
G. Instrumen Penelitian	35
H. Teknik Uji Instrumen	38
I. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	65
BAB V PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS. As-Sajdah ayat 24	2
Kutipan Ayat 2 QS. At-Taubah ayat 128	13
Kutipan Ayat 3 QS. Al-Isra ayat 84	18
Kutipan Ayat 4 QS. Al-Jumu'ah ayat 10	24



DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.3 Skala Likert	35
Tabel 3.4 Kisi-kisi Kuesioner	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (t)	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (f)	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Kerangka Pikir	28
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Bank Muamalat	53
Gambar 2.3 Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot</i>	57
Gambar 2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Meneliti

Lampiran 2 Angket/Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Karakteristik Responden

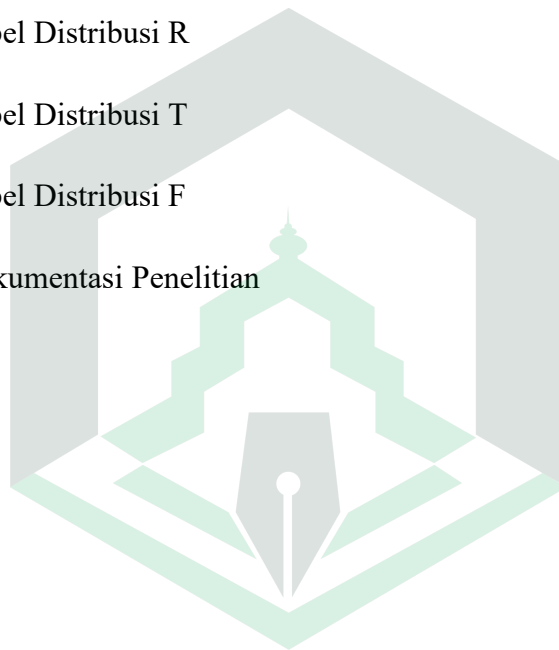
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Tabel Distribusi R

Lampiran 7 Tabel Distribusi T

Lampiran 8 Tabel Distribusi F

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian



DAFTAR ISTILAH

Abdullah	: Hamba Allah
Khalifatullah	: Wakil Allah
PBI	: Peraturan Bank Indonesia
Q.S	: Qur'an Surah
SPSS	: <i>Statistical Product And Service Solutios</i>



ABSTRAK

Hasmil Ismail, 2023. “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Edi Indra Setiawan, SE., M.M.,”.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Adapun tujuan penelitian Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo; Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo; Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan bank muamalat kota palopo yang terdiri dari 8 (delapan) karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi R^2 . Dari hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa secara parsial kedua faktor dalam penelitian berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Dimana faktor kepemimpinan dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,346 > 2,015), sedangkan faktor kedisiplinan dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,918 > 2,015). Variabel kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (22,801 > 4,070) dengan tingkat signifikan 0,000 (0,000 < 0,05), dan berkontribusi secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo sebesar 64,4%.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan

ABSTRACT

Hasmil Ismail, 2023. *“The Influence of Leadership and Discipline on the Work Ethics of Bank Muamalat Employees, in Palopo City”. Thesis the of Islamic Banking Study Program Faculty of Economics and Islamic Business Palopo State Islamic Institute. Supervised by Edi Indra Setiawan, SE., M.M.,”.*

This thesis discusses the Influence of Leadership and Discipline on the Work Ethics of Bank Muamalat Palopo City Employees. The research objective is to find out how much influence leadership has on the work ethic of Bank Muamalat Palopo City employees; To find out how much influence discipline has on the work ethic of bank muamalat employees in Palopo City; To find out how much influence simultaneously leadership and discipline have on the work ethic of Bank Muamalat Palopo City employees. This type of research is quantitative research. The population is all employees of bank muamalat city of palopo which consists of 8 (eight) employees. Sampling was done by Total Sampling technique. Data obtained through the distribution of questionnaires and documentation. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis test, t test (partial), f test (simultaneous), and the coefficient of determination R². From the results of data processing, it shows that partially the two factors in the study have an effect on the work ethic of Bank Muamalat Palopo City employees. Where is the leadership factor with a significant level of 0,001 and the value of $T_{count} > T_{table}$ (3.346 > 2.015), while the disciplinary factor with a significant level of 0,004 and the value of $T_{count} > T_{table}$ (2.918 > 2.015). Leadership and discipline variables simultaneously influence the work ethic of Bank Muamalat Kota Palopo employees where the value of $F_{count} > F_{tabel}$ (22.801 > 4.070) with a significant level of 0,000 (0,000 < 0,05), and contributes together to the work ethic of Bank Muamalat Kota employees Palopo of 64,4%.

Keywords: Discipline, Leadership, Work Ethic.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya bank-bank berlandaskan syariah. Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air, yang memulai kegiatan operasinya pada tanggal 1 Mei 1992¹. Dan dengan diberlakukannya Undang-Undang No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi². Selain itu, pemberlakuan Peraturan Bank Indonesia nomor 8/3/PBI/2006 juga semakin memperkokoh landasan hukum Bank Syariah. (Peraturan Bank Indonesia).

Suatu lembaga hendak sukses ataupun kandas sebagian besar ditetapkan oleh pemimpin suatu lembaga itu sendiri. Dalam pencapaian tujuan industri banyak unsur-unsur yang jadi perihal berarti dalam pemenuhannya, diantara lain merupakan faktor kepemimpinan ataupun pemimpin. Sumber energi yang sudah ada bila tidak dikelola dengan baik tidak akan mendapatkan tujuan yang sudah

¹ Inggang Perwangsa Nuralam, *Manajemen Hubungan Pelanggan Perbankan Syariah Indonesia*, Cet.1 (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), 86-87

² Syafril, *Bank & Lembaga Keuangan Modern Lainnya*, Cet.1 (Jakarta: Kencana, 2020), 148

direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat berarti yang bisa mempergunakan wewenang serta kepemimpinannya buat menggapai suatu tujuan.

Dasarnya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumberdaya manusia untuk dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Sebagaimana firman Allah yang terkait dengan kepemimpinan dalam QS. As-Sajdah ayat 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Terjemahnya :

*“Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”.*³

Kinerja dalam organisasi adalah jawaban dari sukses ataupun tidaknya tujuan organisasi yang sudah diresmikan. Atasan ataupun manajer kerap tidak mencermati perihal tersebut sehingga sangat kerap manajer ataupun pimpinan suatu organisasi tidak mengenali betapa buruknya kinerja karyawan sehingga industri mengalami krisis yang sungguh-sungguh. Perihal tersebut menimbulkan

³Kementrian Agama RI, “Al-Qur’an dan Terjemahnya”, 2021, <https://quran.kemenag.go.id/>.

terbentuknya kesan-kesan kurang baik organisasi yang mendalam akibat mengabaikan syarat peringatan terdapatnya penyusutnya kinerja karyawan.⁴

Selain aspek kepemimpinan salah satu faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan etos kerja karyawan adalah kedisiplinan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, selalu mempunyai dorongan untuk bekerja lebih baik, untuk mencapai prestasi yang istimewa. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan mendorong para karyawan untuk meningkatkan jiwa dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam hal peningkatan etos kerja.

Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan klasifikasi sebagaimana dipersyaratkan dalam meningkatkan keunggulan bersaing tersebut masih merupakan tanda tanya besar khususnya di bidang perbankan. Sumber daya manusia ini perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung kepada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menduga bahwa penerapan pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan yang diterapkan oleh *Branch Manager* pada Bank Muamalat memiliki dua konsep penerapan yaitu, memperlihatkan cara bekerja pada karyawan dan memberikan contoh cara kerja

⁴ Agus Jamaluddin, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAHU INDAH CITRA JAKARTA, *Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 3 No. 3 (Januari 2023) 161-169

yang baik sesuai dengan topoksi masing-masing bidang. Untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan, maka diperlukan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan perusahaan.

Komunikasi yang baik hendak mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam industri, salah satunya ialah penyusutan kinerja karyawan. Terdapat sebagian aspek yang menimbulkan menyusutnya kinerja karyawan, ialah menyusutnya kemauan karyawan dalam menggapai prestasi kerja, minimnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, serta pengaruh dari lingkungan sekitar. Yang menjadi faktor penghambat dan masalah bagi pihak *Branch Manager* Muamalat dalam mengimplementasikan konsep kepemimpinan dan kedisiplinan adalah faktor internal pada karyawan, dimana setiap karyawan tersebut memiliki karakteristik dan ciri khas yang berbeda-beda dalam menanggapi konsep kepemimpinan dan kedisiplinan yang diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.”**

B. Rumusan Masalah

Melihat focus penelitian yang peneliti jelaskan maka bisa di angkat permasalahan pokok nya sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo?

2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo?
3. Apakah kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap etos kerja karyawan bank muamalat kota palopo serta sebagai bahan rujukan atau hujjah dalam membuat penelitian dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan pengetahuan lembaga keuangan syariah serta dapat bermanfaat bagi masyarakat umum, dan menjadi acuan atau pedoman dasar bagi pihak praktisi dalam mengambil kebijakan terkait peningkatan etos kerja karyawan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang dimaksud adalah penelitian serupa dan sejenis yang pernah dilakukan oleh para akademisi. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesamaan objek penelitian dan untuk menemukan letak perbedaan penelitian yang pernah ada.

1. Nurul Auni Lubis, "*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Medan.*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Nilai R^2 0,368 menunjukkan bahwa 36,8% variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan variabel kepuasan kerja. Sementara 63,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.⁵

⁵ Nurul Auni Lubis, "*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Medan,*" dalam skripsi Nurul Auni Lubis, tahun 2021



Adapun yang menjadi relevansi atau persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, teknik pengumpulan data dan tempat penelitian yang sama yaitu di Bank Muamalat.

Selain itu terdapat pula perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian, teknik pengambilan data dan waktu penelitian.

2. Ajeng Retno Kusumawati, "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)*." Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka R didapat 0,920, artinya korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,920. Menunjukkan bahwa dalam hubungan ini terjadi pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang sangat erat, karena hampir mendekati angka 1. Sedangkan R^2 sebesar 0,846. Artinya persentase pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 84,6%, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dengan persentase kepemimpinan sebesar 84,6% pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan cukup signifikan.⁶

Adapun yang menjadi relevansi atau persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, tempat penelitian yang sama yaitu di Bank Muamalat.

Selain itu terdapat pula perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian dan waktu penelitian.

⁶ Ajeng Retno Kusumawati, "*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)*," dalam skripsi Ajeng Retno Kusumawati, tahun 2021

3. Endang Sumaeni, *“Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kedisiplinan dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur. Secara parsial variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur. Sedangkan variabel kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya-Mas Mansyur.⁷

Adapun yang menjadi relevansi atau persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, teknik pengumpulan data dan tempat penelitian yang sama yaitu di Bank Muamalat.

Selain itu terdapat pula perbedaan dalam penelitian ini yaitu teknik pengambilan data dan waktu penelitian.

4. Arham, *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (melalui uji f). Dan dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Serta dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R

⁷ Sumaeni Endang, *“Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur,”* dalam skripsi Endang Sumaeni, tahun 2018

square menunjukkan nilai 0,354 atau sebesar 35,4% menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki variabel independen kurang kuat untuk menjelaskan terhadap variabel dependen dan sisanya sebanyak 64,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian. Dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel.⁸

Adapun yang menjadi relevansi atau persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, teknik pengumpulan data, metode penelitian dan tempat penelitian yang sama yaitu di Bank Muamalat.

Selain itu terdapat pula perbedaan dalam penelitian ini yaitu teknik pengambilan data dan waktu penelitian.

5. Awal Faisal Rifai, "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Semarang*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,944 yang artinya 94,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin karyawan, sedangkan sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.⁹

⁸ Arham, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar," dalam skripsi Arham, tahun 2018

⁹ Awal Faisal Rifai, "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Semarang*," dalam skripsi Awal Faisal Rifai, tahun 2019

Adapun yang menjadi relevansi atau persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, teknik pengumpulan data.

Selain itu terdapat pula perbedaan dalam penelitian ini yaitu cara pengambilan sampel dan waktu penelitian.

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Konsep pemimpin berasal dari kata asing, yaitu “*leader*” dan “kepemimpinan” dari “*leadership*”.¹⁰ Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Pemimpin atau *leader* adalah orang yang mempunyai bawahan atau orang yang mengendalikan jalannya organisasi.¹¹ Pemimpin adalah subjek atau pelaku dari unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya

¹⁰ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cet.1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 4-5

¹¹ Muklis Kanto. Patta Rappana, *Filsafat Manajemen*, (Celebes Media Perkasa, 2019), 95

kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya.¹²

Wahjosumidjo mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.¹³

Dengan demikian pada setiap kepemimpinan harus mencakup minimal tiga unsur sebagai berikut:¹⁴

- 1) Seorang pemimpin yang memimpin, memengaruhi, dan memberikan bimbingan
- 2) Anggota (bawahan) yang dikendalikan
- 3) Tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan

b. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan islam meliputi banyak hal, karena seorang pemimpin dalam perspektif islam memiliki fungsi ganda yaitu sebagai seorang *khalifatullah* (wakil Allah) di muka bumi yang harus merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Dan sekaligus sebagai

¹² Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Jakad Publishing, 2019), 13

¹³ Sopan Adrianto, *Leadership Must Be Innovative*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), 122

¹⁴ Hambali, *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2022), 98

Abdullah (hamba Allah) yang patuh senantiasa terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah.¹⁵

Kepemimpinan menurut ajaran islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah. Dalam hal ini pemimpin harus bisa menyatukan dan memajukan keanekaragaman kehidupan umat islam, maka kita harus dapat menentukan gambaran, macam pemimpin yang bagaimanakah yang dikehendaki. Karakteristik kepemimpinan yang sesuai yaitu karakteristik yang tak terpisahkan dengan keadaan kehidupan masyarakat yang dipimpinnya.

Sebagaimana firman Allah yang berkaitan dengan Kepemimpinan Islam dalam QS. At-Taubah ayat 128

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

Terjemahnya :

*“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”.*¹⁶

¹⁵ Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2021),

¹⁶Kementrian Agama RI, “Al-Qur’an dan Terjemahnya”, 2021, <https://quran.kemenag.go.id/>.

c. Perilaku Kepemimpinan

Pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai sebagai bawahannya dalam bekerja. Hasibuan mengatakan bahwa pemberian motivasi kepada pegawai bertujuan untuk :¹⁷

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja anggota organisasi,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja anggota organisasi,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja anggota organisasi,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan anggota organisasi,
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi anggota organisasi,
- 6) Mengefektifkan pengadaan anggota organisasi,
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi anggota organisasi,
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan anggota organisasi,
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab anggota organisasi terhadap tugas-tugasnya,
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan lain sebagainya.

d. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi, terdapat beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu:¹⁸

¹⁷ Erpidawati. Susi Yulianty, *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis, (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*, Cet.1 (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2019), 7

¹⁸ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru*, Ed.1 (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 45

1) Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif mengindikasikan seorang pemimpin dapat berkomunikasi dua arah antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus menyadari bahwa dalam upaya menetapkan suatu sikap atau keputusan yang berkaitan dengan pencapaian hasil sesuai tujuan, membutuhkan juga pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

3) Fungsi Partisipasi

Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam setiap pengambilan keputusan.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi adalah fungsi pelimpahan, penugasan, dan fungsi perwakilan. Pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada salah seorang anggota yang diandalkan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas bawahannya.

e. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal.¹⁹

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak dari seorang pemimpin, yaitu :²⁰

- 1) Cara memberi perintah,
- 2) Cara memberikan tugas,
- 3) Cara berkomunikasi,
- 4) Cara membuat keputusan,
- 5) Cara mendorong semangat bawahan,
- 6) Cara memberikan bimbingan,
- 7) Cara menegakkan disiplin,
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan,

¹⁹ Zainul Hafizi, Tasdin Tahrir et al., *Kepemimpinan Pendidikan*, Cet.1 (Tahta Media Group, 2021), 35

²⁰ Irene Silviani, *Komunikasi Organisasi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 173

- 9) Cara meminta laporan dari bawahan,
- 10) Cara memimpin rapat,
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.²¹ Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan.²²

Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi presentasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

²¹ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, Cet.1 (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2021), 154

²² Arief Subyantoro. Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Ed.1 (Yogyakarta: ANDI, 2020), 226

Dilihat dari sudut pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan kepadanya dengan baik.²³ Sesuai penjelasan isi QS. Al-Isra ayat 84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Terjemahnya:

“Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”.²⁴

Adapun menurut I.S. Levine ukuran seseorang dapat dikatakan disiplin atau tidak adalah :²⁵

- 1) Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu,
- 2) Apabila pegawai berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaan,
- 3) Apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan sebagaimana mestinya,
- 4) Apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku,
- 5) Diselenggarakan dengan penuh semangat tinggi.

²³ Aditya Kusuma, “Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY VISION TBK Palembang,” dalam skripsi Aditya Kusuma, tahun 2017

²⁴Kementrian Agama RI, “Al-Qur’an dan Terjemahnya”, 2021, <https://quran.kemenag.go.id/>.

²⁵ Padmaningrum, *Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*, Cet.1 (DI Yogyakarta: Samudra Biru, 2021), 46-47

b. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu :²⁶

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

²⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Cet.1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 355-356

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara membagi disiplin kerja menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu sebagai berikut.²⁷

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja, yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Dalam disiplin korektif, karyawan yang terbukti melanggar disiplin akan diberikan sanksi (hukuman) yang bertujuan agar

²⁷ Syamsul Ma'arif, Lindawati Kartika, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Cet.1 (Bogor: IPB Press, 2021), 95-96

karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ada tiga macam pendekatan yaitu sebagai berikut.²⁸

1) Pendekatan disiplin modern, adalah pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah sebagai berikut.

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang buruk untuk di teruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi, adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah sebagai berikut.

²⁸ Hamsinah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1 (Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2022), 99-101

- a) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, dan pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - b) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali apabila sudah diputuskan.
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah sebagai berikut.
- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
 - c) Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
 - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

3. Etos kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*etos*” yang berarti karakter, watak, kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta

pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.²⁹

Menurut Sairin, Geerts, dan Suseno etos juga didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat.³⁰ Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat itu. Sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat. Kerja adalah aktivitas manusia yang mendapat dukungan sosial dari individu itu sendiri. Dukungan sosial ini dapat berupa penghargaan masyarakat terhadap aktivitas kerja yang ditekuni. Sedangkan dukungan individu dapat berupa kebutuhan-kebutuhan yang melatar belakangi aktivitas kerja.

Sukardewi menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.³¹ Adapun dari sudut pandang Tasmara Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.³² Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.

²⁹ Vip Paramarta. Kosasih. Denok Sunarsi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*, (Cipta Media Nusantara, 2021), 74

³⁰ Muhammad Faisal, *Etos Kerja Dan Modal Sosial: Dalam Perspektif Sosiologi*, Cet.1 (Sumatera Barat: CV. AZKA Pustaka, 2021), 8

³¹ Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*, Cet.1 (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), 101

³² Sonny Y Soeharso, *Psikologi Bisnis – Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, Cet.1 (Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2020), 231

b. Landasan Etos Kerja Islam

Bagi umat muslim etos kerja islam ini perlu diterapkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Bekerja didunia, bagi umat islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga kelak merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amal yang mengharapkan ridha Allah Swt. Islam tidak menghendaki para pemeluknya menjadi orang yang malas dan memandang bahwa bekerja, usaha mencari rezeki dan mencari kemakmuran merupakan perbuatan jelek dan mendatangkan siksa. Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah Swt pada QS. Al-Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya :

*“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”*³³

Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupan. Dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan manfaat dari masyarakat. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rezeki yang baik. Justru dengan perhiasan dan rezeki yang baik itu, manusia dapat beribadah dengan tenang.

³³Kementrian Agama RI, “Al-Qur’an dan Terjemahnya”2021, <https://quran.kemenag.go.id/>.

c. Ciri-Ciri Etos Kerja

Adapun ciri-ciri etos kerja muslim menurut Toto Tasmara adalah sebagai berikut.³⁴

1) Kecanduan Terhadap Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu.

2) Memiliki Moralitas Yang Bersih (Ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

3) Kecanduan Kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran dan amal sholeh.

4) Memiliki Komitmen

Komitmen merupakan keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kuatnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakini.

5) Istiqomah (Kuat Pendirian)

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah,

³⁴ Nashar, *Pemberdayaan Ekonomi Generasi Muda Di Mulai Dari Halaman Masjid*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018), 100

dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau terdapat risiko yang akan dihadapi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anoraga etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:³⁵

1) Agama

Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh.

2) Budaya

Hidup dalam masyarakat dengan budaya yang maju akan memberikan etos kerja yang tinggi. Begitu pun sebaliknya, jika hidup dalam masyarakat dengan budaya yang konservatif membuat etos kerja seseorang menjadi rendah.

3) Sosial politik

Struktur politik suatu negara tanpa disadari memberikan dampak pada masyarakat luas melalui etos kerja yang dimiliki. Sistem politik akan mendorong masyarakat untuk berpikir maju dan etos kerja tinggi.

4) Kondisi lingkungan

Lingkungan yang panas membuat etos kerja masyarakat menurun, maka dari itu banyak perkantoran di perkotaan memberikan fasilitas AC untuk kenyamanan karyawan.

³⁵ Andriasan Sudarso. Erbin Chandra et al., *Etika Bisnis: Prinsip Dan Relevansinya*, Cet.1 (Yayasan Kita menulis, 2021), 47-48

5) Pendidikan

Seseorang dengan rentang waktu lama dalam proses belajar, memberikan etos kerja yang tinggi. Peran pendidikan membentuk jati diri seseorang melalui kurikulum dan kebiasaan yang diberikan.

6) Motivasi intrinsik

Faktor terakhir etos kerja adalah melalui diri sendiri. Pribadi dengan motivasi hidup yang tinggi membuat semangat dan etos kerja tinggi. Keyakinan pada diri sendiri yang membuat motivasi kerja sangat tinggi.

e. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Suatu perusahaan akan berupaya agar perusahaannya dapat maju dan berkembang. Untuk itu, karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus menjadi prioritas utama untuk diperhatikan dan dikembangkan agar diperoleh karyawan yang dapat bekerja dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga diharapkan menghasilkan kerja yang optimal.³⁶

Menurut Jansen H. Sinamo melalui bukunya 8 Etos Kerja Profesional menjelaskan cara menumbuhkan etos kerja sebagai berikut :³⁷

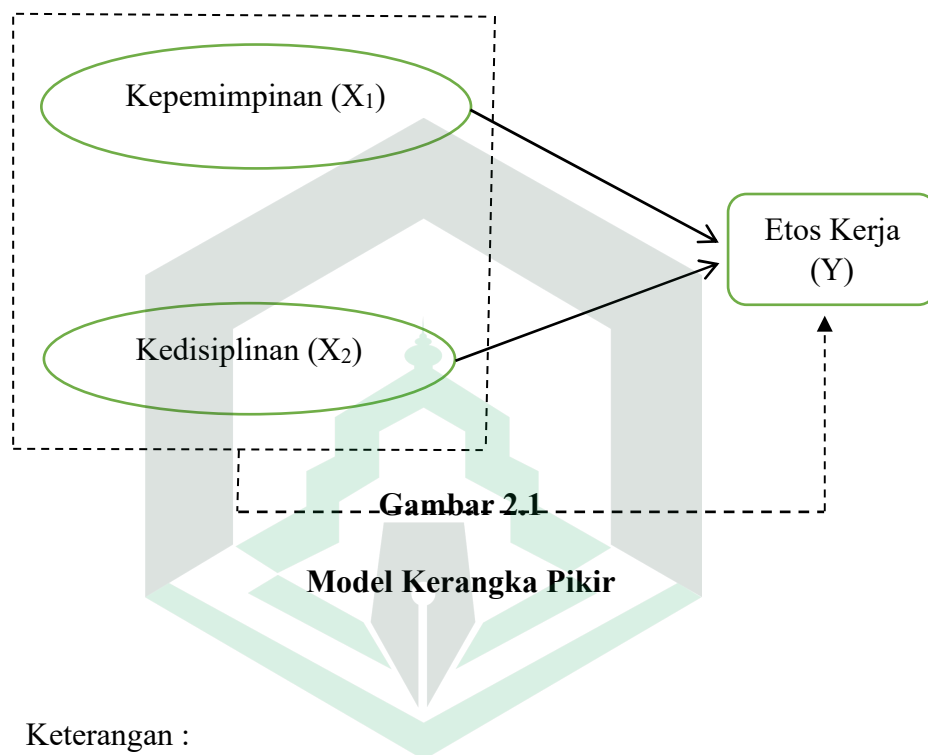
- 1) Kerja sebagai rahmat (Aku bekerja tulus penuh rasa syukur)
- 2) Kerja adalah amanah (Aku bekerja penuh tanggung jawab)
- 3) Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas)
- 4) Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras penuh semangat)
- 5) Kerja adalah ibadah (Aku bekerja serius penuh kecintaan)

³⁶ Onita Sari Sinaga, Abdurrozzaq Hasibuan et al., *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, Cet.1 (Yayasan Kita Menulis, 2020), 47-48

³⁷ Anis Listiani, *Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Kelas XII SMK*, (Banjarnegara: Guepedia, 2020), 157

- 6) Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas)
- 7) Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan keunggulan)
- 8) Kerja adalah pelayanan (Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati).

C. Kerangka Pikir



Keterangan :

—→ : Pengaruh Parsial

---→ : Pengaruh Simultan

D. Hipotesis Penelitian

H₀ : Kepemimpinan (X₁) tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y)

H₁ : Kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y)

H_0 : Kedisiplinan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y)

H_2 : Kedisiplinan (X_2) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y)

H_0 : Kepemimpinan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja (Y)

H_3 : Kepemimpinan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang bertumpu pada pengujian hipotesis, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁸

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Dengan menggunakan deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dan menjadi objek penelitian ini berdasarkan apa yang terjadi, kemudian mengangkat permukaan karakter atau gambar kondisi, situasi ataupun variabel tertentu.

³⁸ Vivi Candra. Nenny Ika Putri Simarmata et al., *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cet.1 (Yayasan Kita Menulis, 2021), 38

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Kota Palopo, yang berlokasi di Jl. Andi Djemma No.53, Amasangan, Kecamatan Wara, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September-November 2022.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi, definisi, atau penegasan istilah.

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kepemimpinan (X_1)
- b. Kedisiplinan (X_2)

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu:

- a. Etos Kerja (Y)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variable	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	Merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang agar berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi ³⁹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh 2. Perilaku 3. Tindakan
Kedisiplinan (X ₂)	Kepatuhan individu untuk melaksanakan aturan-aturan yang berlaku dalam kelompok sosial, mengendalikan dan mengarahkan diri dalam bertingkah laku dengan penuh kesadaran ⁴⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan 2. Pengendalian 3. Pengarahan
Etos Kerja (Y)	Semangat kerja yang menjadi keyakinan dan ciri khas individu dan kelompok ⁴¹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat Kerja 2. Ikhlas 3. Jujur

³⁹ Lelo Sintani. Fachrurazi et al., *Dasar Kepemimpinan*, Cet.1 (Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2022), 10

⁴⁰ Ita Rahmawati. Lailatus Sa'adah. Devi Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (LPPM, 2020), 17

⁴¹ Didin Muhafidin. Yadiman, *Etika Administrasi Publik*, Ed.II (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2020), 11

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Kota Palopo sebanyak 8 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴³ Sampel berguna untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian karena penggunaan sampel dapat meminimalisir penggunaan biaya dan mempersingkat waktu penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik penarikan sampel yaitu total sampling dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Arikunto jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang maka jumlah sampel yang diambil keseluruhan, karena ukuran populasi tersebut mencakupi dan terjangkau untuk diteliti.⁴⁴ Maka sampel penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 8 orang.

⁴² Febri Endra, *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*, Cet.1 (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2017), 97

⁴³ Slamet Riyanto. Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cet.1 (Sleman: DEEPUBLISH, 2020), 12

⁴⁴ Arikunto. Suharni, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet.6 (Jakarta: Rineka Cipta, 2017), 173

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya atau responden. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari jawaban para responden terhadap semua rangkaian pernyataan yang diberikan peneliti berupa kuesioner. Responden yang menjawab daftar kuesioner tersebut adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan visi misi Bank Muamalat.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.⁴⁵

2. Dokumentasi

Peneliti menggunakan teknik ini sebagai teknik pengumpulan data sekunder dalam bentuk teks, seperti sejarah dan visi misi Bank. Tidak hanya itu peneliti juga mengumpulkan data dalam bentuk gambar.

⁴⁵ Ardial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Cet.1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 379

G. Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono, instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.⁴⁶ Tujuannya untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam pengukurannya penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban, dengan pilihan jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.3 Skala Likert

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.4 Kisi-kisi Kuesioner

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepemimpinan (X_1)	Pengaruh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan menetapkan peraturan masuk kerja pada jam 07.00 pagi 2. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada karyawan 3. Pimpinan membimbing dan memotivasi karyawan dalam bekerja
	Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan bertindak sebagaimana menjadi motivator yang baik untuk karyawan

⁴⁶ Muhammad Yusuf. Lukman Daris, *Analisis Data Penelitian, Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*, Cet.1 (Bogor: IPB Press, 2018), 49

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Pimpinan bersifat ramah dan peduli terhadap semua karyawan 3. Pimpinan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja
	Tindakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan meminta karyawan bertindak sesuai dengan aturan yang ada 2. Pimpinan memantau hasil pekerjaan tiap karyawan 3. Pimpinan melibatkan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan-kegiatan di kantor
Kedisiplinan (X ₂)	Kepatuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan bertindak tegas mengambil keputusan bila ada karyawan yang melanggar 2. Pimpinan selalu memberikan contoh baik berupa cara berbicara, bersikap, maupun perbuatan kepada karyawannya 3. Pimpinan menerapkan standar kerja yang wajib ditaati oleh setiap karyawan
	Pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan melakukan pengawasan, dalam hal mengarahkan para karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan tepat 2. Pimpinan membina komunikasi yang baik dengan karyawan 3. Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar dapat

		melaksanakan pekerjaan dengan baik
Pengarahan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mewajibkan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tepat waktu dan tepat sasaran 2. Pimpinan menginstruksikan para karyawan agar menjaga kebersihan dan kerapian di ruang kerja masing-masing 3. Pimpinan mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal pekerjaan kepada para karyawan
Etos Kerja (Y)	Semangat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi 2. Pimpinan membangun komunikasi yang baik dengan karyawan 3. Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja 4. Pimpinan menciptakan suasana kantor yang nyaman dan tenang dalam bekerja
	Ikhlas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan menginstruksikan para karyawan agar memulai pekerjaan dengan berdoa terlebih dahulu 2. Pimpinan meminta para karyawan agar melayani nasabah dengan sepenuh hati

- | | |
|-------|---|
| | 3. Pimpinan mengingatkan para karyawan agar peduli dengan sesama rekan kerja |
| Jujur | 1. Pimpinan mengizinkan karyawan tidak masuk kerja dengan alasan yang jelas |
| | 2. Pimpinan tidak membolehkan para karyawan untuk menjelekkan nama perusahaan |
| | 3. Pimpinan menghargai karyawan yang berani mengakui kesalahan dalam bekerja |
-

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁴⁷ Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Uji validitas merupakan instrumen penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud kelayakan. Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa

⁴⁷ Bambang Sudaryana. Ricky Agusiady, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cet.1 (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2022), 268

yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁),
Kedisiplinan (X₂) dan Etos Kerja (Y)

No	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
1	Faktor Kepemimpinan (X ₁)	1	0,877	0,706	Valid
		2	0,904	0,706	Valid
		3	0,891	0,706	Valid
		4	0,917	0,706	Valid
		5	0,841	0,706	Valid
		6	0,932	0,706	Valid
		7	0,917	0,706	Valid
		8	0,917	0,706	Valid
		9	0,952	0,706	Valid
2	Faktor Kedisiplinan (X ₂)	1	0,877	0,706	Valid
		2	0,934	0,706	Valid
		3	0,950	0,706	Valid
		4	0,896	0,706	Valid
		5	0,975	0,706	Valid
		6	0,934	0,706	Valid
		7	0,970	0,706	Valid
		8	0,947	0,706	Valid
		9	0,940	0,706	Valid
3	Etos kerja (Y)	1	0,971	0,706	Valid
		2	0,953	0,706	Valid
		3	0,931	0,706	Valid

4	0,922	0,706	Valid
5	0,922	0,706	Valid
6	0,892	0,706	Valid
7	0,940	0,706	Valid
8	0,931	0,706	Valid
9	0,961	0,706	Valid
10	0,968	0,706	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel kepemimpinan dan kedisiplinan nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.⁴⁸ Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program computer *excel statistic analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.⁴⁹

⁴⁸ Sri Rahayu, *Strategi Meningkatkan Loyalitas Sikap & Loyalitas Pembelian*, Cet.1 (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2021), 68

⁴⁹ Irnawati Indi, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Menabung Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Masyarakat Di Kecamatan Rappocini Kota Makassar)," dalam skripsi Irnawati Indi, tahun 2019, h 27-28

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keteranga n
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,969	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,60	0,981	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,60	0,984	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 24

Menurut hasil uji reliabilitas yang ada pada tabel, penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

i. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi seiring dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang didalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.⁵⁰ Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas dilakukan melalui tes *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian

⁵⁰ Diamonalisa. Nunung Nurhayati. Dani Rahman, *Mengolah Data Penelitian Akuntansi dengan SPSS*, Cet.1 (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022)

hasil dari uji normalitas adalah angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig.> 0.05, berarti data berdistribusi normal. Apabila signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* Sig.< 0.05, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).⁵¹ Dalam permasalahan regresi linear berganda selain dilakukan uji normalitas, juga perlu diadakan pengujian yang berkaitan dengan multikolinearitas, dikarenakan hal tersebut dapat mempengaruhi bisa tidaknya kesimpulan suatu analisa regresi berganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi atau dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menguji apakah model dengan menggunakan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Hal ini akan menyebabkan perkiraan keberartian koefisien regresi yang diperoleh. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

⁵¹ Zulaika Matondang, Hamni Fadlilah Nasution, *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*, Cet.1 (Medan: Merdeka Kreasi, 2021), 90

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵² Jika *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan melihat pola gambar *Scatterplots* yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *Scatterplots* antara *standardized value* (ZPREED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara SRESID dan ZPREED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :⁵³

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti pola titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

⁵² Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif, Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cet.1 (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 139

⁵³ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, Cet.3 (Ponorogo: CV. Wade Group, 2017), 160

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda untuk menganalisa data. Dalam analisis ini juga dapat diketahui dengan analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempunyai pengaruh dependen. Rumus persamaan Regresi Berganda dapat dijabarkan sebagai berikut.⁵⁴

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen yaitu etos kerja
 X₁ = Variabel Independen yaitu Kepemimpinan
 X₂ = Variabel Independen yaitu Kedisiplinan
 a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)
 b₁ b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
 e = Kesalahan pengganggu

⁵⁴ Albert Kurniawan, *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*, Cet.1 (Yogyakarta: MediaKom, 2019), 52

d. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut :

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Tujuan melakukan uji t dalam penelitian ini adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel independen variabel X_1 (kepemimpinan) dan variabel X_2 (kedisiplinan) secara parsial terhadap variabel Y (etos kerja) sebagai variabel dependen.

Langkah-langkah melakukan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

H_1 = Ada pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

b) Menentukan t_{tabel}

Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Derajat kepercayaan (dk) = $n-1-k$

c) Menentukan t_{hitung}

d) Mengambil keputusan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan melakukan uji F dalam penelitian ini adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari variabel independen yaitu : variabel X_1 (kepemimpinan) dan variabel X_2 (kedisiplinan) secara simultan terhadap variabel Y (etos kerja) sebagai variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Bank Muamalat

Ide kongrit pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari loka karya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K. H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu kelompok kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk tim kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga” yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir. M. Amin Aziz.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini di samping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pengembangan calon staf melalui *management development program* (MPD di Lembaga Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI) Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah

Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang dibawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (“Bank Muamalat Indonesia”) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi’ul Akhir 1412 H. Lahirnya Bank Muamalat Indonesia dilatar belakangi oleh berkembangnya bank-bank Syariah di negara-negara Islam sehingga berpengaruh sampai ke Indonesia. Bank Muamalat Indonesia adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan pada tahun 1991 yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia mulai beroperasi pada tahun 1992 yang dilakukan oleh cendekiawan muslim dan pengusaha serta masyarakat luas.

Pada tahun 1994, telah menjadi devisi. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip wadiah (titipan) dan mudharabah (bagi hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan jual beli, bagi hasil dan sewa. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan Syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang

diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri Perbankan Syariah.

Pada tanggal 27 Oktober 1994 Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap pegawai muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syariah secara umum.

Pada tahun 2003, bank dengan percaya diri melakukan penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan syariah.

Seiring kapasitas bank yang semakin di akui, bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 kantor cabang di Malaysia. Operasional bank juga di dukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Elektronik Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo bank untuk semakin meningkatkan kesadaran terhadap gambar sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan

pembiayaan Syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui dana pensiun Lembaga Keuangan dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015 Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi cerita yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju melanjutkan visi menjadi “The Best Islamic and Top 10 Bank in Indonesia With Strong Regional Presence.”⁵⁵

b. Tujuan didirikannya Bank Muamalat

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:
 - a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha
 - b) Meningkatkan kesempatan kerja
 - c) Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
- 2) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena menganggap bahwa bunga bank itu riba.

⁵⁵ Bank Muamalat Indonesia, “*Sejarah Bank Muamalat*”, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/profil-bank-muamalat> di akses pada tanggal 25 Oktober 2022.

- 3) Mengembangkan lembaga bank dan sistem perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan ke daerah-daerah terpencil.
- 4) Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

c. Visi dan Misi Bank Muamalat

1) Visi

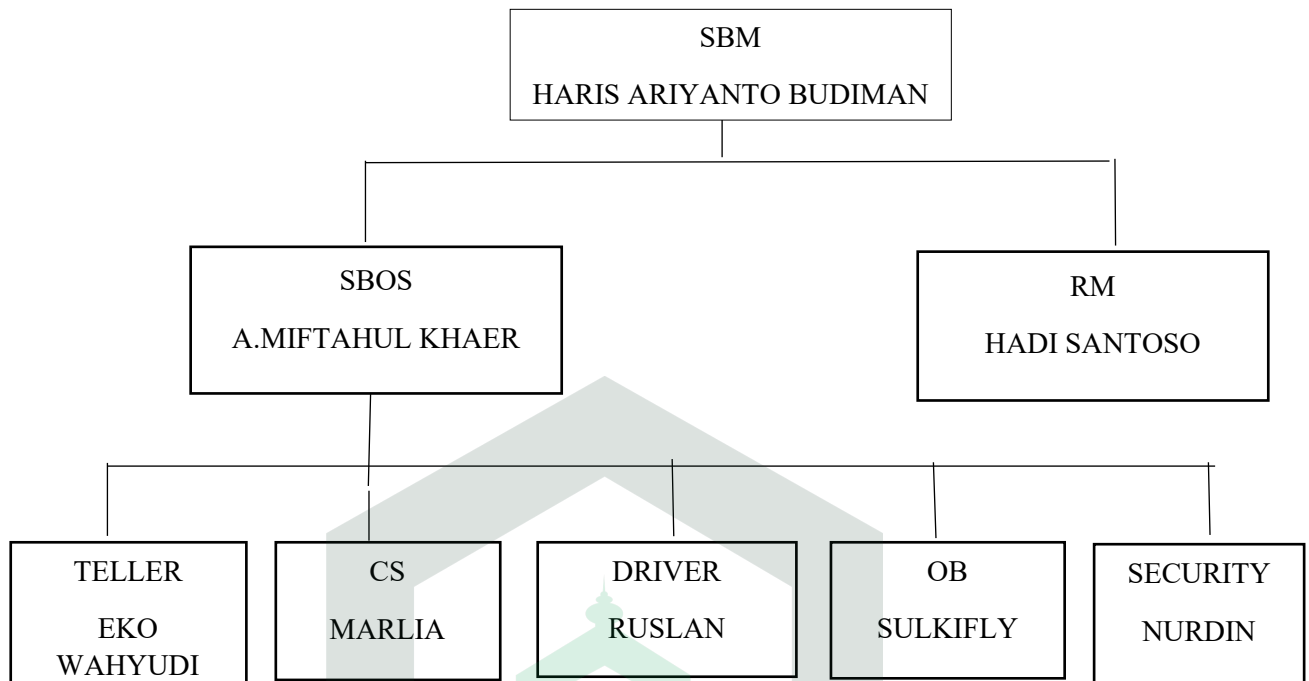
Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

2) Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁵⁶

⁵⁶Bank Muamalat Indonesia “*Visi dan Misi Bank Muamalat*”, <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/profil-bank-muamalat> diakses pada tanggal 25 Oktober 2022.

d. Struktur Organisasi Bank Muamalat KCP Palopo



Gambar 2.2 Struktur Organisasi Bank Muamalat

2. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah nasabah yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan jangka waktu bekerja. Dan untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai jumlah responden seperti diterangkan dibawah ini.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>20 Tahun	2	25.0	25.0	25.0
	>30 Tahun	4	50.0	50.0	75.0
	>40 Tahun	2	25.0	25.0	100.0
Total		8	100.0	100.0	

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Tabel berikut ini menunjukkan bahwa usia responden yang mengisi kuesioner ini sangat beragam. Responden yang memiliki usia kurang dari 20 tahun berjumlah 2 orang atau 25%, sedangkan responden yang berusia lebih dari 30 tahun berjumlah 4 orang atau 50%. Adapun responden yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 2 orang atau 25%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berusia lebih dari 30 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	6	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin yang terbanyak dari 8 responden yang mengisi kuisisioner peneliti yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 6 orang atau 75%, sedangkan perempuan hanya berjumlah 2 orang atau 25% saja. Hal tersebut dikarenakan memang karyawan wanita di Bank Muamalat terdiri dari 2 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	S1	6	75.0	75.0	75.0
Valid	SMA	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal. Berdasarkan pada tabel diatas dilihat bahwa sebagian besar karyawan Bank Muamalat KCP Palopo mayoritas pendidikan sarjana sebesar 75% atau sebanyak 6 orang dan tingkat SMA sebesar 25% atau sebanyak 2 orang.

d. Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	<5 Tahun	5	62.5	62.5
Valid	>10 Tahun	3	37.5	100.0
	Total	8	100.0	

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Berdasarkan pada tabel tersebut dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja yaitu terdapat 2 kategori yang diperoleh melalui hasil olahan data berdasarkan jawaban responden pada kuisioner. Dimana kategori dengan lama bekerja pada kurang dari 5 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 62,5% sedangkan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang atau 37,5%. Sehingga dapat disimpulkan responden yang paling banyak mengisi kuesioner yaitu dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun.

3. Uji Analisis Data

a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan etos kerja, sehingga dapat diketahui sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.21288739
	Absolute	.172
Most Extreme Differences	Positive	.172
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191

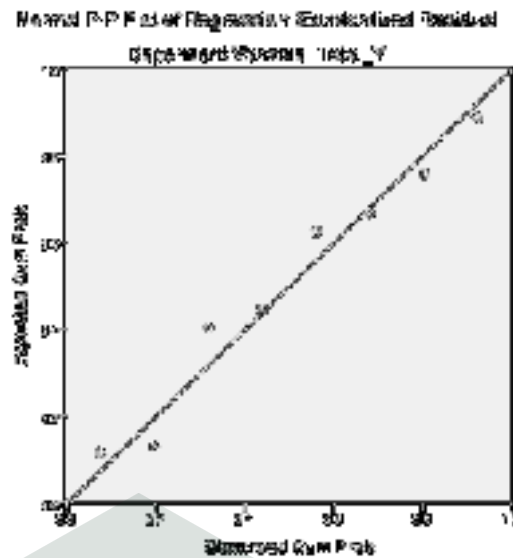
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* di dapatkan hasil signifikan sebesar 0,191 dimana hasil tersebut lebih besar nilainya dari taraf signifikan yaitu 0,05 atau ($0,191 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwasanya dari hasil uji normalitas yaitu nilai residual pada data tersebut berdistribusi normal.

Selain itu pada saat menggunakan uji normalitas juga diperlukan grafik *P-Plot* yang bertujuan untuk memperkuat dalam membuktikan apakah data yang diuji tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dimana suatu variabel dikatakan berdistribusi normal apabila data atau titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Berikut adalah gambar dibawah ini hasil uji normalitas pada kurva *P-Plot*.



Gambar 2.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak jauh dari garis diagonal. Oleh karena itu, model regresi dikatakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini untuk menguji apakah terjadi interkorelasi atau terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen yaitu dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana dengan asumsi bahwa apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

Kepemimpinan (X_1)	.162	6.178
Kedisiplinan (X_2)	.162	6.178

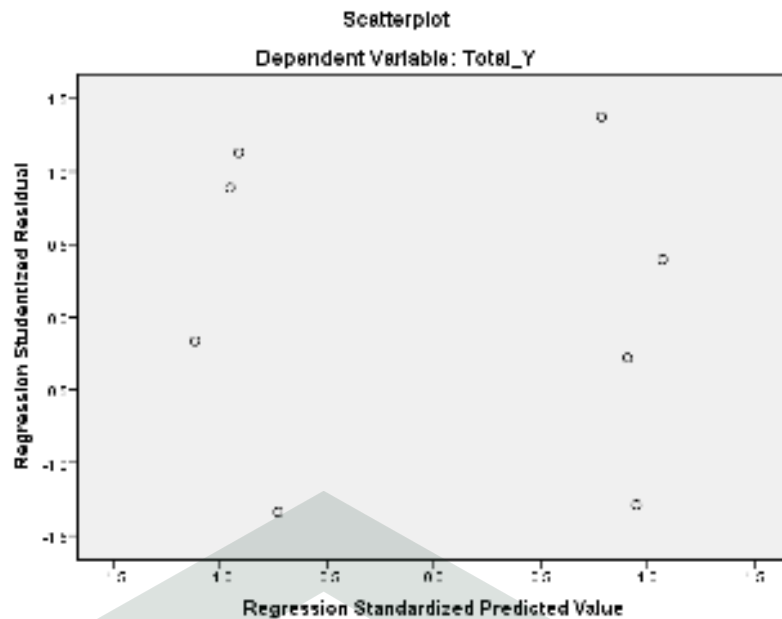
a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: diolah menggunakan SPSS 2022

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan hasil bahwasanya nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,162 dan nilai *tolerance* variabel Kedisiplinan (X_2) sebesar 0,162, dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,10. Nilai VIF pada variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 6.178 dan nilai variabel Kedisiplinan (X_2) sebesar 6.178 atau VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah pada model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan varian dari residual model regresi. Dimana data yang baik apabila data pada penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji tersebut dengan menggunakan metode *scatterplot* yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* dapat dilihat bahwasanya titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap etos kerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Palopo.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, ditentukan apakah variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kedisiplinan (X_2) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan Bank Muamalat Kota Palopo secara parsial.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-5.485	2.533		-2.166	.000
1	Kepemimpinan (X1)	.348	.104	.300	3.346	.001
	Kedisiplinan (X2)	.364	.155	.238	2.918	.004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: diolah menggunakan SPSS 2022

Persamaan regresi linear berganda didapatkan dari hasil perhitungan spss 20 yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = -5.485 + 0,348x_1 + 0,364x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Jika kedua variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kedisiplinan (X_2), nilainya sama dengan nol, maka etos kerja (Y) karyawan Bank Muamalat Kota Palopo memiliki nilai -5.485
- Nilai koefisien regresi faktor kepemimpinan (b_1) sebesar 0,348, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Kepemimpinan (X_1) maka akan meningkatkan variabel etos kerja (Y) karyawan Bank Muamalat Kota Palopo sebesar 0,348

- c) Nilai koefisien regresi faktor kedisiplinan (b_2) sebesar 0,364 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Kedisiplinan (X_2) maka akan meningkatkan variabel etos kerja (Y) karyawan Bank Muamalat Kota Palopo sebesar 0,364

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan terhadap etos kerja karyawan adalah variabel faktor kedisiplinan dimana nilainya lebih besar ketimbang variabel kepemimpinan.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap etos kerja. Berikut ini hasil uji parsial.

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-5.485	2.533		-2.166	.000
1	Kepemimpinan (X1)	.348	.104	.300	3.346	.001
	Kedisiplinan (X2)	.364	.155	.238	2.918	.004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: diolah menggunakan SPSS 2022

Diketahui bahwa T_{tabel} untuk $df = n - k = 8 - 3 = 5$ dengan signifikan 5% (0,05) adalah $T_{\text{tabel}} = 2.015$. Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka harus membandingkan antara T_{hitung}

dengan T_{tabel} . Dimana jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 dapat diterima, sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

- a) Berdasarkan hasil dari uji T variabel faktor kepemimpinan memperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.346 > 2,015$) maka H_0 ditolak serta H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan faktor kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.
- b) Berdasarkan hasil dari uji T variabel faktor kedisiplinan memperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.918 > 2,015$) maka H_0 ditolak serta H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan faktor kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.
- 3) Uji Simultan (Uji f)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap etos kerja. Berikut ini hasil uji simultan.

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1083.888	2	541.944	22.801	.000 ^b
1	Residual	14.987	5	2.997		
	Total	1098.875	7			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

Sumber: diolah menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 22.801 sedangkan F_{tabel} 4,070. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $22.801 > 4,07$ dan taraf signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain variabel kepemimpinan, dan kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.644	.601	1.73144

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: diolah menggunakan SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R Square 0,644 atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, dan kedisiplinan secara bersama-sama memberikan pengaruh pada etos kerja sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo akan dibahas dalam penelitian ini, yang kemudian akan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, dan variabel kedisiplinan. Peneliti memakai teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer, yaitu dengan penyebaran kuesioner (angket) terhadap seluruh karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Data tersebut kemudian di olah dengan bantuan SPSS, yang akan membantu peneliti dalam mengolah data penelitian.

1. Faktor kepemimpinan dalam mempengaruhi etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan sangat diperlukan adanya pemimpin dalam proses kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seni dan kecakapan dalam mempengaruhi dan membimbing para bawahan sehingga dari pihak yang dipimpin timbul kemauan, kepercayaan, rasa hormat dan ketaatan yang diperlukan dalam penunaian tugas yang dijalankan kepadanya dengan menggunakan alat dan waktu, tetapi mengandung kesetaraan antara tujuan kelompok dan kesatuan dengan kebutuhan atau tujuan perorangan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat etos kerja semakin meningkat. Peranan pemimpin dalam pandangan kepemimpinan islam merupakan suatu penjelasan

bahwa pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, sehingga para karyawan akan bekerja dengan giat.

Di mana pimpinan Bank Muamalat kota Palopo dalam menjalankan kepemimpinan dengan baik, berpatokan dengan dasar-dasar kepemimpinan islam yaitu bertaqwa kepada Allah SWT, amanah, adil, bertanggung jawab, melakukan musyawarah dan istiqarah, sehingga setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat, perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selain dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama, sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori Wahjosumidjo yang mengatakan bahwa kepemimpinan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.⁵⁷

Kualitas dari seorang pemimpin merupakan faktor terpenting dalam suatu instansi terkait dengan keberhasilan yang akan dicapai suatu instansi atau organisasi. Perilaku sebagai perwujudan etos kerja pemimpin akan menjadi contoh dan panutan anggota organisasi dalam berkomunikasi dan berinteraksi dalam organisasi. Suasana kerja yang baik akan tercipta jikalau pemimpin

⁵⁷ Sopan Adrianto, *Leadership Must Be Innovative*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), 122

menunjukkan contoh etos kerja yang positif, dan yang pastinya akan semakin mendorong produktifitas para karyawan dalam hal ini para karyawan Bank Muamalat Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Retno Kusumawati yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini sama-sama berpengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Senada dengan penelitian ini bahwa keberhasilan suatu instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu instansi tersebut, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawan.

Sebagai salah satu bank syariah yang ada di kota palopo, pimpinan Bank Muamalat terus berkomitmen untuk selalu melakukan peningkatan mutu para karyawan. Salah satunya dari faktor kepemimpinan, di mana hal ini berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan, adapun dampak langsung bagi stake holder yaitu semakin baik pemimpin dalam melaksanakan setiap peraturan yang ada pada perusahaan kepada seluruh karyawan, tanpa ada unsur pilih kasih atau ketidak adilan dalam kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan komitmen para karyawan.

Adapun terhadap para konsumen, dimana kepuasan para nasabah Bank Muamalat Kota Palopo menjadi hal yang sangat penting. Untuk mempertahankan dan meningkatkan nasabahnya maka bank perlu menjaga citra positif di mata masyarakat, untuk mempertahankan citra ini dapat dibangun melalui kualitas produk, kualitas pelayanan, dan ketertiban keamanan. Serta untuk meningkatkan citra perbankan maka perlu menyiapkan karyawan yang mampu menangani kebutuhan nasabahnya.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dalam hal penyebaran kuisioner kepada para karyawan Bank Muamalat Kota Palopo, peneliti tidak mampu memastikan kesungguhan jawaban yang diberikan karyawan terhadap peneliti. Serta penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan kedisiplinan, sehingga masih dianggap kurang dalam etos kerja karyawan.

2. Faktor kedisiplinan dalam mempengaruhi etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik, karena dari sikap disiplin yang tinggi akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia dari perusahaan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank

Muamalat Kota Palopo. Semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat etos kerja semakin meningkat. Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya dapat dilihat dari seorang karyawan yang hadir tepat waktu ditempat kerja, dalam kualitas pekerjaan yang di berikan, cara bekerja, kejujuran, dan kerjasama antar karyawan dengan pimpinan.

Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan karyawan yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam waktu bekerja pastinya telah ditetapkan oleh setiap bank, khususnya Bank Muamalat Kota Palopo, dimana bank menetapkan cara berpakaian yang rapi dan sopan, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja dan tata tertib dalam masuk kerja dapat di patuhi oleh setiap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan yang mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.⁵⁸

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Dimana usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi antara lain dilakukan melalui penyebaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja (prosedur) yang sederhana tetapi memadai, yang dapat diketahui dan dipahami oleh tiap

⁵⁸ Rizki Afri Mulia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, Cet.1 (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2021), 154

pegawai sehingga mengetahui dengan tepat dimana dan bagaimana posisi seorang pegawai. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan mengikuti aturan main yang di tetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Sumaeni yang menyatakan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini sama-sama berpengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam kaitannya terhadap etos kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karena faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Dengan etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dari etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Sebagai salah satu bank syariah yang ada di kota palopo, pimpinan Bank Muamalat terus berkomitmen untuk selalu melakukan peningkatan mutu para karyawan. Salah satunya dari faktor kedisiplinan, di mana hal ini berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Pendisiplinan karyawan dilakukan untuk memberikan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku

karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun terhadap para konsumen, dimana kepuasan para nasabah Bank Muamalat Kota Palopo menjadi hal yang sangat penting. Untuk mempertahankan dan meningkatkan nasabahnya maka bank perlu menjaga citra positif di mata masyarakat, khususnya dalam hal kedisiplinan di mana karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan sebagus mungkin serta fasilitas yang memadai, sehingga para nasabah merasa puas, yang pastinya meningkatkan daya saing Bank Muamalat Kota Palopo dengan bank lain.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berdasarkan pada persepsi pada jawaban responden, sehingga mengandung kemungkinan timbulnya masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Serta penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan kedisiplinan, sehingga masih dianggap kurang dalam etos kerja karyawan.

3. Faktor kepemimpinan dan kedisiplinan dalam mempengaruhi etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo

Etos kerja tidak terlepas dari kepemimpinan dan kedisiplinan, seperti yang telah dijelaskan, bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan sangat penting dalam rangka pencapaian etos kerja karyawan yang maksimal.

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambahan dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha

menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi dan akan mendorong perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih cepat.

Hasil penelitian dimana koefisien variabel kedisiplinan mendapatkan nilai terbesar, yang artinya bahwa faktor kedisiplinan yang paling dominan dalam memengaruhi etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Sejalan dengan kenyataan dilapangan yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan bekerja dengan bersungguh-sungguh, sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Sukardewi yang menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.⁵⁹

Etos kerja bermakna semangat kerja dan kesungguhan kerja. Dimana dalam menumbuhkan etos kerja, pimpinan harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Salah satunya strategi dalam hal kedisiplinan, dimana para karyawan yang berprestasi akan mendapatkan *reward*, baik dalam bentuk bonus, promosi jabatan, dan penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa

⁵⁹ Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*, Cet.1 (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), 101

karyawan bisa menjadi beban namun bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi point penghargaan bagi dirinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Awal Faisal Rifai yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini dan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini sama-sama berpengaruh antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Upaya pimpinan dalam menciptakan etos kerja secara kondusif agar terciptanya kinerja karyawan yang baik menjadi hal yang sangat penting. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja para karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Sebagai salah satu bank syariah yang ada di kota palopo, pimpinan Bank Muamalat terus berkomitmen untuk selalu melakukan peningkatan mutu para karyawan. Faktor kepemimpinan dan kedisiplinan, merupakan dua hal yang berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Kepemimpinan berdampak pada etos kerja karyawan, dimana karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan yang diberikan serta berpengaruh pada tanggung jawab karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja sehingga karyawan memiliki loyalitas dalam bekerja dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Adapun pendisiplinan karyawan dilakukan untuk

memberikan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun terhadap para pelaku ekonomi dimana dari hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan Bank Muamalat Kota Palopo, khususnya dalam hal kepemimpinan dan kedisiplinan, serta menjadi bahan acuan dalam mempertimbangkan pilihannya dalam memilih bank untuk di jadikan tempat berinvestasi, ataupun menabung. Adapun bagi masyarakat, dari hasil penelitian ini diharapkan tertarik memilih Bank Muamalat Kota Palopo, selain sebagai salah satu bank syariah yang ada di kota palopo, Bank Muamalat juga pastinya terhindar dari yang namanya riba karna berbasis syariah, aman, terpercaya, dan terjamin kehalalan dananya.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berdasarkan pada persepsi pada jawaban responden, sehingga mengandung kemungkinan timbulnya masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Serta penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan kedisiplinan, sehingga masih dianggap kurang dalam etos kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang berdasarkan uraian teori, pengolahan data menggunakan SPSS 20 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis untuk variabel faktor kepemimpinan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,346 dan T_{tabel} 2,015 ($df=5$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,346 > 2,015$) dan koefisien regresi sebesar 0,348 maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo diterima.
2. Hasil uji hipotesis untuk variabel faktor kedisiplinan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,918 dan T_{tabel} 2,015 yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,918 > 2,015$). Dimana tingkat signifikan sebesar 0,004 dan koefisien regresi sebesar 0,364 maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo diterima.
3. Hasil uji simultan terhadap variabel faktor kepemimpinan, dan kedisiplinan diperoleh nilai F_{hitung} 22,801 $>$ F_{tabel} 4,070, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank Muamalat Kota Palopo. Kemudian hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat Kota Palopo diharapkan lebih berusaha dalam meningkatkan kepemimpinan agar etos kerja karyawan dapat lebih meningkat dari sebelumnya yang dapat juga berdampak pada peningkatan kepuasan nasabahnya. Selain itu, peningkatan kinerja juga dapat diwujudkan dengan meningkatkan disiplin karyawan, misalnya; dengan memberikan dorongan rasa memiliki organisasi, memberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi, memberikan dorongan menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang bersifat umum, menerapkan kegiatan pendisiplinan korektif berupa pemberian sanksi-sanksi, dan lain sebagainya.
2. Penelitian ini bersifat fleksibel dan diharapkan adanya peneliti selanjutnya mengkaji dan menganalisis judul yang sama dalam penelitian ini dan diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrozzaq Hasibuan, Onita Sari Sinaga., Efendi Eko Priyojadmiko, Marisi Butarbutar, Sukarman Purba, Karwanto Marto Silalahi, A. Nururrochman Hidayatulloh, Muliana. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, Cet.1 (Yayasan Kita Menulis, 2020)
- Adrianto Sopan. *Leadership Must Be Innovative*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019)
- Aglis Andhita Hatmawan, Slamet Riyanto. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif, Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cet.1 (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020)
- Ahmad Kharis. *Budi Pekerti Dan Character Building*, Cet.1 (Sumatera Barat: Global Eksekutif Teknologi, 2022)
- Ardial. *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Cet.1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2021)
- Arham. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bank BRI (Persero) KCP Campalagian Polewali Mandar,” dalam skripsi Arham, tahun 2018
- Endang Sumaeni. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur,” dalam skripsi Endang Sumaeni, tahun 2018
- Endra Febri. *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*, Cet.1 (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2017)
- Erbin Chandra, Andriasan Sudarso., Sardjana Orba Manullang Bonaraja Purba, Hengki Mangiring Parulian Simarmata Marisi Butarbutar, Midrawati Hasibuan, Astrie Krisnawati Mariana Simanjuntak, Aysyah Rengganis Yessy Kusumadewi, Dyah Gandasari. *Etika Bisnis: Prinsip Dan Relevansinya*, Cet.1 (Yayasan Kita menulis, 2021)
- Faisal Muhammad. *Etos Kerja Dan Modal Sosial: Dalam Perspektif Sosiologi*, Cet.1 (Sumatera Barat: CV. AZKA Pustaka, 2021)
- Firdaus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*, Cet.1 (Riau: DOTPLUS Publisher, 2021)

- Gafur Abdul. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*, Cet.1 (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020)
- Hambali. *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2022)
- Hamni Fadlilah Nasution, Zulaika Matondang. *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*, Cet.1 (Medan: Merdeka Kreasi, 2021)
- Hamsinah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1 (Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN), 2022)
- Indi Irnawati. “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Menabung Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Masyarakat Di Kecamatan Rappocini Kota Makassar)*,” dalam skripsi Irnawati Indi, tahun 2019
- Kadarudin. *Penelitian Di Bidang Ilmu Hukum (Sebuah Pemahaman Awal)*, Cet.2 (Semarang: Formaci, 2021)
- Kementerian Agama RI, “*Al-Qur’an dan Terjemahannya*”, 2021, <https://quran.kemenag.go.id/>.
- Khasanah Uswatun. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Jakad Publishing, 2019)
- Kosasih, Vip Paramarta., Denok Sunarsi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*, (Cipta Media Nusantara, 2021)
- Kurniawan Albert. *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*, Cet.1 (Yogyakarta: MediaKom, 2019)
- Kusuma Aditya. “*Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY VISION TBK Palembang*,” dalam skripsi Aditya Kusuma, tahun 2017
- Kusumawati Ajeng Retno. “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)*,” dalam skripsi Ajeng Retno Kusumawati, tahun 2021

- Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati., Devi Aprillia. *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (LPPM, 2020)
- Lindawati Kartika, Syamsul Ma'arif. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Cet.1 (Bogor: IPB Press, 2021)
- Listiani Anis. *Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Kelas XII SMK*, (Banjarnegara: Guepedia, 2020)
- Lubis Nurul Auni. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Medan," dalam skripsi Nurul Auni Lubis, tahun 2021
- Lukman Daris, Muhammad Yusuf. *Analisis Data Penelitian, Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan*, Cet.1 (Bogor: IPB Press, 2018)
- Mulia Rizki Afri. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*, Cet.1 (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2021)
- Nashar. *Pemberdayaan Ekonomi Generasi Muda Di Mulai Dari Halaman Masjid*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017)
- Nasution Umar Hamdan. *Struktur Modal*, Cet.1 (Sumatra Utara: Undhar Press, 2020)
- Nenny Ika Putri Simarmata, Vivi Candra., Mahyuddin Bonaraja Purba, Sukarman Purba, Muhammad Chaerul Abdurrozzaq Hasibuan, Tiurlina Siregar, Sisca Karwanto, Romindo, Jamaludin. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cet.1 (Yayasan Kita Menulis, 2021)
- Nunung Nurhayati, Diamonalisa., Dani Rahman. *Mengolah Data Penelitian Akuntansi dengan SPSS*, Cet.1 (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022)
- Nuralam Inggang Perwangsa. *Manajemen Hubungan Pelanggan Perbankan Syariah Indonesia*, Cet.1 (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018)
- Padmaningrum. *Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*, Cet.1 (DI Yogyakarta: Samudra Biru, 2021)
- Patta Rappana, Muklis Kanto. *Filsafat Manajemen*, (Celebes Media Perkasa, 2019)

- Prasetyo Ari. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2021)
- Purnomo Rochmat Aldy. *Analisi Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, Cet.3 (Ponorogo: CV. Wade Group, 2017)
- Rahayu Sri. *Strategi MeningkatkanLoyalitas Sikap & Loyalitas Pembelian*, Cet.1 (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2021)
- Ricky Agusiady, Bambang Sudaryana. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cet.1 (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2022)
- Rifai Awal Faisal. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Semarang*,” dalam skripsi Awal Faisal Rifai, tahun 2019
- Risnita, Mukhtar., Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi*, Cet.1 (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020)
- Rusdiana. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*, Ed.Revisi (ARSAD Press, 2022)
- Silviani Irene. *Komunikasi Organisasi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020)
- Sinambela Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, Cet.1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2018)
- Soeharso Sonny Y. *Psikologi Bisnis – Paradigma Baru Mengelola Bisnis*, Cet.1 (Yogyakarta: Lautan Pustaka, 2020)
- Suharni, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet.6 (Jakarta: Rineka Cipta, 2017)
- Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru*, Ed.1 (Uwais Inspirasi Indonesia, 2019)
- Susi Yuliantanty, Erpidawati. *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis, (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*, Cet.1 (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2019)
- Suwarto, Arief Subyantoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Ed.1 (Yogyakarta: ANDI, 2020)

Suwatno. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cet.1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2019)

Syafril. *Bank & Lembaga Keuangan Modern Lainnya*, Cet.1 (Jakarta: Kencana, 2020)

Tasdin Tahrim, Zainul Hafizi., Muhammad Hasan, I Made Indra P, Mujiburrohman, Reno Renaldi, Juni Agus Simaremare, Rizer Fahlepi, Siti Nur Hidayati. *Kepemimpinan Pendidikan*, Cet.1 (Tahta Media Group, 2021)

Yadiman, Didin Muhafidin. *Etika Administrasi Publik*, Ed.II (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2020)



L

A

M

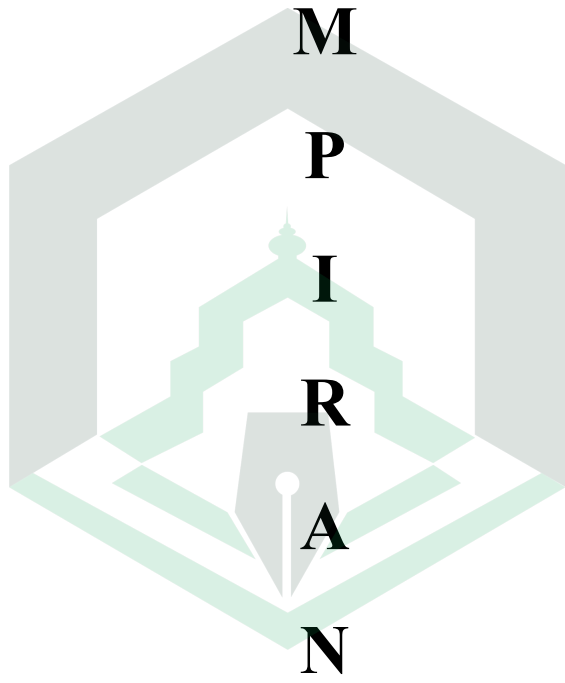
P

I

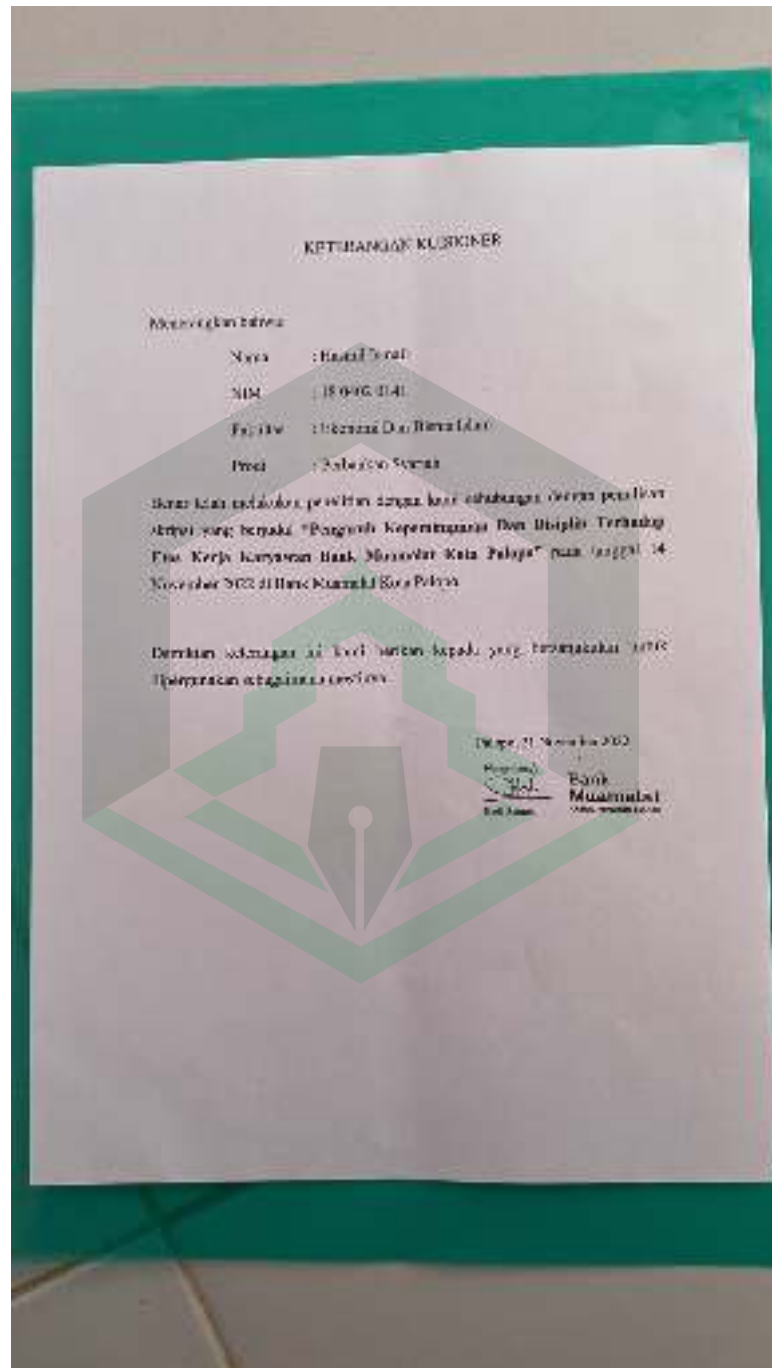
R

A

N



Lampiran 1 Surat Izin Meneliti





PT PAL (PERSERO)
PT PAL (PERSERO)

**PERMINTAAN KARTU PALOP
LIMAS (PEMANANG RUANG DAN PELAYANAN) (KMPR) KARTU PALOP**

ASLI

**KON PENELTIAN
KONTRAK PENELITIAN**

BAKTI BAKTI

1. Tujuan utama dari KMPR adalah untuk memastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
2. Tujuan utama dari KMPR adalah untuk memastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
3. Tujuan utama dari KMPR adalah untuk memastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
4. Tujuan utama dari KMPR adalah untuk memastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
5. Tujuan utama dari KMPR adalah untuk memastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).

MEMORANDUM KIR (MOKIR)

TO :
Direktur Utama
PT PAL (Persero)

FROM :
Manajer
PT PAL (Persero)

Memorandum ini dibuat untuk memberikan informasi kepada Direktur Utama PT PAL (Persero) mengenai hasil penelitian yang dilakukan oleh PT PAL (Persero) terhadap KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).

LOKASI PENELITIAN :
PT PAL (Persero)

LOKASI PENELITIAN :
PT PAL (Persero)

REKOMENDASI DAN SARAN DISKUSI :

1. Pastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
2. Pastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
3. Pastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
4. Pastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).
5. Pastikan bahwa KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero) adalah benar-benar KMPR yang diterbitkan oleh PT PAL (Persero).

Disusun dan diteliti pada tanggal 21 September 2024
di Jakarta, Indonesia
oleh PT PAL (Persero)

PT PAL (PERSERO)
Manajer
PT PAL (Persero)

PT PAL (PERSERO)
Manajer
PT PAL (Persero)

Lampiran 2 Angket/Kuesioner

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT
KOTA PALOPO

Petunjuk: Berilah tanda cek list (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan penilaian :

1 = Sangat Tidak Setuju

4 = Setuju

2 = Tidak Setuju

5 = Sangat Setuju

3 = Netral

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Umur : <20-30 31-40 >40 tahun

3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :

5. Lama Bekerja : < 5 tahun 5-10 tahun > 10 tahun

B. Daftar Pernyataan

1. Kepemimpinan(X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Pengaruh						
1	Pimpinan menetapkan peraturan masuk kerja pada jam 07.00 pagi					
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja pada karyawan					
3	Pimpinan membimbing dan memotivasi karyawan dalam bekerja					
Perilaku						
4	Pimpinan bertindak sebagaimana menjadi motivator yang baik untuk karyawan					
5	Pimpinan bersifat ramah dan peduli terhadap semua karyawan					
6	Pimpinan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja					
Tindakan						
7	Pimpinan meminta karyawan bertindak sesuai dengan aturan yang ada					
8	Pimpinan memantau hasil pekerjaan tiap karyawan					
9	Pimpinan melibatkan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan-kegiatan di kantor					

2. Kedisiplinan (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Kepatuhan						
1	Pimpinan bertindak tegas mengambil keputusan bila ada karyawan yang melanggar					
2	Pimpinan selalu memberikan contoh baik berupa cara berbicara, bersikap, maupun perbuatan kepada karyawannya					
3	Pimpinan menerapkan standar kerja yang wajib ditaati oleh setiap karyawan					
Pengendalian						
4	Pimpinan melakukan pengawasan, dalam hal mengarahkan para karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan tepat					
5	Pimpinan membina komunikasi yang baik dengan karyawan					
6	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
Pengarahan						
7	Pimpinan mewajibkan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tepat waktu dan tepat sasaran					
8	Pimpinan menginstruksikan para karyawan agar menjaga kebersihan dan kerapian di ruang kerja masing-masing					

9	Pimpinan mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal pekerjaan kepada para karyawan					
---	---	--	--	--	--	--

3. Etos kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Semangat Kerja						
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
2	Pimpinan membangun komunikasi yang baik dengan karyawan					
3	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja					
4	Pimpinan menciptakan suasana kantor yang nyaman dan tenang dalam bekerja					
Ikhlas						
5	Pimpinan menginstruksikan para karyawan agar memulai pekerjaan dengan berdoa terlebih dahulu					
6	Pimpinan meminta para karyawan agar melayani nasabah dengan sepenuh hati					
7	Pimpinan mengingatkan para karyawan agar peduli dengan sesama rekan kerja					
Jujur						
8	Pimpinan mengizinkan karyawan tidak masuk kerja dengan alasan yang jelas					
9	Pimpinan tidak membolehkan para karyawan untuk menjelekkkan nama perusahaan					

10	Pimpinan menghargai karyawan yang berani mengakui kesalahan dalam bekerja					
----	---	--	--	--	--	--



Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

1. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan (X ₁)									TOTAL_X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
3	3	2	2	3	3	3	2	2	23
3	3	3	3	4	4	3	3	2	28
2	4	4	3	4	4	4	3	2	30

2. Variabel Kedisiplinan (X₂)

Kedisiplinan (X ₂)									TOTAL_X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
4	5	4	5	5	5	5	5	4	42
4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
3	3	3	2	2	3	3	3	3	25
2	3	2	3	2	3	2	2	2	21
3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
3	2	2	2	2	2	2	2	2	19

3. Variabel Etos Kerja (Y)

Etos Kerja (Y)										TOTAL_Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26
2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	26
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	25
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	27

Lampiran 4 Karakteristik Responden

**Karakteristik Responden Karyawan Bank Muamalat Palopo
Berdasarkan Umur**

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>20 Tahun	2	25.0	25.0	25.0
	>30 Tahun	4	50.0	50.0	75.0
	>40 Tahun	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

**Karakteristik Responden Karyawan Bank Muamalat Palopo
Berdasarkan Jenis Kelamin**

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	6	75.0	75.0	75.0
	Perempuan	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

**Karakteristik Responden Karyawan Bank Muamalat Palopo
Berdasarkan Pendidikan**

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	6	75.0	75.0	75.0
	SMA	2	25.0	25.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

**Karakteristik Responden Karyawan Bank Muamalat Palopo
Berdasarkan Lama Bekerja**

LAMA BEKERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	<5 Tahun	5	62.5	62.5
Valid	>10 Tahun	3	37.5	100.0
	Total	8	100.0	



** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X₂)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2. 1	Pearson	1	.662	.889*	.775*	.871**	.795*	.873*	.770*	.795*	.877**
	Correlation			*				*			
	Sig. (2-tailed)		.074	.003	.024	.005	.018	.005	.025	.018	.004
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2. 2	Pearson	.662	1	.871*	.821*	.916**	.895**	.867*	.918*	.895*	.934**
	Correlation			*	*			*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.074		.005	.013	.001	.003	.005	.001	.003	.001
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2. 3	Pearson	.889*	.871*	1	.780*	.938**	.871**	.892*	.853*	.918*	.950**
	Correlation	*	*					*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.003	.005		.022	.001	.005	.003	.007	.001	.000
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2. 4	Pearson	.775*	.821*	.780*	1	.913**	.923**	.845*	.780*	.718*	.896**
	Correlation							*			
	Sig. (2-tailed)	.024	.013	.022		.002	.001	.008	.022	.045	.003
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2. 5	Pearson	.871*	.916*	.938*	.913**	1	.916**	.906*	.883*	.875*	.975**
	Correlation	*	*	*	*			*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.001	.002		.001	.002	.004	.004	.000
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2. 6	Pearson	.795*	.895*	.871*	.923**	.916**	1	.867*	.824*	.789*	.934**
	Correlation		*	*				*			
	Sig. (2-tailed)	.018	.003	.005	.001	.001		.005	.012	.020	.001
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2. 7	Pearson	.873*	.867*	.892*	.845**	.906**	.867**	1	.969*	.954*	.970**
	Correlation	*	*	*	*	*	*		*	*	
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.003	.008	.002	.005		.000	.000	.000
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2. 8	Pearson	.770*	.918*	.853*	.780*	.883**	.824*	.969*	1	.965*	.947**
	Correlation		*	*				*		*	
	Sig. (2-tailed)	.025	.001	.007	.022	.004	.012	.000		.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.059	.013	.013		.005	.005	.023	.015	.003
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Y7	Pearson Correlation	.968**	.935**	.832*	.777*	.777*	.872**	1	.916*	.876*	.874**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.023	.023	.005		.001	.004	.005	.001
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Y8	Pearson Correlation	.889**	.847**	.832*	.777*	.777*	.872**	.916*	1	.941*	.874**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.010	.023	.023	.005	.001		.000	.005	.001
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Y9	Pearson Correlation	.913**	.848**	.941*	.871*	.871**	.778*	.876*	.941*	1	.953**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.000	.005	.005	.023	.004	.000		.000	.000
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Y10	Pearson Correlation	.944**	.895**	.945*	.889*	.889**	.808*	.874*	.874*	.953*	1	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.003	.003	.015	.005	.005	.000		.000
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Total _Y	Pearson Correlation	.971**	.953**	.931*	.922*	.922**	.892**	.940*	.931*	.961*	.968**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.001	.003	.001	.001	.000	.000	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	9

2. Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X₂)

Reliability Statistics	
------------------------	--

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	9

3. Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	10

C. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.485	2.533		-2.166	.000
	Kepemimpinan (X1)	.348	.104	.300	3.346	.001
	Kedisiplinan (X2)	.364	.155	.238	2.918	.004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

D. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.485	2.533		-2.166	.000
	Kepemimpinan (X1)	.348	.104	.300	3.346	.001
	Kedisiplinan (X2)	.364	.155	.238	2.918	.004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

E. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.888	2	541.944	180.801	.000 ^b
	Residual	14.987	5	2.997		
	Total	1098.875	7			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

F. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.644	.601	1.73144

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Lampiran 6 Tabel Distribusi r

Tabel Distribusi r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074

25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 7 Tabel Distribusi t

Tabel Distribusi t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678

25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 8 Tabel Distribusi f

Tabel Distribusi f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97

35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian



RIWAYAT HIDUP



Hasmil Ismail, Lahir di Seppong pada tanggal 30 Juni 2000. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Suami Istri, Ayah yang bernama Ismail dan Ibu Hasmiati. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Seppong, Kecamatan Belopa Utara, Kabupaten Luwu. Pendidikan sekolah dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 36 Seppong, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN 1 Belopa hingga tahun 2015, kemudian pada tahun 2018 penulis menyelesaikan pendidikan di sekolah menengah Atas di SMA NEGERI 7 Luwu. Atas keinginan yang kuat untuk melanjutkan pendidikan, Pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan dan diterima disalah satu Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Program Studi Perbankan Syariah.

Contact Person Penulis: hasmilismail0141_mhs18@iainpalopo.ac.id