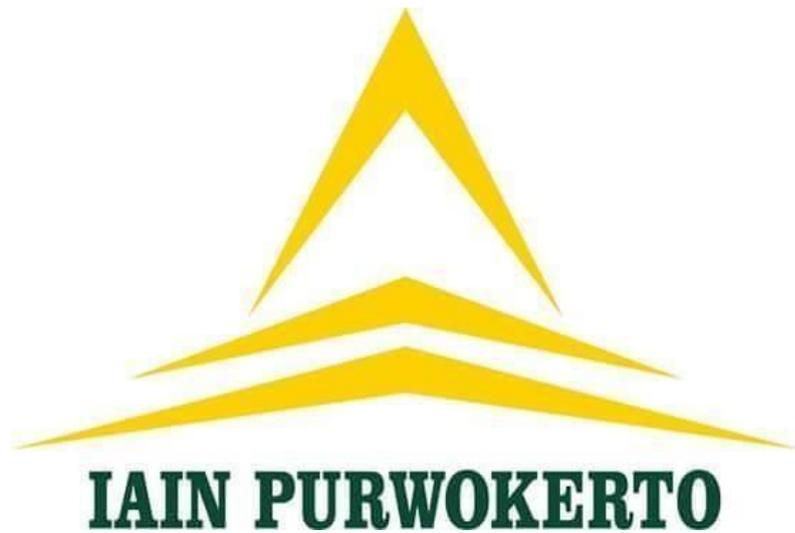


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU  
AJIBARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**FERI DWIANTO**

**NIM. 1617202053**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI  
TERHADAP KINERJA KAEYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI  
KANTOR CABANG PEMBANTU AJIBARANG**

**Feri Dwianto**  
**NIM. 1617202053**

Email : [feridwianto212@gmail.com](mailto:feridwianto212@gmail.com)

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

**ABSTRAK**

Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatan kinerja serta pengembangan sumber daya manusia perlu adanya program- program manajemen sumber daya manusia seperti gaya kepemimpinan, etos kerja Islam, dan lain-lain. Dengan kinerja yang baik di harapkan karyawan mampu menghasilkan prestasi untuk Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 16 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Analisis Regresi Berganda dengan program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang. Adapun secara simultan atau bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ISLAMIC WORK  
ETHOS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN SYARIAH  
MANDIRI BANK OFFICE AJIBARANG SUPPLIER BRANCH**

**Feri Dwianto**  
**NIM. 1617202053**

Email : [feridwianto212@gmail.com](mailto:feridwianto212@gmail.com)

*Departement of Islamic Banking, Faculty of Economics and Islamic Business  
State Institute of Islamic Studies Purwokerto*

**ABSTRACT**

One of the main challenges in human resource management in a company is how to improve employee performance. In an effort to improve performance and human resource development, it is necessary to have human resource management programs such as leadership style, Islamic work ethic, and others. With good performance, employees are expected to be able to produce achievements for Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang

This research uses quantitative methods through distributing questionnaires. The sample taken in this study were 16 employees. The data analysis method used is the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, and Multiple Regression Analysis with the SPSS version 25 program.

Based on the results of the research and analysis of the variable leadership style and Islamic work ethic partially have a positive and significant effect on the employee performance variables of Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang. Meanwhile, simultaneously or together, the variables of Islamic leadership style and work ethic have a positive and significant effect on the employee performance of Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.

**Keywords: Leadership Style, Islamic Work Ethic, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Definisi Operasional.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Gaya Kepemimpinan .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Etos Kerja Islami.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Bank Syariah KCP Ajibarang.....</b>	<b>10</b>
<b>C. Rumusan Masalah.....</b>	<b>10</b>
<b>D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>11</b>
<b>E. Sistematika Pembahasan .....</b>	<b>11</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>12</b>
<b>A. Kajian Pustaka .....</b>	<b>12</b>
<b>B. Kerangka Teori .....</b>	<b>15</b>
<b>C. Kajian Teologis.....</b>	<b>32</b>
<b>D. Rumusan Hipotesis .....</b>	<b>35</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>37</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
<b>A. Jenis Penelitian .....</b>	<b>37</b>
<b>B. Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>C. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>38</b>
<b>D. Variabel dan Indikator Penelitian.....</b>	<b>39</b>
<b>E. Sumber Data .....</b>	<b>41</b>
<b>F. Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>42</b>
<b>G. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>43</b>

<b>BAB IV .....</b>	<b>55</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
<b>A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>55</b>
<b>B. Gambaran Umum Responden .....</b>	<b>62</b>
<b>C. Analisis Data .....</b>	<b>65</b>
<b>1. Uji Validitas .....</b>	<b>65</b>
<b>2. Uji Reliabilitas .....</b>	<b>68</b>
<b>3. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>69</b>
<b>4. Analisis Regresi Berganda.....</b>	<b>74</b>
<b>5. Uji Hipotesis .....</b>	<b>75</b>
<b>D. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>79</b>
<b>BAB 5 .....</b>	<b>82</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>82</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>82</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>85</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini di Indonesia telah bertebaran lembaga keuangan bank syariah. Perbankan syariah adalah suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam (syariah). Pembentukan sistem ini berdasarkan adanya larangan dalam agama Islam untuk meminjamkan atau memungut pinjaman dengan mengenakan bunga pinjaman (riba), serta larangan untuk berinvestasi pada usaha-usaha yang bersifat (haram). yang mempunyai fungsi sebagai perantara investor dengan debitur sesuai dengan *syari'at* Islam. Sebagai lembaga perbankan yang baru muncul tentunya perusahaan diharapkan dapat berkembang dengan baik merupakan suatu harapan dan keinginan setiap individu yang bekerja didalamnya, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing untuk mengikuti persaingan dan kemajuan zaman.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*)

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik. Berdasarkan statistik perbankan syariah Otoritas Jasa Keuangan (OJK), tercatat ada 14 bank umum syariah dengan total laba bersih senilai Rp2,68 triliun per kuartal III/2020. Dari jumlah tersebut, mayoritas atau tepatnya sekitar 61,40% disumbang dari bank syariah yang menjadi anak usaha BUMN. PT Bank Syariah Mandiri menyumbang laba terbesar yakni Rp1,07 triliun atau tumbuh 22,66% secara year on year (yoy), disusul PT Bank BNI Syariah sebesar Rp387,02 miliar atau turun 16,22% yoy, dan PT Bank BRI Syariah Tbk. sebesar Rp190,58 miliar atau tumbuh 237,55% (Alfi, 2020).

Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Salah satu kegiatan perusahaan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan adalah perusahaan ingin mendapatkan dan mengembangkan karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setelah seorang karyawan diterima di perusahaan melalui proses rekrutmen dan seleksi sering kali kemampuan pegawai tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan yang berkaitan dengan kinerja sehingga mereka perlu dilatih. Permasalahan kinerja salah satunya adalah mereka mengalami

kesulitan memenuhi dalam pencapaian target. Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatan kinerja serta pengembangan sumber daya manusia perlu adanya program- program manajemen sumber daya manusia seperti etos kerja Islam, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Dengan kinerja yang baik di harapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ( Mangkunegara, 2008 : 31). Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

(Guritno, 2005) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap bawahan, perilaku dan kinerja bawahan. Efektivitas seorang pimpinan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi. Dalam teori kepemimpinan dijelaskan bahwa seseorang disebut sebagai pemimpin jika ia mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkannya. Sedangkan kepemimpinan yang

efektif adalah kepemimpinan yang menekankan padaperilaku pemimpin dari pada sifat-sifat pemimpin yang ada. Siapapun yang menduduki peran pemimpin diharapkan untuk dapat bertindak secara efektif sebagai seorang pemimpin.

Islam merupakan sistem kehidupan yang sempurna (*a complete way of life*) karena mengandung prinsip-prinsip yang fundamental dalam mengatur segala aspek kehidupan manusia. Kesempurnaan agama Islam ini hendaknya juga diikuti dengan implementasi ajarannya secara menyeluruh sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh Islam. Salah satu implementasi dari ajaran agama Islam adalah bekerja. Bekerja mempunyai arti penting bagi manusia, bekerja bertujuan untuk mendapatkan ridho dari Allah SWT. Karena hal tersebut merupakan bentuk ibadah manusia kepada Allah SWT dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari karakteristik sikap hidup orang yang memeluk agama Islam.

Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya. Istilah kerja dalam Islam bukan semata mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak lenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat disekitarnya (Martoyo 1987 : 50). Sejak awal khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja (Ali & Owaihan, 2008).

Etos kerja bagi seorang muslim merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas (Irkhami, 2014) . Keberhasilan ini bukan hanya dikarenakan adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan nalar, tetapi juga kemampuan mengarahkan pengetahuan dan aktivitas

penalaran menuju pada kebaikan, baik kebaikan individu maupun kelompok. Dengan demikian etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikirkan karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa (Majid, 2000 : 30).

Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus. Al-Quran mengajarkan keyakinan yang berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan tidak mengizinkan perilaku kerja yang bertentangan dengan etik seperti mengemis, bermalas-malasan, tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, dan melakukan aktivitas yang tidak produktif (Tasmara, 2002 : 22). Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Konsep etos kerja Islami ini berlandaskan atas konsep iman dan amal saleh sehingga etos kerja Islami memiliki karakteristik kerja yang merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya (Asifudin, 2004: 104). Dengan etos kerja Islami yang tinggi akan melahirkan produktifitas yang tinggi pula dan akan berpengaruh juga ke kinerja. Seseorang yang menyadari betul hal ini akan selalu termotivasi dalam bekerja, sehingga mampu meraih kesuksesan di dunia dan akhirat.

**Tabel 1. 1**

<b>TAHUN</b>	<b>PENCAPAIAN DPK</b>	<b>PENCAPAIAN PEMBIAYAAN</b>	<b>PENCAPAIAN FEEBASE INCOME</b>
2018	74.69%	84.77%	71.45%

2019	75.14%	87.72%	74.098%
------	--------	--------	---------

**Performa Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang  
Pembantu Ajibarang Tahun 2018-2019**

*Sumber : Laporan capaian BSM KCP Ajibarang tahun 2018-2019*

Berdasarkan data di atas Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang diatas menunjukkan tren positif dimana pada tahun 2018 pencapaian Dana Pihak Ketiga (DPK) sejumlah 74,69%, pada tahun 2019 naik menjadi 75.14%, pencapaian pembiayaan pada tahun 2018 sebesar 84.77% naik menjadi 87,72%, pencapaian *feebase income* pada tahun 2018 sebesar 71.45% naik menjadi 74,98%.

DPK yang berhasil dihimpun mengindikasikan bahwa kepercayaan masyarakat untuk menyimpang dana di lembaga pembiayaan syariah sudah cukup terlembagakan dengan baik. Peningkatan pencapaian pembiayaan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang juga naik penerapan sistem kehati-hatian terhadap calon nasabah yang akan mengajukan pembiayaan dalam rangka mengurangi pembiayaan bermasalah (NPF). Selain itu dalam pembiayaan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang yang memfokuskan pembiayaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Agama Kabupaten Banyumas untuk penambahan modal multiguna. Kenaikan performa kinerja Bank juga terlihat dari pencapaian *feebase income* yang antara lain disumbang dari transformasi bisnis digital. Pengembangan fitur digital yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri yaitu dengan menciptakan *Mandiri Syariah Mobile* (MSM) yang dapat diakses melalui *smartphone* setiap nasabahnya. Melalui MSM nasabah dapat melakukan pembayaran dengan QRIS, transaksi ke *marketplace*, *pengisian saldo e-wallet*, dll.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan, insan-insan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang selalu menerapkan nilai-nilai islami. Setelah melakukan *parktek* kerja lapangan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang, peneliti menemukan ketertarikannya terhadap penerapan gaya kepemimpinan serta etos

kerja islami terhadap kinerja karyawan. Salah satunya adalah kegiatan rutin doa pagi sebelum memulai pekerjaan. Dalam dunia organisasi perubahan posisi sangat memiliki dampak yang besar, manusia sebagai objek dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan hal tersebut. Kepala cabang menjadi salah satu bagian yang penting dalam sebuah perusahaan, sebagai tulang punggung perusahaan seorang pemimpin menjadi salah satu penentu bagaimana perusahaan berkembang dan sukses menajapai tujuan. Sebuah perusahaan dapat maju dan berkembang ketika dipimpin oleh pemimpin yang cerdas, kreatif, inofatif dan mampu menggerakkan semua staf untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan baik. Seorang karyawan hanya bisa bekerja menurut apa yang sudah ditetapkan oleh seorang pemimpin. Seorang karyawan hanya bisa berprestasi kerja untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin, dan seorang pemimpin hanya bisa mendukung, motivasi agar kinerja karyawannya baik dan bisa berprestasi (Diantoro, 2020).

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mempelajari gaya kepemimpinan yang diterapkan bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang, karena semangat kerja karyawan yang baik sehingga menarik nasabah untuk bertransaksi di bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang. Banyaknya nasabah membuat perolehan pinjaman, tabungan, dan transaksi lainnya mudah mencapai target yang ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin BSM KCP Ajibarang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dimana para karyawan saling bekerja sama untuk menghasilkan kerja yang baik dan saling membantu, selain itu disiplin kerja yang diterapkan karyawan juga baik dan mereka juga merasa nyaman serta merasa dihargai selama bekerja di BSM KCP Ajibarang. Semangat kerja yang sudah terbentuk pada diri karyawan tak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Dalam ajaran Islam melakukan doa sebelum melakukan sesuatu adalah anjuran agar segala sesuatu yang kita kerjakaan mendapatkan berkah dan bekerja ikhlas semata-mata karena Allah SWT. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi pekerjaan, penyampaian motivasi, dan arahan dari kepala cabang kepada seluruh karyawan, ini penting karena gaya kepemimpinan adalah perilaku dari

seorang pemimpin yang digunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para karyawan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Bekerja tidak hanya untuk mencukupi kebutuhan duniawi saja, akan tetapi juga memperhatikan aspek akhirat. Sebagai mahasiswa yang mempelajari tentang etika kerja islami hal ini menjadi ketertarikan peneliti dalam melakukan penelitian sejauh mana hal tersebut berpengaruh.

Berdasarkan latar belakang di atas, membuat Penulis tertarik untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap karyawan. Dalam hal ini Penulis akan meneliti Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Pembantu Ajibarang dilihat dari kemampuan tingkat kinerja karyawannya. Atas dasar inilah Penulis bermaksud membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU AJIBARANG”**

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 1996 : 170). Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan (baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan).

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu

yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

## **2. Etos Kerja Islami**

Menurut Tasmara ( 2002: 15) etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos kerja islami adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Rahardjo dalam Sofyan (2010: 66) etos kerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar, yang sudah mendarah daging, yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terus menerus. Menurut Asifudin (2004: 34) etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja. Akidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Menurut Majid (2000: 410) etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi.

## **3. Bank Syariah KCP Ajibarang**

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme

usaha dan nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Seiring dengan cita-cita Bank Mandiri Syariah untuk berbakti pada negara sampai pelosok nusantara, Bank Syariah Mandiri melihat prospek bisnis yang sangat potensial dan bagus di daerah Ajibarang, Banyumas Provinsi Jawa Tengah sebagai tempat untuk memperluas usahanya di bidang perbankan dengan mengembangkan nilai-nilai syariahnya, Sehingga didirikanlah Kantor Cabang Bank Mandiri Syariah di Jl. Raya Pancasan Ruko Blonk F-7 Ajibarang, Banyumas. Bank syariah mandiri ini mulai beroperasi pada tanggal 14 November 2011 dengan Kepala Cabang pertamanya yaitu Bapak Trihadi Komarudin.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan etos kerja islami berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Kantor Cabang Pembantu Ajibarang.

#### **2. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Pribadi**

Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan bisa menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi tentang gaya kepemimpinan dan etos kerja

Islam dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan kreatifitas Penulis dalam mengembangkan kompetensi diri.

b. Manfaat Akademis

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang gaya kepemimpinan dan etos kerja Islam, dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta variabel yang berkaitan dengan penelitian ini. ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, sumber masukan untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat penting dalam pencapaian *output* dalam sebuah organisasi atau tujuan perusahaan.

c. Manfaat Praktis

Bagi para karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemegetahuan dalam mengembangkan kinerja karyawan guna melaksanakan tugas serta menghadapi persaingan dan usaha.

**E. Sistematika Pembahasan**

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, sistematika penelitian.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

Memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangka teori relevan dan terkait dengan tema skripsi.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti berserta justifikasi atau alasan jenis penyelesaian, desain, lokasi, populasi dan sampel metode pengumpulan data definisi konsep dan variabel serta analisis yang digunakan.

**BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi (1) hasil penelitian klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya. Berisi (2)

pembahasan Sub Bahasan (1) dan (2) dapat digabung menjadi satu kesatuan atau dipisah menjadi sub bahasan tersendiri.

## **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran atau rekomendasi kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dari interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung (T) 6,167 lebih besar dari nilai t tabel 2,160. Sehingga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig) 0,03 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung (T) 3,151 lebih besar dari nilai t tabel 2,160. Sehingga menunjukkan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara bersama-sama atau secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Diketahui dari hasil penelitian nilai signifikansinya (sig) adalah 0,00 dan nilai f hitung (F) 36,317. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi (sig) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung (F) 36,317 lebih besar dari f tabel 3,74 sehingga dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh pada gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang maka saran yang tepat adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan sebaiknya terus mengevaluasi serta memperhatikan agar kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan hal tersebut maka perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya. Bagi *stackholder* peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap karyawan, mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan, dan juga mempunyai sikap dan tanggung jawab dalam perusahaan mempertahankan atau meningkatkan gaya kepemimpinan dan juga etos kerja islami. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan untuk menambah variabel independen lainnya dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang bermanfaat bagi orang banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. (Jakarta: Granit)
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep*, (Riau: Zanafa Publishing)
- Ali, A. J., & Owaihan, A. (2008) Islamic word ethic : a critical review. *Cross Cultural Management an International Journal*, 15(1), 5-19.
- Ardhini, K. F. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Minyak Caltex di Rumbai Pekanbaru*. dalam jurnal *JOM FEKON*
- Arifin, M. Z. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo*. dalam jurnal *Jurnal Bisnis*.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta)
- Asifudin, A. J. 2004. *Etos Kerja Islami*. (Surakarta: Muhammadiyah University Press)
- Aziz, F. A. (2017). *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. (Cilacap: Pustaka El Bayan)
- Azzuhri, A. S. 2013. *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur*. dalam jurnal *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.
- Bahri, S. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan data SPSS*. (Yogyakarta: CV Andi Offset)
- Basri, R. d. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Bawono, A. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava media)
- Fitrianto, F. R. 2011. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan* .

- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universita Diponegoro)
- Guritno, W. d. 2005. *Manajemen*. (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer)
- Haris, H. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Salemba Humanika)
- Hariyanto, T., Sutrisno, & Supriyanto, T. 2013. *Gaya Kepemimpinan Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Ambulu Dhanaartha Cabang Rambipuji Jember. Artikel Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 1-6.
- Hasibuan, M. S. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Edisi Kedua ed.). (Jakarta: PT Toko Gunung Agung)
- Irkhami, N. 2014. *ISLAMIC WORD ETHICS*. (Salatiga: STAIN Salatiga Press)
- Kartini, K. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Lataruva, A. N. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai PERUMNAS Jakarta)*. dalam jurnal *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*.
- Majid, N. 2000) *Islam Doktrin dan Peradaban*. (Jakarta: Yayasan Paradina)
- Mangkunegara, A. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)
- Martoyo, S. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE)
- Moedjiono, I. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. (Yogyakarta: UII Press)
- Sagala, V. R. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Rajawali Press)
- Santoso, S. 2006. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. (Jakarta: Elex Media Komputindo)
- Sofyan, M. 2010. *Islam dan Etos Kerja*. (Salatiga: STAIN Salatiga PRESS)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Komprehensif*. (Bandung: ALFABETA)
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. (Yogyakarta: CV Andi Offset)
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Bisnis*. (Yogyakarta: UII Press)
- Tanjung, D. H. 2003. *Manajemen Syariah dalam praktik*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Tanzeh, A. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Teras)
- Tasmara, T. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. (Jakarta: Gema Insani Press)
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen, edisi 1*. (Jakarta: Raja Grafindo)
- Tjiptono. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat)
- Umar, H. 2013. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Uno, H. B. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo)
- Widodo, U. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan*. dalam jurnal *Fokus Ekonomi*, 92-108.
- Wijaya, T. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu)
- Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat)
- <https://finansial.bisnis.com/read/20201115/231/1317835/mayoritas-laba-bank-syariah-dikuasai-tiga-anak-usaha-bumn> diakses pada tanggal 25 Januari 2021 pukul 10.59 WIB