

**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**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Feri Dwianto**  
NIM : **1617202053**  
Jenjang : S.1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Program studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja  
Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah  
Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 04 Januari 2021

Saya yang menyatakan,



Feri Dwianto

NIM. 1617202053



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

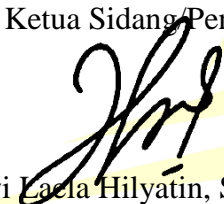
**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

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

Yang disusun oleh Saudara **Feri Dwianto NIM. 1617202053** Jurusan/Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **14 Januari 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.


Ketua Sidang/Penguji

  
Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.  
NIP. 19851112 200912 2 007

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Muhammad Wildan S.E. Sy., M.Sy  
NIDN. 2021088901

Pembimbing/Penguji


  
H. Sochimim, Lc., M.Si.  
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 01 Februari 2021

Mengetahui/Mengesahkan

Dekan



  
H. Usman Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap Penulisan skripsi dari saudara Feri Dwianto NIM. 1617202053 yang berjudul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (.S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Purwokerto, 30 Desember 2020

Pembimbing,



**H. Sochimin, Lc., M.si**

NIP. 1969009 200312 1 001

## **MOTTO**

“ .. Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Alloh SWT. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Alloh SWT, melainkan kaum yang kafir”  
(QS. Yusuf : 87)

“ Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”  
(HR. At-Thabrani)

*Sing tenang, jaga mood, Gusti Alloh mberkahi*  
Feri Dwianto



**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**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	sa	sa	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	ḏal	ḏ	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge



ف	Fa'	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	w
ه	ha'	H	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

**B. Konsonan Rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap**

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

**C. *Ta' Marbutah* di akhir kata bila dimatikan tulis *h***

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakaat al-fiṭr</i>
------------	---------	-----------------------

#### D. Vokal Pendek

اَ	Fatḥah	Ditulis	a
اِ	Kasrah	Ditulis	i
اُ	Ḍammah	Ditulis	u

#### E. Vokal Panjang

1.	Fatḥah + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	<i>fāhiliyyah</i>
2.	Fatḥah + ya' mati	Ditulis	ā
	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

1.	Fatḥah + ya' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fatḥah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	<i>qaul</i>

#### G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
--------	---------	-----------------

**I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
------------	---------	----------------------



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmahtullahi Wabarakaatuh*

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puja dan puji hanya untuk Alloh tuhan semesta alam. Hanya kepada-Nya lah kami memuji dan hanya kepada-Nya lah kami bersyukur, kami meminta ampunan dan kami meminta pertolongan. Berkat karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang”, sholawat serta salam tidak lupa selalu kita haturkan untuk junjungan nabi agung kita, yaitu Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan petunjuk Alloh SWT untuk kita semua, yang telah membawa kita dari jaman jahililah menuju jaman islamiah semoga kita semua termasuk orang yang akan mendapatkan safa'atnya di hari akhir nanti.

Mengawali kata pengantar ini ijinkan Penulis menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orangtua Penulis yaitu Bapak Turokhim dan Ibu Nurhasanah, berkat beliau Penulis mampu berdiri tegak dan kuat untuk terus melanjutkan setiap proses kehidupan dengan pendidikan yang lebih baik untuk memperoleh keselamatan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, Penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu Penulis dalam menyelesaikan Penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Dr. H. Mohammad Roqib M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sul Khan Chakim, M.M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. H. Sochimim, Lc., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, inspirasi dan motivasi kepada peneliti.
8. Dosen-dosen dan staff administrasi Program Studi Perbankan Syariah S1 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
9. Keluarga Besar Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang yang telah berbagi pengalaman dan ilmu pengetahuan.
10. Keluarga dan kerabat yang telah memberikan motivasi dan semangat
11. Teman-teman kelas Perbankan Syariah B 2016 yang telah berbagi cerita kegembiraan, keceriaan dan banyak lagi yang tentunya akan selalu menjadi kenangan manis yang tidak akan dilupakan.
12. Seluruh immawan dan immawati IMM Ahmad Dahlan IAIN Purwokerto dan seluruh kader IMM se Banyumas Raya terimakasih sudah mengajari arti berjuang tanpa pamrih semoga kalian semua diberikan kesehatan dan selalu memegang prinsip berlomba-lomba dalam kebaikan dan mencegah semua kemungkaran
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu kami ucapkan terimakasih atas semua bantuan dan kasih sayang, semoga Alloh SWT membalas kebaikan kalian.

Pada akhirnya, cerita lama yang selalu dibawa semua mimpi-mimpi dan segala drama dijadikan canda dikeluh bersama, tawa yang terlepas tanpa ada makna, kenangan manis dihari ini jadi alasan untuk kembali. Tentunya Penulis berharap setiap bantuan yang telah diberikan oleh segenap pihak dapat menjadi ladang kebaikan. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan penuh kekurangan. Saran dan kritik yang diberikan sangat berharga bagi Penulis. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati Penulis menyampaikan permohonan maaf apabila Penulis

banyak kesalahan dalam hal apapun, semoga ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Purwokerto. 4 Januari 2020



Feri Dwianto



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
MOTTO .....	iv
ABSTRACT .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA .....	vi
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional.....	8
1. Gaya Kepemimpinan .....	8
2. Etos Kerja Islami.....	9
3. Bank Syariah KCP Ajibarang.....	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika Pembahasan .....	11
BAB II .....	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Kajian Pustaka .....	12
B. Kerangka Teori .....	15
C. Kajian Teologis.....	32
D. Rumusan Hipotesis .....	35
BAB III.....	37
METODOLOGI PENELITIAN .....	37
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel .....	38
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	39
E. Sumber Data .....	41

<b>F. Metode Pengumpulan Data</b> .....	42
<b>G. Teknik Analisis Data</b> .....	43
<b>BAB IV</b> .....	55
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	55
<b>A. Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	55
<b>B. Gambaran Umum Responden</b> .....	62
<b>C. Analisis Data</b> .....	65
1. Uji Validitas.....	65
2. Uji Reliabilitas.....	68
3. Uji Asumsi Klasik.....	69
4. Analisis Regresi Berganda.....	74
5. Uji Hipotesis.....	75
<b>D. Pembahasan Hasil Penelitian</b> .....	79
<b>BAB 5</b> .....	82
<b>PENUTUP</b> .....	82
<b>A. Kesimpulan</b> .....	82
<b>B. Saran</b> .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	82
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	85

**IAIN PURWOKERTO**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 .....	6
Tabel 2. 1 .....	13
Tabel 3. 1 .....	40
Tabel 4. 1 .....	63
Tabel 4. 2 .....	63
Tabel 4. 3 .....	64
Tabel 4. 4 .....	64
Tabel 4. 5 .....	66
Tabel 4. 6 .....	66
Tabel 4. 7 .....	67
Tabel 4. 8 .....	69
Tabel 4. 9 .....	70
Tabel 4. 10 .....	71
Tabel 4. 11 .....	72
Tabel 4. 12 .....	73
Tabel 4. 13 .....	74
Tabel 4. 14 .....	76
Tabel 4. 15 .....	77
Tabel 4. 16 .....	78



**IAIN PURWOKERTO**

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1..... 32

Gambar 4. 1..... 59



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Uji Validitas
- Lampiran 4. Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6. Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 7. Uji T
- Lampiran 8. T Tabel
- Lampiran 9. Uji F
- Lampiran 10. F Tabel
- Lampiran 11. Koefisien Determinasi
- Lampiran 12. R Tabel
- Lampiran 13. Surat Observasi Penelitian
- Lampiran 14. Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 15. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 16. Surat Kesediaan Menjadi Pembimbing Kartu Bimbingan
- Lampiran 17. Kartu Bimbingan
- Lampiran 18. Surat Rekomendasi Munaqosyah
- Lampiran 19. Daftar Riwayat Hidup

## 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 oleh 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 Alloh SWT. Karena hal tersebut merupakan bentuk ibadah manusia kepada Alloh 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

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

TAHUN	PENCAPAIAN DPK	PENCAPAIAN PEMBIAYAAN	PENCAPAIAN FEEBASE INCOME
2018	74.69%	84.77%	71.45%
2019	75.14%	87.72%	74.098%

*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 praktik 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 kerjakan 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 manajerial, 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 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 kemusiaannya, 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 beserta 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.

**IAIN PURWOKERTO**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang teori-teori yang didapatkan dari berbagai sumber atau referensi yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Penelaahan teori dimaksudkan untuk membandingkan teori dengan realita yang ada apakah sesuai atau tidak. Penelitian juga dilakukan terhadap penelitian terdahulu, kemudian melihat dari sisi persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianto (2011) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*". Menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kinerja karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Selain itu penelitian Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri (2013) yang berjudul "*Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur*". Hasil analisis menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, di antara variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya, hanya variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini bagi Kanindo Syariah Jawa Timur, yaitu pihak manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas etos kerja islami para karyawan dengan pemahaman secara empiris.



Dalam penelitian yang dilakukan oleh Untung Widodo yang berjudul “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang)*”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Teguh Hariyanto, Sutrisno, dan Totok Supriyanto yang berjudul “*Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR Ambulu Dhana Artha Cabang Rambipuji Jember*”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa selama masa kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan PT. BPR. Ambulu Dhana Artha cabang Rambipuji Jember cenderung mengacu pada Gaya 3 (G3) yaitu *supporting/participating* atau mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian yang dilakukan Agustiningrum, *et al* (2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Amerika, Polandia dan Finlandia menggunakan perbandingan nilai F signifikansi 0,000. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fuadiputra dan Irianto (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana unsur yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah unsur pendelegasian tanggung jawab.

**Tabel 2. 1**

**Penelitian terdahulu**

No	Penulis, Judul Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	<b>Penulis:</b> Fajar Rian Fitrianto <b>Judul:</b> “ <i>Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan BPRS</i> ”	Hasil penelitian dari Fajar Rian Fitrianto menghasilkan bahwa Etos Kerja Islami Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya menggunakan variabel

No	Penulis, Judul Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
	<p><i>Buana Mitra Perwira Purbalingga</i>”  <b>Tahun:</b> 2013</p>		<p>etos kerja islami tetapi ditambah variabel lain yaitu gaya kepemimpinan kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda berbeda dengan penelitian yang dilakukan Fajar Rian Futrianto yang hanya menggunakan variabel etos kerja islami serta metode penelitiannya adalah regresi linier sederhana.</p>
2.	<p><b>Penulis:</b> Alfa Syafissalam dan Misbahuddin Azzuhri  <b>Judul:</b> “<i>Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO)</i>”  <b>Tahun:</b> 2013</p>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Dalam penelitian ini, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya menggunakan variabel etos kerja islami tetapi ditambah variabel lain yaitu gaya kepemimpinan</p>
3.	<p><b>Penulis:</b> Untung Widodo  <b>Judul:</b> “<i>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang)</i>”  <b>Tahun:</b> 2006</p>	<p>Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Pada Penelitian yang dilakukan Untung Widodo untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel etos kerja islami dan</p>

No	Penulis, Judul Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
			gaya kepemimpinan.
4.	<b>Penulis:</b> Teguh Hariyanto, Sutrisno, dan Totok Supriyanto <b>Judul:</b> “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. BPR Ambulu Dhana Artha Cabang Rambipuji Jember” <b>Tahun:</b> 2013	Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada Penelitian yang dilakukan Teguh Hariyanto, Sutrisno, dan Totok Supriyanto untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan variabel gaya kepemimpinan saja. Berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan.

Sumber : Data yang diolah,2020

## B. Kerangka Teori

### 1. Gaya Kepemimpinan

#### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005).

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat Hersey dalam jurnal karya Kartika Fitri Andhini (2014) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain . Miftah Thoha (2007: 49) menyatakan bahwa

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Veithzal Rivai (2004: 64) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Atas dasar itu dapat disusun definisi kepemimpinan yang mudah dipahami, yaitu rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada (3) teori tentang lahirnya kepemimpinan menurut (Djalil Djanaid, 2001:21) yaitu :

- 1) Teori Keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
- 2) Teori pengaruh Lingkungan, menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu jadi pemimpin apabila diberi kesempatan.
- 3) Teori kelompok Campuran, menurut teori ini pemimpin berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang lain.

#### b. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitanya dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut Veithzal Rivai (2004: 53-56) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

- 1) Fungsi Instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi Konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
- 3) Fungsi Partisipasi, dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- 4) Fungsi Delegasi, pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- 5) Fungsi Pengendalian, fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam kordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian dalam Aziz ( 2017 : 54-58) menyebutkan beberapa tipe-tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan karismatik meniscayakan adanya kekuatan (energi), daya tarik, dan pembawaan seorang pemimpin, yang dilihat sebagai hal luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan karismatik dianggap memiliki kekuatan gaib (*supernatural power*) dan kemampuan yang *superhuman*, yang diperoleh sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Pemimpin yang karismatik memiliki keberanian bersikap, dan keyakinan

teguh pada pendirian sendiri. Totalitasnya sebagai pemimpin akan memancarkan pengaruh serta daya tarik yang amat besar

## 2) Tipe Paternalistik/Maternalistik

Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang ke-bapak-an dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau menganggapnya seperti anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b) Bersikap terlalu melindungi.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
- e) Memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f) Selalu bersikap maha tau dan benar.

## 3) Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun karakteristiknya antara lain:

- a) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras, dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana.
- b) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- c) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan.
- d) Menuntut adanya disiplin yang keras dan kaku dari bawahannya.

- e) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan dari bawahannya.
  - f) Komunikasi hanya berlangsung searah.
- 4) Tipe Otokratis
- a) Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya.
  - b) Kaku dalam menegakkan kedisiplinan.
  - c) Bernada keras dalam pemberian perintah atau intruksi.
  - d) Mendasarkan diri pada kekuasaan dan harus dipatuhi.
  - e) Selalu berperan sebagai pemain tunggal.
  - f) Berambisi untuk merajai situasi.
  - g) Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri.
  - h) Bawahan tidak pernah diberi informasi yang jelas.
  - i) Semua pujian dan kritik diberikan atas pertimbangan pribadi.
  - j) Pemimpin bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

5) Tipe *Laissez-Faire*

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin “tidak memimpin”. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat menurut pemikirannya masing-masing. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu, organisasi yang dipimpinnya biasanya tidak bisa berjalan dengan baik atau gagal mencapai tujuan yang dicita-citakan.

#### 6) Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti dari bawahannya. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dalam bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Oleh sebab itu, pemimpin demokratis akan berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya, akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

#### d. Nilai – Nilai Kepemimpinan

Dalam membuat keputusan, seorang pemimpin tidak dapat melepaskan diri dari nilai-nilai yang dimilikinya, yaitu persepsinya tentang apa dan mana yang diperlukan. Menurut Guth dan R. Tagiuri dalam Imam ( 2002 ; 49) mengidentifikasi 6 tipologi yang penting dari kecenderungan nilai-nilai dimaksud:

- 1) Teoritik, yaitu nilai-nilai yang tertarik pada usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
- 2) Ekonomis, yaitu nilai-nilai yang praktis, tertarik pada usaha akumulasi kekayaan.
- 3) Estetik, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh dengan keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- 4) Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
- 5) Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.



- 6) *Religius*, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini (1994 : 81) gaya kepemimpinan ada beberapa indikator tolak ukur seseorang dalam memimpin bawahannya yaitu :

- 1) Kemampuan, yaitu upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
- 2) Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin.
- 3) Pengalaman, merupakan kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
- 4) Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan didalam melakukan komunikasi dengan karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
- 5) Lingkungan kerja, yaitu kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

f. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam bukunya Pandi ( 2018 : 115-116) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Kematangan emosional adalah stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam pengambilan keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
- 2) Komunikatif adalah berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan

dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.

- 3) Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
- 4) Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan atau pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- 5) Evaluasi yaitu menilai hasil kerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karir pegawai.
- 6) Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
- 7) Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
- 8) Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
- 9) Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
- 10) Pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
- 11) Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
- 12) Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atau semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
- 13) Kewibawaan yaitu dengan diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi, dan didukung.

## **2. Etos Kerja Islami**

### **a. Pengertian 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. Lebih lanjut lagi Tasmara (2002: 27) menjelaskan etos kerja muslim 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 )menjelaskan bahwa 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 : 32) etos kerja dalam perspektif Islam dijelaskan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah 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 kata etos mengandung juga kata etika dan etis yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam yaitu sikap hidup mendasar terhadap kebiasaan kerja yang sama atau identik dengan sistem keimanan dan akidah Islam.

#### b. Ciri-ciri etos kerja islami

Menurut Asifudin (2004 : 101-129) menerangkan bahwa dari konsep iman dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan ciri-ciri etos kerja islami yaitu sebagai berikut :

##### 1) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Keyakinan yang kuat berlandaskan niat semata-mata karena Allah dalam setiap aktivitas pekerjaan. Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu ciri etos kerja

Islami, karena rezeki sebagai kebutuhan seluruh umat manusia untuk bertahan hidup merupakan jaminan yang pasti dari Allah, khususnya bagi orang-orang yang giat dalam bekerja.

## 2) Kerja Dilandasi Ilmu

Ilmu memiliki posisi yang sangat penting dalam bekerja. Ilmu berdasarkan wahyu dari Allah berfungsi sebagai landasan dalam bekerja. Dan ilmu berdasarkan sunnatullah atau hukum alam yang muncul melalui penemuan-penemuan menjadikan karyawan bersikap ilmiah, proaktif, berdisiplin tinggi, profesional, menguasai bidangnya, menggunakan perencanaan yang baik.

## 3) Kerja dengan Melandasi Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya.

Sifat-sifat mulia yang bersifat universal dan teridentifikasi sebagai sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah memiliki keterikatan yang erat dengan jiwa atau hati nurani manusia. Setiap manusia yang merasakan pancaran energi positifnya akan menyukainya. Hal ini terjadi karena sifat terbaik itu sebenarnya ada di dalam jiwa setiap manusia, ketika sifat itu ada pada diri orang lain. Maka, seseorang yang bekerja dengan meneladani sifat-sifat tersebut memiliki energi positif yang akan berpengaruh positif pada lingkungan kerjanya. Ayat-ayat Al Qur'an dan hadits-hadits Rasulullah sebagai petunjuk-petunjukNya, jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja.

Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan sunnatullah di alam ini. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah samadengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepadaNya. Menurut Hafidhudin dan Tanjung (2003:40-42) menjelaskan ada

beberapa ciri etos kerja islami yaitu :

- a) *Al-Shalah* atau baik dan manfaat.

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”(an-Nahl: 97 )

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

*Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*

- b) *Al-Itqan* atau kemandirian

*itqan* berarti kesungguhan dan kemandirian dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dikerjakannya secara maksimal, tidak asal-asalan, sampai dengan pekerjaan tersebut tuntas dan selesai dengan baik.

- c) *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini sama dengan pengertian *itqan*. Pesan yang dikandungnya antara lain agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini juga termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

- d) *Al-Mujahadah* atau kerja keras yang optimal.

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (al-Ankabuut:69)

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ٦٩

*Artinya : Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik*

e) *Tanafus dan ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحُلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَادُوا عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ٢

*“.... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaan-Nya.” (Al-Maa'idah:2)*

f) *Mencermati nilai waktu*

Mencermati nilai waktu yaitu dengan menggunakan waktu sebaik baiknya dalam bekerja.

إِذَا جَاءَ نَصْرُ اللَّهِ وَالْفَتْحُ ١ وَرَأَيْتَ النَّاسَ يَدْخُلُونَ فِي دِينِ اللَّهِ أَفْوَاجًا ٢ فَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ وَاسْتَعِذْ بِهِ إِنَّهُ كَانَ تَوَّابًا ٣

*”Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.(Qs. Al Asr:1-3).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaikbaiknya termasuk untuk bekerja.

c. Terbentuknya etos kerja islami

Menurut Asifuddin (2004 : 32) etos kerja islami terbentuk dari sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerjasama secara proporsional menurut fungsinya masing-masing. Etos kerja Islami terbentuk secara garis besar tanpa menyertakan persoalan atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, seperti yang mendorong, menghambat atau menggagalkannya. Ternyata etos kerja itu bukan sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu.

d. Indikator etos kerja islami

Menurut Asifudin (2004:38), indikasi-indikasi orang beretos kerja tinggi pada umumnya meliputi sifat-sifat:

- 1) Aktif dan suka bekerja keras.
- 2) Bersemangat dan hemat.
- 3) Tekun dan profesional.
- 4) Efisien dan kreatif.
- 5) Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab.
- 6) Mandiri.
- 7) Rasional serta memiliki visi yang jauh ke depan.
- 8) Percaya diri namun mampu bekerjasama dengan orang lain.
- 9) Sederhana, tabah dan ulet.
- 10) Sehat jasmani dan rohani.

### 3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Basri (2005:14) menjelaskan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Selanjutnya Simamora menyatakan dalam Hamzah (2002:62) kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Wirawan (2009: 5) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Selanjutnya menurut Arifin (2006:66) menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu.

Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan atau *ability* dan faktor motivasi atau *motivation*. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2008: 67-68) yang merumuskan bahwa:



*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap atau *attitude* seorang pegawai dalam menghadapi situasi atau *situation* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Selanjutnya Bintoro (2017:109-1010) menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

3) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja.

#### 5) Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarlah mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

#### 6) *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk terlibat dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya.

#### c. Indikator Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Nurandini (2014 : 21) menjelaskan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

##### 1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi tujuan atau target yang diharapkan.

##### 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

##### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan benar yang dihadapi saat melaksanakan tugas

tanpa mengandalkan keputusan dari atasannya.

#### 4) Kehadiran

Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan. Menurut Wibowo (2010:102) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator kinerja antara lain:

##### a) Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

##### b) Standar

Adalah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

##### c) Umpan Balik

Yaitu masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

##### d) Alat atau sarana

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

## e) Motif

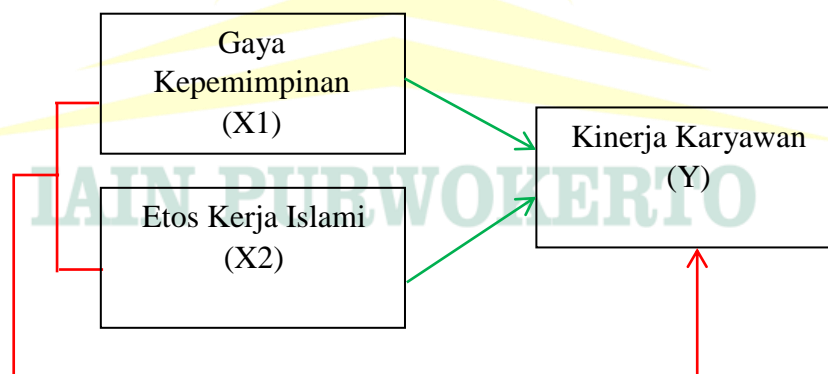
Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk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

## f) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Gambar 2. 1

Kerangka Teori



Warna Hijau : pengaruh secara parsial

Warna Merah : pengaruh secara simultan

### C. Kajian Teologis

Pada dasarnya, Alquran tidak pernah tersurat menyebutkan kata pemimpin. Dalam Islam kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan khalifah yang bermakna “wakil” dalam surat al-Baqarah ayat 30 berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَنْتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ

نُسِيْحُ بِحَمْدِكَ وَنُقِدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

*Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"*

Penggunaan kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “*amir*” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata *amir* sebagaimana di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Kepemimpinan dalam Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Pemimpin dan kepemimpinan dalam Islam punya rujukan *naqliyah*, artinya ada isyarat-isyarat al-Qur'an yang memperkuat perlu dan pentingnya kepemimpinan dalam sistem sosial. Dalam kepemimpinan ini ada prinsip-prinsip yang harus dilakukan. Setiap pemimpin dituntut mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan mencapai tujuan sesuai kebijakan kepemimpinannya. Oleh karena itu, pemimpin harus

berperilaku bijak dalam memimpin agar visi, misi, dan tujuan organisasi di bawah kepemimpinannya berhasil mencapai sasaran (Gatot dan Martono, 2014:223).

Selain gaya kepemimpinan, etos kerja islami juga berpengaruh terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Al quran surat Al Qhosos ayat 77 yang berbunyi :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ انْتِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

*Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Dijelaskan bahwa Alloh SWT memerintahkan manusia untuk bekerja dan berusaha untuk kepentingan duniawi dan akhirat secara seimbang. Tidak boleh seseorang hanya mengejar dunia saja dan melupakan akhiratnya, begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang. Dalam ayat lain juga dipertegas dengan firman Alloh SWT dalam surat At Taubah ayat 105 yang berbunyi

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

*Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Kita harus giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarga. Bahkan disampaikan oleh Rosululloh SAW bahwa tidak ada yang lebih baik dari usaha seseorang kecuali hasil kerjanya sendiri. Hal ini tentunya juga bukan sembarangan kerja tetapi pekerjaan yang halal dan tidak bertentangan dengan syariat agama Islam.

#### D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara namun dapat diuji dan dapat untuk memprediksi apa yang ingin ditemukan peneliti dalam data empiris peneliti (Syaiful, 2018:39).

##### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut Imam (2002) Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi bawahannya untuk bertingkah laku sesuai dengan apa yang diharapkan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dalam prakteknya akan mempengaruhi tingkah laku dan aktifitas kelompok. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Untung Wdiodo (2006) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

##### 2. Pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan

Menurut Tasmara (2004:24) etos kerja islam bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi muslim dalam bekerja menuju makna hidup yang diridhoi Allah SWT demi untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Fitrianto (2011) menyimpulkan bahwa etos kerja Islam yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal ini mengukur secara bersama-sama atau simultan hubungan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Gaya kepemimpinan dan etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan dan etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.





## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian yang Penulis lakukan adalah jika dilihat dari tempat kajiannya termasuk penelitian lapangan atau *field research* adalah penelitian yang dilakukan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang. Dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga, masyarakat dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung tugas tugas yang berhubungan dengan prosedur. Secara khusus penelitian lapangan merupakan penelitian penelitian dimana seseorang peneliti datang ketempat atau lokasi atau lapangan untuk mengamati fenomena yang dilakukan secara ilmiah.

Metode penelitian diartikan secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2010 : 2). Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri ciri keilmuan yaitu rasional, empiris sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara cara yang masuk akal sehingga terkangkau oleh pemikiran manusia. Empiris berarti cara cara yang dapat diamati oleh indra manusia. Sistematis artinya menggunakan langkah langkah yang bersifat logisk emudian valid, reliabel dan objektif.

Sementara disini peneliti menggunakan penelitian yang bersifat kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Tanzeh (2009: 20) Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi

statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang yang berada di Jl. Raya Pancasan Kaliumbul Ajibarang Kabupaten Banyumas Jawa tengah 53163,

### 2. Waktu Penelitian

peneliti melakukan penelitian dari tanggal 13 Januari 2020 sampai dengan 13 September 2020 hingga data data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi telah terpenuhi.

## **C. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti (Supardi, 2005: 101) Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang sejumlah 16 orang.

### 2. Sampel

Menurut Arikunto (2010 : 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Jumlah keseluruhan sampel adalah sebanyak jumlah atau ukuran sampel yang ditetapkan. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 16 karyawan yang terdiri dari keseluruhan jumlah karyawan yang ada pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang, maka layak untuk diambil

keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

#### **D. Variabel dan Indikator Penelitian**

##### **1. Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 38). Menurut Syaiful (2008: 129) variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai dan dapat diukur, baik berwujud (*tangible*) maupun tidak berwujud (*intangible*). Selanjutnya, variabel terbagi menjadi dua yaitu :

##### **a. Variabel Independen atau Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2010: 39) Variabel independen sering disebut juga variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen (variabel bebas) merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Keberadaan variabel ini, menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian (Martono, 2011: 57). Variabel independen pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja Islami (X2).

##### **b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat**

Variabel dependen sering disebut sebagai output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dinamakan variabel dependen karena kondisi atau variasinya terikat atau dipengaruhi oleh variasi variabel lain, yaitu dipengaruhi variabel bebas

(Syaiful, 2018: 130). Dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen (Y) kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.

## 2. Indikator Penelitian

Indikator adalah bagian dari variabel-variabel yang dapat diukur. Indikator inilah yang dijadikan item-item pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 3. 1

### Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	istilah kinerja berasal dari kata <i>Job Performance</i> atau <i>Actual Performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas</li> <li>- Kualitas</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kehadiran</li> </ul>
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengatur, mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan</li> <li>- Kepribadian</li> <li>- Pengalaman</li> <li>- Intelektual</li> <li>- Lingkungan kerja</li> </ul>
3.	Etos Kerja Islami (X2)	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktif dan juga suka bekerja keras</li> <li>- Bersemangat dan hemat</li> <li>- Tekun dan profesional</li> <li>- Efisien dan</li> </ul>

<b>E. Sumber Data</b>	D	dibangun paradigma etos kerja yang Islami.	kreatif - Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab - Mandiri - Rasional serta memiliki visi, yang jauh ke depan - Percaya diri - mampu bekerjasama dengan orang lain - Sederhana, tabah dan ulet - Sehat jasmani dan rohani
-----------------------	---	--	--

a

dalam penelitian ini ada 2 macam data yang digunakan oleh Penulis yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau obyek yang diteliti atau ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan. Data langsung dari personel tergantung dari obyek mana yang diteliti. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar peneliti. Dalam hal ini Penulis memperoleh dari data informasi yang diambil dari buku, jurnal, internet, dan kepustakaan lain sebagai bahan penunjang penelitian yang berkaitan dengan pembahasan ini. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang.

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006: 29). Adapun metode yang peneliti gunakan sebagai berikut :

### 1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden) (Rianto Adi, 2004 : 65). Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara atau *interviewer* yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban data pertanyaan itu. Wawancara adalah sebuah interaksi yang didalamnya terdapat pertukaran atau berbagai aturan, atau tanggung jawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi (Haris Herdiansyah, 2014: 31). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2010 : 137) . Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Bapak Diantoro selaku *Branch Manager BSM KCP Ajibarang* dan Ibu Oka Maharani selaku *Branch Operasional and Service Manager BSM KCP Ajibarang*

### 2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang

telah ditetapkan (Supardi, 2005: 127). Menyebar angket kepada 16 karyawan di BSM KCP Ajibarang. Dari kuesioner tersebut terdiri dari data responden dan butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang Penulis inginkan. Sugiyono (2010: 97) Menjelaskan angket berupa pertanyaan dan pernyataan yang memiliki alternatif jawaban yang harus dipilih responden.

Bentuk angket yang digunakan adalah skala *linkert*. Sugiyono menjelaskan dalam bukunya (2010: 100) Skala *linkert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *linkert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tersebut diberi skor atau nilai sebagai berikut 1 sampai 5.

- Skala 1 : Diartikan sebagai “Sangat Tidak Setuju” (STS)
- Skala 2 Diartikan sebagai “Tidak Setuju” (TS)
- Skala 3 : Diartikan sebagai “Netral” (N)
- Skala 4 : Diartikan sebagai “Setuju” (S)
- Skala 5 : Diartikan sebagai “Sangat Setuju” (SS)

#### **G. Teknik Analisis Data**

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah- kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini

disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono 2010, 93). Sesuai dengan jenis dan metode penelitiannya, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis data dilakukan dengan aplikasi komputer, yaitu program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 25. SPSS merupakan sebuah *software* komputer yang salah satu fungsinya adalah untuk menghitung data statistik. Dengan menggunakan program ini analisis yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien.

#### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010: 122). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurannya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Wijaya, 2013 : 88).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $t$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $t$  tabel *product moment* maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.<sup>61</sup> Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $t$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Tanzeh, 2009: 73). Uji validitas menggunakan teknik



korelasi *product moment*. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment*. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel gaya kepemimpinan (X1), etos kerja islami (X2), dan kinerja karyawan (Y). Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 (\sum X)^2][N \sum Y^2 (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r	: Koefisien korelasi (r-hitung)
$\sum X$	: Skor variabel independen
$\sum Y$	: Skor variabel dependen
$\sum XY$	: Hasil kali skor butir dengan skor total
N	: Jumlah responden

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan adalah ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan bentuk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Atau dengan kata lain, untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pengujian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Suliyanto, 2006: 149) Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Pengujian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Sugiyono, 2010: 364). Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, jika koefisien reliabilitas (r) lebih besar 0,6 (Tanzeh, 2009: 73). Uji reliabilitas untuk alternatif lebih dari dua menggunakan uji *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  : Reliabilitas instrument

k : Banyak butir Pertanyaan

$at^2$  : Varian total

$\sum ab^2$  : Jumlah varian butir

### 3. Uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian keabsahan regresi berdasarkan asumsi klasik untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir aktualnya. Uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel menyimpang dari asumsi klasik. Asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah

BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), yang menghasilkan model regresi yang tidak bisa dan handal sebagai penaksir (Bawono, 2006: 115). Asumsi klasik yang digunakan meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal (Husein, 2013:181). Rumus uji normalitas sebagai berikut :

$$x^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

$x^2$  = Nilai  $x^2$

$O_i$  = Nilai observasi

$E_i$  = Nilai *expected* atau harapan

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode *Kolmogorov Smirnov Z* untuk menguji normalitas pada masing-masing variabel dan metode *Normal Probability Plots*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Z*. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kemormalan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Z*, suatu variabel dikatakan berdistribusi normal dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai variabel > taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka distribusi dikatakan normal.
- 2) Nilai variabel < taraf signifikansi atau 0,05 maka distribusi dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF. Jika nilai  $VIF < 4$ , maka tidak terjadi multikolinieritas (Tanzeh, 2009:74).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2001:69). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ada beberapa metode, antara lain dengan cara uji *spearman's rho*, uji *park*, uji *glejser*, dan dengan pola titik titik pada *scatterplots* regresi.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *glejser*. Dalam metode *glejser*, dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Ada tidaknya heteroskedastisitas ditandai dengan signifikansi terhadap nilai kepercayaan 5%, dengan signifikansi

variabel sebesar  $> 0,05$ .

d. Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2013:181) uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk menguji atau mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu dengan menggunakan *Durbin Waston (DW Test)* dan *Run Test*. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan model *Durbin Waston (DW Test)* sebagai berikut :

- 1)  $dU < DW < 4-dU$  maka  $H_0$  diterima (tidak terjadi autokorelasi).
- 2)  $DW, dL$  atau  $DW > 4-dL$  maka  $H_0$  ditolak (terjadi autokorelasi).
- 3)  $dL < DW, dU$  atau  $4-dU < DW < 4-dL$  maka tidak ada keputusan yang pasti.

## IAIN PURWOKERTO

Apabila menggunakan *Run Test* dilihat dari nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka residual bersifat random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Dalam penelitian ini menggunakan *Durbin Waston (DW Test)*.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1), etos kerja islami (X2) terhadap kinerja

karyawan BSM KCP Ajibarang (Y). Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  = Gaya kepemimpinan

$X_2$  = Etos kerja islami

$E$  = Kesalahan

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis (Hasan, 2004:34). Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

### a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu (Bawono, 2006:89). Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependennya.

- 1)  $H_0$  : = artinya variabel independen secara parsial (gaya kepemimpinan dan etos kerja islami) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel dependen (kinerja).

- 2)  $H_a$  : = artinya variabel independen secara parsial (gaya kepemimpinan dan etos kerja islami) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Dasar pengambilannya adalah :

- a) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Di samping membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel agar bisa menentukan  $H_0$  diterima atau tidak, dapat pula dengan melihat nilai signifikasinya apakah lebih atau kurang dari 5% (Bawono, 2006:91).

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006: 91). Uji F digunakan untuk menguji hubungan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersamasama). Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Suliyanto (2006:198) Kriteria pengujian hipotesis diterima apabila  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel dan  $\text{sig} \leq 0,05$ .

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1)  $H_0$  = artinya variabel independen secara serempak atau bersama-sama (gaya kepemimpinan dan etos kerja islami) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).
- 2)  $H_a$  = artinya variabel independen secara serempak atau bersama-sama (gaya kepemimpinan dan etos kerja islami) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Disamping dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  untuk menentukan  $H_0$  diterima atau tidak dapat dengan melihat nilai signifikansinya apakah lebih atau kurang dari 5% (Bawono, 2006:92).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Bawono (2006:92) koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau



sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang

Kehadiran Bank Syariah Mandiri (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 luara biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merakapitalisasi sebagian bank – bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan 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, 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 mendapatkan dan menempatkan 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 pelayanan perbankan 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 pembekalan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan 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. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

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 (Oka Maharani, 2020).

## **2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang**

### **a. Visi**

Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang memiliki visi menjadi bank syariah yang terdepan dan modern, adapun misi, dan budaya kerja Bank Syariah Mandiri KCP

Ajibarang sebagai berikut (Maharani, 2020)

b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata – rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai – nilai syariah *universal*.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

c. Budaya Kerja

Bank Syariah Mandiri sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah menetapkan budaya perusahaan yang mengacu kepada sikap *akhlakul karimah* (budi pekerti mulia), yang terangkum dalam lima pilar. Kepemimpinan berlandaskan kasih sayang, selalu transparan, membimbing, visioner, komunikatif dan memberdayakan. Selain itu, Bank Syariah Mandiri juga memiliki budaya perusahaan yang harus ditaati oleh segenap karyawan yaitu ETHIC yang meliputi:

1) *Exellence*

Berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.

2) *Teamwork*

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersaing.

3) *Humanity*

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang religius.

4) *Integrity*

Menaati kode etik profesi dan berfikir serta berperilaku terpuji.

5) *Customer Focus*

Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

Dengan adanya lima pilar dan budaya perusahaan yang harus ditaati di Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang, membuktikan bahwa segenap karyawan harus benar-benar memahami, mengerti dan mentaati lima pilar dan budaya perusahaan di Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang, karena tanpa adanya lima pilar dan budaya perusahaan tersebut, maka tidak akan mungkin perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan tata cara dan aturan-aturan yang berlaku di Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.

Secara tidak langsung, kelima pilar dan budaya perusahaan yang ada di Bank Syariah Mandiri adalah sebuah pedoman dan tuntunan perusahaan yang telah lama dijalankan. Dari kelima pilar dan budaya perusahaan di Bank Syariah Mandiri menunjukkan bahwa dari segi syariat agama Islam mengajarkan bahwa setiap manusia dituntut untuk ikhtiar dan berdoa sesuai dengan apa yang telah diajarkan agama Islam kepada seluruh umat-Nya agar selalu berpegangan pada kebenaran yang didasari dengan kejujuran hati, profesionalisme dan bertanggungjawab serta istiqomah dalam melaksanakan tugas yang telah diamanahkan.

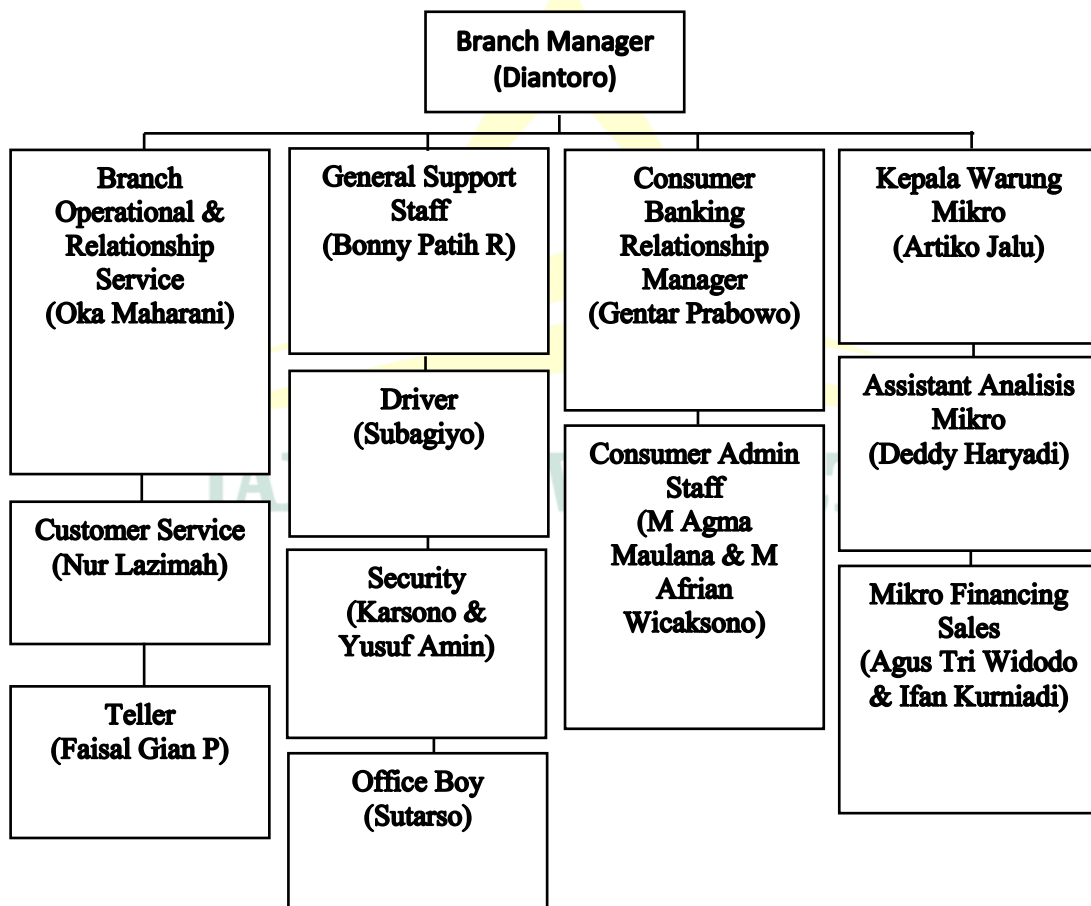
### 3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang

- |  |                      |
|--|----------------------|
| a. <i>Branch Manager</i>                         | : Diantoro           |
| b. <i>Branch Operasional and Service Manager</i> | : Oka Maharani       |
| c. <i>General Support Staff</i>                  | : Bonny Patih Raja   |
| d. <i>Consumer Banking Relationship Manager</i>  | : Gentar Prabowo     |
| e. Kepala Warung Mikro                           | : Artiko Jalu        |
| f. <i>Consumer Admin Staff</i>                   | : M Agma Maulana     |
|  | : M Afrian Wicaksono |
| g. <i>Customer Service</i>                       | : Nur Lazimah        |

- h. *Teller* : Faisal Gian P
- i. *Assistant Analisis Mikro* : Deddy Haryadi
- j. *Mikro Financing Sales* : Agus Tri Widodo  
Ifan Kurniadi
- k. *Security* : Karsono  
Yusuf Amin
- l. *Office Boy* : Sutarso
- m. *Driver* : Subagiyo

Gambar 4. 1

## Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang



#### 4. Produk Produk Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang

Sama dengan produk bank pada umumnya, bank syariah mandiri KCP Ajibarang memiliki produk jasa pendanaan dan pembiayaan, adapun produk-produk sebagai berikut (Maharani, 2020) :

##### a. Produk Pendanaan (*Funding*)

###### 1) Tabungan BSM

Tabungan BSM adalah tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikannya dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka dikonter BSM atau melalui ATM.

###### 2) Tabungan Berencana

Tabungan Berencana adalah tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

###### 3) Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip wadiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

###### 4) Tabungan Pensiun BSM

Tabungan Pensiun BSM adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT Taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri Indonesia.

###### 5) Tabungan Mabruur

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

###### 6) BSM Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*.

## 7) BSM Giro Valas

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang *US Dollar* untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

## 8) BSM Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

## 9) BSM Deposito Valas

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang asing yang dikelola dengan prinsip *Mudharabah Muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

b. Produk Pembiayaan (*Financing*)

## 1) BSM Implan

BSM Implan adalah pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap Perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara masal (kelompok). BSM Implan dapat mengakomodir kebutuhan pembiayaan bagi para karyawan perusahaan, misalnya dalam hal perusahaan tersebut tidak memiliki koperasi karyawan, koperasi karyawan belum berpengalaman dalam kegiatan simpan pinjam, atau perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas.

## 2) Multiguna pembiayaan Pensiun

Pembiayaan kepada Pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* atau *ijarah*.



### 3) Griya BSM

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (*konsumer*), baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* dengan sistem *murabahah*.

### 4) BSM Pembiayaan Kendaraan Bermotor (PKB)

BSM Pembiayaan Kendaraan Bermotor (PKB) merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*.

### 5) BSM Cicil Emas

BSM Cicil Emas adalah fasilitas yang disediakan oleh BSM untuk membantu nasabah untuk membiayai pembelian/kepemilikan emas berupa batangan dengan cara mudah punya emas dan menguntungkan.

### 6) BSM Mikro Umroh

Pembiayaan Mikro Umroh BSM adalah pembiayaan yang diberikan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umroh.

## **B. Gambaran Umum Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang yang berjumlah 16 karyawan. Adapun karena penelitian ini merupakan penelitian populasi maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 16 responden. Setiap responden diberikan kuisisioner untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disediakan, kuisisioner disebar pada tanggal 19- 30 September 2020. Berdasarkan data yang terkumpul bahwa responden mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sehingga responden dapat didistribusikan menurut kelompok-kelompok tertentu. Berikut ini merupakan distribusi responden :

**Tabel 4. 1**

**Distribusi responden karyawan BSM KCP Ajibarang berdasarkan jenis kelamin tahun 2020**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	14	87,5%
2	Perempuan	2	12,5%
<b>Jumlah</b>		16	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang pada saat dilakukan penelitian terdiri dari 14 orang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 87,5% dan 2 orang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 12,5% . Hasil diatas menunjukkan informasi bahwa mayoritas jenis kelamin karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang adalah laki-laki dengan presentase 87,5% dibandingkan perempuan yang hanya 12,5%.

**Tabel 4. 2**

**Distribusi responden karyawan BSM KCP Ajibarang berdasarkan usia tahun 2020**

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	7	43,75%
2	31-40 Tahun	9	56,25%
<b>Jumlah</b>		16	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui mengenai usia responden karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang menunjukkan bahwa kelompok usia rentang 20-30 tahun sejumlah 7 orang dengan presentase 43.75% sedangkan kelompok usia rentang 31-40 tahun sejumlah 9 orang dengan presentase 56,25% .

Tabel 4. 3

**Distribusi responden karyawan BSM KCP Ajibarang berdasarkan pendidikan terakhir tahun 2020**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	6	37,5%
2	DIPLOMA	4	25%
3	S1	6	37,5%
<b>Jumlah</b>		16	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui informasi terakit jenjang pendidikan terakhir karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang yaitu SMA/SMK sederajat sejumlah 6 orang dengan presentase 37,5%, Diploma sejumlah 4 orang dengan presentase 25%, dan S1 sejumlah 6 orang dengan presentase 37,5%.

Tabel 4. 4

**Distribusi responden karyawan BSM KCP Ajibarang berdasarkan lama bekerja tahun 2020**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	>5 Tahun	8	50%
2	5-10 Tahun	8	50%
<b>Jumlah</b>		16	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui informasi mengenai lama bekerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang yaitu karyawan yang bekerja selama >5 Tahun sejumlah 8 orang dengan presentase 50% kemudian karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun sejumlah 8 orang dengan presentase 50% hasil tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja selama >5 tahun seimbang dengan karyawan yang bekerja selama rentang waktu 5-10 tahun yaitu sama-sama dengan presentase 50%.

## C. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010: 122). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurannya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Wijaya, 2013 : 88).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $t$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel *product moment* maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Tanzeh, 2009: 73). Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Analisis validitas kuesioner meliputi variabel gaya kepemimpinan (X1), etos kerja islami (X2), dan kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan uji validitas adalah :

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun uraian hasil statistik mengenai pengujian validitas yang dapat diketahui pada tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 4. 5****Hasil Uji Validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**Keterangan  $n-2 = 16-2$   $r_{tabel} = 0.497$ 

Variabel Gaya Kepemimpinan			
Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0.772	0.497	Valid
X1.2	0.606	0.497	Valid
X1.3	0.768	0.497	Valid
X1.4	0.759	0.497	Valid
X1.5	0.743	0.497	Valid
X1.6	0.707	0.497	Valid
X1.7	0.762	0.497	Valid
X1.8	0.831	0.497	Valid
X1.9	0.747	0.497	Valid
X1.10	0.599	0.497	Valid
X1.11	0.606	0.497	Valid
X1.12	0.498	0.497	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Tabel 4.5 diatas adalah *output* uji validitas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa *item* pernyataan X1.1 – X2.12 setelah dilakukan pengujian validitas menghasilkan kesimpulan bahwa nilai  $r$  hitung melebihi nilai  $r$  tabel artinya indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel . Sehingga indikator penelitian ini adalah valid dan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 4. 6****Hasil Uji Validitas variabel Etos Kerja Islami (X2)**Keterangan  $n-2 = 16-2$   $r_{tabel} = 0.497$ 

Variabel Etos Kerja Islami			
Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,640	0.497	Valid
X2.2	0,553	0.497	Valid

Variabel Etos Kerja Islami			
X2.3	0,830	0.497	Valid
X2.4	0,752	0.497	Valid
X2.5	0,779	0.497	Valid
X2.6	0,619	0.497	Valid
X2.7	0,577	0.497	Valid
X2.8	0,746	0.497	Valid
X2.9	0,577	0.497	Valid
X2.10	0,801	0.497	Valid
X2.11	0,766	0.497	Valid
X2.12	0,705	0.497	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Tabel 4.6 diatas adalah *output* uji validitas variabel etos kerja islami yang menunjukkan bahwa masing-masing *item* pernyataan X2.1– X2.12 setelah dilakukan pengujian validitas menghasilkan kesimpulan bahwa nilai *r* hitung melebihi nilai *r* tabel artinya indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja islami dalam penelitian ini memiliki *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel . Sehingga indikator penelitian ini adalah valid dan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti

**Tabel 4. 7**

**Hasil Uji Validitas variabel Kinerja (Y)**

Keterangan  $n-2 = 16-2$   $r_{tabel} = 0.497$

Variabel Kinerja			
Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0.776	0.497	Valid
Y.2	0.595	0.497	Valid
Y.3	0.667	0.497	Valid
Y.4	0.570	0.497	Valid
Y.5	0.810	0.497	Valid
Y.6	0.564	0.497	Valid
Y.7	0.646	0.497	Valid
Y.8	0.673	0.497	Valid
Y.9	0,553	0.497	Valid
Y.10	0,830	0.497	Valid
Y.11	0,752	0.497	Valid
Y.12	0,779	0.497	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Tabel 4.7 adalah *output* uji validitas variabel kinerja yang menunjukkan bahwa masing-masing *item* pernyataan Y1 – Y12 indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini memiliki *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel. Sehingga indikator penelitian ini adalah valid dan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan adalah ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan bentuk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Atau dengan kata lain, untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Pengujian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Suliyanto, 2006: 149). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Pengujian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Sugiyono, 2010: 364). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel* dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, jika koefisien reliabilitas (*r*) lebih besar 0,6 (Tanzeh, 2009: 73). Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas :

- Jika nilai *r* hitung  $>$  *r* tabel, berarti variabel yang diuji reliabel.

- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti variabel yang diuji tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.906	0.6	<i>Reliabel</i>
Etos Kerja Islami	0.934		<i>Reliabel</i>
Kinerja	0.794		<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat dari hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel menunjukkan  $>$  0,6 yaitu dengan rincian nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,906, nilai koefisien variabel etos kerja islami 0,934 dan nilai variabel kinerja 0,794, oleh karena itu nilai dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai indeks 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa jawaban responden atas pernyataan-pernyataan mengenai variabel-variabel tersebut dapat diandalkan sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian keabsahan regresi berdasarkan asumsi klasik untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir aktualnya. Uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel menyimpang dari asumsi klasik. Asumsi klasik yang digunakan meliputi :

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi



normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal (Husein, 2013:181). Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan metode *Kolmogorov Smirnov Z* untuk menguji *Plots*. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan dengan menggunakan ini, suatu variabel dikatakan berdistribusi normal dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai variabel  $>$  taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka distribusi dikatakan normal.
- 2) Nilai variabel  $<$  taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka distribusi dikatakan tidak normal.

Hasil pengujian menggunakan SPSS 25 sebagai berikut :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04051262
Most Extreme Differences	Absolute	.218
	Positive	.123
	Negative	-.218
Test Statistic		.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.040
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 untuk uji normalitas Diketahui nilai signifikansi (Asymp. Sig)  $0.40 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF. Jika nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas (Tanzeh, 2009:74).

Dasar pengambilan pada uji multikolinieritas sebagai berikut :Melihat nilai *Tolerance* : jika nilai *Tolerance* lebih besar dari  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.Melihat nilai VIF : jika nilai VIF lebih kecil  $< 10.00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.111	7.963		6.167	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.094	.086	.266	1.094	.294	.960	1.041
	Etos Kerja Islami	-.168	.082	-.497	-2.047	.061	.960	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 diketahui bahwa nilai *tolerance* 0,960 yang berarti lebih besar dari  $> 0,10$  dan nilai VIF 1,041 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah atau gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, untuk *variance* yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2001:69). Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas ada beberapa metode, antara lain dengan cara uji *spearman's rho*, uji *park*, uji *glejser*, dan dengan pola titik titik pada *scatterplots* regresi.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *glejser*. Dalam metode *glejser*, dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Ada tidaknya heterokedastisitas ditandai dengan signifikansi terhadap nilai kepercayaan 5%, dengan signifikansi variabel sebesar  $> 0,05$ . Berikut ini hasil pengolahan data untuk melakukan uji heterokedastisitas menggunakan SPSS 25 :

**Tabel 4. 11**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.369	3.451		-1.266	.228
	Gaya Kepemimpinan	.044	.037	.293	1.169	.264

	Etos Kerja Islami	.043	.036	.303	1.206	.249
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan dengan absolut residual adalah 0,264 lebih besar dari 0.05 dan demikian pula nilai signifikansi variabel etos kerja islami dengan absolut residualnya adalah 0,249 lebih besar dari 0.05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan residualnya lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk menguji atau mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu dengan menggunakan *Durbin Waston (DW Test)* dan *Run Test*.

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dengan model *Durbin Waston (DW Test)*, sebagai berikut:

- 1)  $DW < 4-dU$  maka  $H_0$  diterima (tidak terjadi autokorelasi).
- 2)  $DW, dL$  atau  $DW > 4-dL$  maka  $H_0$  ditolak (terjadi autokorelasi).
- 3)  $dL < DW, dU$  atau  $4-dU < DW < 4-dL$  maka tidak ada keputusan yang pasti.

**Tabel 4. 12**

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.514 <sup>a</sup>	.265	.152	2.19186	2,049
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel 4.12 diatas kesimpulan DW test untuk obeservasi (n) sebanyak 16, variabel independen (k) sebanyak 2 variabel, nilai *durbin-waston* dengan nilai  $\alpha = 5\%$ . Dari hasil uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW sebesar 2,049 dibandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi sebesar 0,05 dari jumlah sampel sebanyak 16 dan variabel independen 2 (k=2), didapatkan hasil dari tabel *durbin-waston* nilai dU = 1,538 dan nilai dL = 0,982. Nilai DW = 2,049 nilai 4-dU = 2,462 dan nilai 4-dL = 3,018. Dengan demikian  $DW < 4-dU$ , maka  $2,049 < 2,462$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1), etos kerja islami(X2) terhadap kinerja karyawan (Y). berikut ini hasil ringkasan dari pengolahan SPSS 25 :

**Tabel 4. 13**

#### Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.111	7.963		1.094	.294
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.094	.086	.266	6.167	.000
	Etos Kerja Islami (X2)	.276	.088	.310	3.151	.003
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 49,111 + 0,094 X_1 + 0,276 X_2$$

- a. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 49,111 menunjukkan bahwa nilai gaya kepemimpinan dan etos kerja islami sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 49,111.
- b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0,094, artinya jika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan satuan 1 sedangkan  $X_2$  konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,094.
- c. Nilai koefisien regresi variabel etos kerja islami ( $X_2$ ) = 0,276 artinya jika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan satuan 1 sedangkan  $X_2$  konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka  $Y$  akan mengalami peningkatan sebesar 0,276.

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis (Hasan, 2004:34). Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis sebagai berikut:

### a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependennya. Kriteria pengujian hipotesis diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka hipotesis ditolak. Dasar pengambilannya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidakada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabelindependen dengan variabel dependen.

- 2) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji T (Parsial)**

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 13) = 2,160$$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.111	7.963		1.094	.294
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.094	.086	.266	6.167	.000
	Etos Kerja Islami (X2)	.276	.088	.310	3.151	.003
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 mengenai uji T menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan perhitungan seperti terlihat pada tabel 4.14, diketahui variabel  $X_1$  atau gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan nilai  $t$  hitung (T) sebesar 6,167. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $6,167 >$  dari  $t$  tabel 2,160, sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel  $X_1$  atau kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Berdasarkan perhitungan seperti terlihat pada tabel 4.12, diketahui variabel  $X_2$  atau etos kerja islami mempunyai nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 dan nilai t hitung (T) sebesar 3,151. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,151 >$  dari t tabel 2,160, sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya variabel  $X_2$  atau etos kerja islami secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis diterima apabila  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel dan  $\text{sig} < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh variabel  $x$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ . Sebaliknya pengujian hipotesis ditolak apabila  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel dan  $\text{sig} > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh variabel  $x$  secara simultan terhadap variabel  $Y$ .

**Tabel 4. 15**

**Hasil Uji F (Simultan**

$$F \text{ tabel} = F (k; n-k) = f (2;14) = 3,74$$

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.659	2	63.358	36.317	.000
	Residual	.341	13	.171		



Total	444.000	15		
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)				
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja islami (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Berdasarkan *output* pada tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $f$  hitung (F) 36,317 lebih besar dari  $f$  tabel 3,74. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh  $X_1$  (gaya kepemimpinan) dan  $X_2$  (etos kerja islami) berpengaruh simultan terhadap Y (kinerja karyawan).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

**Tabel 4. 16**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.852	.807	1.83258
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja islami (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)				

Berdasarkan dari uji regresi linier berganda terhadap model penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,852 atau 85,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) dan  $X_2$  (etos kerja islami) secara simultan terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) sebesar 85,2%. Sedangkan sisanya  $100\% - 85,2\% = 14,8\%$  dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan gaya kepemimpinan dan etos kerja islami untuk mengukur seberapa besar kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang. Berikut ini adalah hasil pembahasan dari penelitian ini untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan.

##### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.**

Berdasarkan hasil jawaban responden atas variabel kepemimpinan pada item-item pertanyaan yang diajukan sebanyak 16 responden dan dapat diambil rata-rata 47,9 dari skala 60 skor total *maximum*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) mempunyai  $t$  hitung ( $T$ ) sebesar 6,167 dan nilai signifikansi ( $sig$ ) sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai  $t$  hitung ( $T$ ) 6,167 lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,160 maka hipotesis yang berbunyi “Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”, diterima.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja dari masing-masing karyawan pun tidak akan tercapai dengan baik. Model kepemimpinan demokratis yang digunakan *branch manager* Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang berhasil meningkatkan

kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan *branch manager* yang selalu memberikan berbagai masukan dan nasehat kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan kesempatan untuk para karyawan memberikan ide-ide atau pendapat dan usulan kepada pimpinan. Pimpinan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan, ini dilakukan agar memberikan kesan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga hasil pekerjaan akan jauh lebih bagus dan memuaskan sesuai dengan yang diharapkan. Para karyawan juga menggunakan kepercayaan yang diberikan *branch manager* dengan sebaik mungkin, sehingga terciptalah kolaborasi yang baik antara *branch manager* dengan karyawan.

Meningkatnya kinerja karyawan dan kinerja Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang dapat berpengaruh dalam meningkatnya jumlah aset dari tahun ke tahun. Hasil pengukuran terhadap pernyataan-pernyataan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan berjalan baik dalam rangka memberikan kontribusi positif pada karyawannya guna tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik. Kondisi ini menyiratkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan cukup berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sebagaimana yang diinginkan oleh perusahaan, melalui kemampuan dalam menginspirasi karyawannya melalui teladan yang baik, integritas yang tinggi, motivasi yang mendukung pencapaian kinerja yang tinggi, serta kejujuran yang dapat diandalkan.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Untung Widodo (2006) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.

Berdasarkan hasil jawaban resoponden atas variabel kepemimpinan pada item-item pertanyaan yang diajukan sebanyak 16 responden dan dapat diambil rata-rata 59,5 dari skala 60 skor total *maximum*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 (etos kerja islami) mempunyai t hitung (T) sebesar 3,151 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig) 0,003 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t hitung (T) 3,151 lebih besar dari nilai t tabel 2,160 maka hipotesis yang berbunyi “Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan”, diterima.

Sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan syariat Islam Bank Mandiri KCP Ajibarang menjandakan etos kerja islami sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, tetapi bekerja adalah cara bagaimana menampakkan kemanusiaannya, tidak itu saja, etos kerja islami sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Selain itu juga dari pembentukan etos kerja islami tersebut dapat bermanfaat bagi kinerja perusahaan dalam meraih tujuannya.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajar Rian Fitrianto (2011), berdasarkan hasil analisis data ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kinerja karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja Islam maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu diketahui dari nilai signifikansi yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara simultan yaitu nilai signifikansi (sig) 0,000 yang mengandung arti lebih kecil dari 0,05 dan hasil  $f$  hitung ( $F$ ) lebih besar dari  $f$  tabel yaitu  $36,317 > 3,74$ . Hasil penghitungan ke arah positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja islami berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja.

Artinya, semakin besar nilai positif yang diberikan variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami semakin besar kinerja yang akan dihasilkan. Sehingga hipotesis yang berbunyi “gaya kepemimpinan dan etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja”, diterima.



IAIN PURWOKERTO

## **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



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

### PENGANTAR

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara  
Karyawan BSM KCP Ajibarang

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan”**, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih.

*Wasalamu'alaikum wr wb*

Hormat saya,

Feri Dwianto

### A. Identitas Responden

- Nama : .....
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia :  20- 30 tahun  
 31-40 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SLTA / Sederajat  
 Diploma  
 Sarjana
- Lama Bekerja :  > 5 Tahun  
 5-10 Tahun

### B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan, dimana :

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### C. Daftar Pertanyaan

#### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin mampu mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
2.	Pemimpin mendiagnosis masalah berdasarkan gejala-gejala yang					

	terlihat dan diketahui					
3.	Pemimpin mampu mencari alternatif solusi dalam pemecahan masalah					
4.	Pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk dapat meraih prestasi dalam bekerja					
5.	Pemimpin menajadi sosok penyemangat ketika karyawan mengalami kesulitan dalam sebuah pekerjaan					
6.	Pemimpin mengapresiasi ketika karyawan berhasil menyelesaikan target yang diberikan					
7.	Pemimpin mampu menginspirasi karyawan oleh motivasi yang telah diberikan					
8.	Pemimpin memiliki kepekaan terhadap kondisi perasaan karyawan					
9.	Pemimpin simpatik dan empati terhadap emosional karyawan					
10.	Pemimpin memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang stabil					
11.	Pemimpin menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
12.	Kesanggupan pemimpin dalam menanggung segala resiko yang sedang terjadi dalam perusahaan					

## 2. Variabel Etos Kerja Islami

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
2.	Bekerja selalu menerapkan prinsip kerja keras dalam menjalankan pekerjaan saya					
3.	Selalu bekerja dengan semangat bersaing sehat, karena dengan bersaing saya dapat mengerahkan kemampuan saya					
4.	Saya orang yang sangat berhemat dan selalu konsisten menyisihkan sebagian dari penghasilan saya dalam bentuk tabungan					
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan secara optimal, hati-hati dan teliti					
6.	Dalam menjalankan profesi di perusahaan sesuai dengan keahlian saya					
7.	melakukan segala sesuatu pekerjaan secara benar, tepat dan akurat					
8.	Selalu mencoba gagasan baru, menyarankan perubahan dengan saran-saran kreatif					
9.	Target kuantitas pekerjaan dari perusahaan tidak memberatkan untuk mencapai target yang ditentukan					
10.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					
11.	Tidak pernah melakukan					

	kesalahan dalam bekerja					
12.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					

3. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Target kuantitas pekerjaan dari perusahaan tidak memberatkan untuk mencapai target yang ditentukan					
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					
3.	Tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja					
4.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
5.	Selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya					
6.	Selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
7.	Jam masuk kantor tidak menyulitkan atau memberatkan untuk masuk tepat waktu					
8.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
9.	Selalu mengerjakan sesuat secara sendiri dan tidak bergantung pada orang lain					
10.	Mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja					

11.	Memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
12.	Agar mendapatkan hasil kerja yang optimal, saya selalu menerapkan sikap disiplin yang tinggi					

Responden

.....





Lampiran 2. Tabulasi Data

No Responden	Gaya Kepemimpinan (X1)											Total X1	Etos Kerja Oslami (X2)											Total X2	Kinerja (Y)											Total Y						
	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X10	X11		X12	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X20		X21	X22	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		Y10	Y11	Y12			
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	58		
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	59	
3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	62	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	48	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	60	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	61	
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	62	
8	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	62	
9	4	4	4	5	5	5	3	3	2	3	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	59		
10	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	6



### Lampiran 3. Uji Validitas

#### Uji validitas variabel gaya kepemimpinan

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.938**	.811**	.569*	.548*	.403	.429	.448	.416	.297	.382	.323	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.021	.028	.122	.097	.082	.109	.263	.144	.223	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.2	Pearson Correlation	.938**	1	.665**	.449	.415	.254	.271	.292	.287	.153	.241	.204	.606*
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.081	.110	.342	.310	.273	.281	.571	.369	.449	.013
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.3	Pearson Correlation	.811**	.665**	1	.756**	.698**	.321	.387	.392	.426	.337	.372	.200	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.001	.003	.226	.138	.133	.100	.202	.156	.458	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.4	Pearson Correlation	.569*	.449	.756**	1	.938**	.619*	.452	.542*	.348	.190	.224	.000	.759**
	Sig. (2-tailed)	.021	.081	.001		.000	.011	.079	.030	.187	.481	.405	1.000	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.5	Pearson Correlation	.548*	.415	.698**	.938**	1	.612*	.522*	.536*	.321	.110	.258	.000	.743**
	Sig. (2-tailed)	.028	.110	.003	.000		.012	.038	.032	.225	.686	.334	1.000	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.6	Pearson Correlation	.403	.254	.321	.619*	.612*	1	.533*	.766**	.295	.268	.474	.401	.707**
	Sig. (2-tailed)	.122	.342	.226	.011	.012		.034	.001	.268	.315	.063	.124	.002
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.7	Pearson Correlation	.429	.271	.387	.452	.522*	.533*	1	.770**	.817**	.601*	.270	.228	.762**
	Sig. (2-tailed)	.097	.310	.138	.079	.038	.034		.000	.000	.014	.312	.396	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.8	Pearson Correlation	.448	.292	.392	.542*	.536*	.766**	.770**	1	.756**	.492	.519*	.439	.831**
	Sig. (2-tailed)	.082	.273	.133	.030	.032	.001	.000		.001	.053	.039	.089	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.9	Pearson Correlation	.416	.287	.426	.348	.321	.295	.817**	.758**	1	.745**	.404	.447	.747**
	Sig. (2-tailed)	.109	.281	.100	.187	.225	.268	.000	.001		.001	.121	.083	.001
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.10	Pearson Correlation	.297	.153	.337	.190	.110	.268	.601*	.492	.745**	1	.467	.538*	.599*
	Sig. (2-tailed)	.263	.571	.202	.481	.686	.315	.014	.053	.001		.068	.032	.014
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.11	Pearson Correlation	.382	.241	.372	.224	.258	.474	.270	.519*	.404	.467	1	.845**	.606*
	Sig. (2-tailed)	.144	.369	.156	.405	.334	.063	.312	.039	.121	.068		.000	.013
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X1.12	Pearson Correlation	.323	.204	.200	.000	.000	.401	.228	.439	.447	.538*	.845**	1	.498*
	Sig. (2-tailed)	.223	.449	.458	1.000	1.000	.124	.396	.089	.083	.032	.000		.050
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Total_X1	Pearson Correlation	.772**	.606*	.768**	.759**	.743**	.707**	.762**	.831**	.747**	.599*	.606*	.498*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.001	.001	.001	.002	.001	.000	.001	.014	.013	.050	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

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

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



Y.7	Pearson Correlation	.000	-	.000	-	.000	.37	1	.37	-	.13	-	.000	.673
	Sig. (2-tailed)	1.000	.350	1.000	.642	1.000	.149		.149	.642	.619	.042	1.000	.405
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Y.8	Pearson Correlation	.126	-	-	-	.098	-	.378	1	-	.22	-	.098	.553
	Sig. (2-tailed)	.642	.642	.547	.953	.719	.953	.149		.953	.412	.472	.719	.290
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Y.9	Pearson Correlation	-	.378	.098	-	.098	-	-	-	1	.22	-	-	.830
	Sig. (2-tailed)	.642	.149	.719	.037	.719	.312	.642	.953		.412	.472	.103	.290
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Y.10	Pearson Correlation	-	.405	-	-	-	-	.135	.22	.22	1	-	-	.752
	Sig. (2-tailed)	.619	.120	.363	.851	.363	.223	.619	.411	.411		.505	.363	.503
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Y.11	Pearson Correlation	-	-	-	-	.344	-	-	-	-	-	1	.556	.752
	Sig. (2-tailed)	.705	.246	.274	.472	.191	.472	.042	.472	.472	.505		.025	.046
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Y.12	Pearson Correlation	.000	-	-	-	.200	-	.000	.09	-	-	.55	1	.779
	Sig. (2-tailed)	1.000	.041	.207	.547	.458	.547	1.000	.719	.103	.363	.025		.670
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
total_Y	Pearson Correlation	-	.000	-	-	.577	-	-	.28	.28	.18	.50	.115	1
	Sig. (2-tailed)	.405	1.000	.670	.131	.019	.531	.405	.290	.290	.503	.046	.670	

	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

#### Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	12

Uji reliabilitas variabel etos kerja islami

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	16

Uji reliabilitas variabel kinerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	8

#### Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04051262
Most Extreme Differences	Absolute	.218
	Positive	.123
	Negative	-.218
Test Statistic		.218

Asymp. Sig. (2-tailed) .040

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.111	7.963		6.167	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.094	.086	.266	1.094	.294	.960	1.041
	Etos Kerja Islami	-.168	.082	-.497	-2.047	.061	.960	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.369	3.451		-1.266	.228
	Gaya Kepemimpinan	.044	.037	.293	1.169	.264
	Etos Kerja Islami	.043	.036	.303	1.206	.249

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Uji autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 <sup>a</sup>	.265	.152	2.19186	2,049
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Lampiran 6. Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.111	7.963		1.094	.294
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.094	.086	.266	6.167	.000
	Etos Kerja Islami (X2)	.276	.088	.310	3.151	.003
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Lampiran 7. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.111	7.963		1.094	.294
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.094	.086	.266	6.167	.000
	Etos Kerja Islami (X2)	.276	.088	.310	3.151	.003
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						



## Lampiran 8. T Tabel

Titik Persentase Distribusi  $t$  ( $df = 1 - 40$ )

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.659	2	63.358	36.317	.000
	Residual	.341	13	.171		
	Total	444.000	15			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja islami (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Lampiran 10. F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
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 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.852	.807	1.83258

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja islami (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

## Lampiran 12. R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

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 13. Surat Observasi Pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : 1100/In.17/FEBIJ.PS/PP.009/VI./2020  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Purwokerto, 25 Juni 2020

Kepada Yth.  
Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang  
Di  
Ajibarang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Feri Dwianto
2. NIM : 1617202053
3. Semester / Program Studi : VIII / Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2020 / 2021
5. Alamat : Dukuh Gowang RT 01 RW 05 Kelurahan Argasoka Kecamatan Banjarnegara Kabupaten Banjarnegara

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja islami
2. Tempat/ Lokasi : Bank Syariah Mandiri KCP Ajibarang
3. Waktu Observasi : 1 Juli s/d 1 Agustus 2020

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alikum Wr. Wb.*

Ketua Jurusan Perbankan Syariah  
  
**Yoz Sholih Shafrani, SP., M.Si.**  
1231 200801 2 027

Tembusan Yth.  
1. Wakil Dekan I  
2. Kasubbag Akademik  
3. Arsip

## Lampiran 14. Berita Acara Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

### SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor : 1803/In.17/FEBI.J.PS/PP.009/IX/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa:

N a m a : Feri Dwianto  
N I M : 1617202053  
Semester : VIII  
Jurusan : Perbankan Syariah

Berdasarkan Surat Rekomendasi Sidang Seminar Proposal Revisi Substansi dan Metodologi Proposal dengan Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang Pada Tanggal 17 September 2020 dan dinyatakan **LULUS**.

Dengan perubahan proposal /hasil Proposal sebagai berikut :

**1. Substansi Materi**

---

**2. Metodologi Penelitian**

Penggantian analisis data menjadi regresi berganda dan menggunakan satu alat analisis data skala interval

**3. Teknik Penulisan**

Pembahasan latar belakang masalah belum runtut

**4. Lain-lain.**

---

**5. Saran**

Kepenulisan diperbaiki

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan Riset penulisan Skripsi program S-1 Terima kasih.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 24 September 2020  
di Jurusan Perbankan Syariah,

  
**Dr. Saiful Anwar, SP., M.Si.**  
NIP. 19731231 200801 2 027

## Lampiran 15. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

### SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor : 1795/In.17/FEBI.J.PS/PP.009/IX/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

N a m a : Feri Dwianto  
N I M : 1617202053  
Semester : IX  
Jurusan : S-1 Perbankan Syariah

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan Ujian Komprehensif pada Hari Kamis, tanggal 16 September 2020 dengan nilai A-

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 23 September 2020  
Ketua Jurusan Perbankan Syariah,



Shofwa Shafrani, SP., M.Si.  
NIP. 19781231 200801 2 027

## Lampiran 16. Surat Kesiediaan Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

### **SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI**

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto No 0826/In.17/FEBIJ.PS/PP.009/V/2020 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Feri Dwianto

NIM : 1617202053

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang

Saya menyatakan bersedia menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 26 Mei 2020

H. Sochimim, Lc., M.Si.  
NIP. 1969009 200312 1 001

Catatan: \*Coret yang tidak perlu

## Lampiran 17. Kartu Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipurwokerto.ac.id

### BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Feri Dwianto  
 NIM : 1617202053  
 Prodi/semester : Perbankan Syariah/ 9  
 Dosen Pembimbing : H. Sochimim, Lc., M.Si.  
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajiabarang

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	Juni	Sabtu, 6 Juni 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Di Latar belakang masalah terkait ketertarikan penelitian belum ada</li> <li>Penambahan data awal</li> <li>Perbaikan rumusan masalah</li> <li>Perbaikan pada kerangka berpikir</li> </ul>		
2	Agustus	Jumat, 14 Agustus 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perbaikan pada definisi operasional</li> <li>Penambahan sumber pada tabel</li> <li>Perbaikan pada referensi</li> </ul>		
3	Agustus	Jumat, 28 Agustus 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>proposal disetujui lanjut pendaftaran seminar proposal</li> </ul>		
4	November	Jumat, 27 November 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyajian daftar pustaka setiap bab supaya mudah pemantauan penambahan sumber</li> </ul>		

CS Pengantar Dengan CamScanner



KEMENTERIAN AGAMA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipurwokerto.ac.id

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Penambahan refrensi penelitian dan jurnal-jurnal yang berkaitan</li> </ul>		
5.	Desember	Selasa, 8 Desember 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menambah referensi dan metode penelitian untuk digali secara mendalam</li> </ul>		
6.	Desember	Selasa, 29 Desember 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perbaikan terkait tata tulis</li> <li>Penyesuaian saran yang berhubungan dengan tema penelitian</li> </ul>		
7.	Desember	Rabu, 30 Desember 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skripsi disetujui lanjut pendaftaran ujian Munaqasyah</li> </ul>		

\*\*\*) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 30 Desember 2020  
 Pembimbing,

**H. Sochimim, Lc., M.Si**  
 NIP. 1969009 200312 1 001

CS Pengantar Dengan CamScanner



## Lampiran 18. Surat Rekomendasi Munaqosyah



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

### REKOMENDASI MUNAQOSYAH

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa:

Nama	: Feri Dwianto
NIM	: 1617202053
Semester	: IX
Jurusan/Prodi	: Perbankan Syariah / Perbankan Syariah
Angkatan Tahun	: 2016
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ajibarang

Menerangkan bahwa skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diujikan dan yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik sebagaimana yang telah ditetapkan. Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya dan mendapatkan penyelesaian sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alikum Wr. Wb.*

Dibuat di : Purwokerto  
Tanggal : 30 Desember 2020

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Perbankan Syariah  
  
Loiz Sofwa Shafrani, S.P., M.Si  
NIP. 19781231 200801 2 027

Dosen Pembimbing  
  
H. Sochimfin, Lc., M.si.  
NIP. 1969009 200312 1 001

## Lampiran 19. Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Feri Dwianto
2. NIM : 1617202053
3. Tempat/Tanggal Lahir : Banjarnegara, 20 Agustus 1997
4. Alamat : Argasoka RT 01 RW 05 Banjarnegara
5. Nama Ayah : Turokhim
6. Nama Ibu : Nurhasanah

#### B. Riwayat Pendidikan

1. BA Aisyiah Argasoka (2003)
2. SD Negeri 1 Argasoka (2010)
3. MTs Negeri 1 Banjarnegara (2013)
4. MAN 2 Banjarnegara (2016)
5. IAIN Purwokerto (2021)

#### C. Pengalaman Organisasi

1. Kabid Organisasi IMM Komisariat Hisyam 2017-2018
2. Staf Ahli Kementerian Politik dan HAM DEMA FEBI IAIN Purwokerto  
2018 – 2019
3. Ketua Umum IMM Komisariat Yunus Anis 2018-2019
4. Kabid Medkom PC IMM Banyumas 2019-2020