

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK  
ACEH SYARIAH KANTOR CABANG JEURAM**



**Disusun Oleh:**

**MELLA ROYANTI**

**NIM. 190603346**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSALAM BANDA ACEH  
2022 M/1443 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Mella Royanti  
NIM : 190603346  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data*
5. *Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar- Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 November 2021  
Yang Menyatakan,



Mella Royanti

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

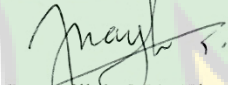
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG JEURAM

Disusun Oleh :

Mella Royanti  
NIM. 190603346

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



Inayatillah, MA. Ek.  
NIP. 198208042014032001

Pembimbing II



Ismuadi, S.E., S.Pd., M.Si.  
NIP. 198601282019031005

Mengetahui,  
Ketua Prodi Studi Perbankan Syariah



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 197711052006042003

AR-RANIRY





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN**

**Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922**

**Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id) Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)**

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Mella Royanti  
NIM : 190603346  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : [mellaroyanti99@gmail.com](mailto:mellaroyanti99@gmail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR  
CABANG JEURAM**

Berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.


UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

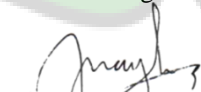
Dibuat di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 23 November 2021

Mengetahui,

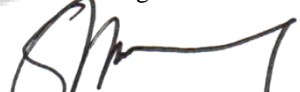
Penulis

  
Mella Royanti  
NIM: 190603346

Pembimbing I

  
Inayatillah, MA.Ek  
NIP.1982080042014032001

Pembimbing II

  
Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.  
NIP.198601282019031005

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### “Letakkan Sesuatu Pada Tempatnya”

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya, Ayah tersayang yang selalu mendukung saya dan membanggakan saya dalam keadaan hal apapun dan Mama yang selalu mendoakan saya tiada hentinya agar dimudahkan dalam segala urusan yang saya jalani dan selalu menjadi tempat ternyaman untuk mengeluarkan segala keluh kesah, serta adik dan teman-teman seperjuangan tercinta yang selalu menyemangati dalam keadaan apapun. Juga untuk keluarga besar tercinta dan orang-orang yang saya sayangi.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT yang menciptakan langit, bumi, dan seluruh jagat raya, yang telah memberikan karunia dan nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram”**. Selawat dan salam penulis haturkan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW yang tidak lelah mengajak umat mendekati diri ke perbuatan yang makruf dan menjauhi diri dari perbuatan yang munkar serta tidak pernah putus doanya untuk mendoakan umat hingga akhir hayatnya, semoga kasih dan sayang selalu dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya.

Penulis menyadari untuk membuat suatu penulisan karya ilmiah seperti skripsi, diperlukannya bimbingan moril, pemberian dukungan serta masukan dan saran, supaya penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu penulis dalam merealisasikan penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry. Dan juga selaku penasehat

Akademik penulis selama perkuliahan

2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah sekaligus Penasehat Akademik dan Ayumiati, S.E.,M.Si. sebagai Sekretaris, serta Muklis, S.HI., SE., MH. Selaku Operator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membimbing, dan memberikan arahan serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Muhammad Arifin, M.Ag., Ph.D selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Inayatillah, M.A.Ek. selaku pembimbing I dan Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan tenaganya, serta kesabaran yang luar biasa serta memberikan arahan dan motivasi dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Farid Fathony Ashal, Lc., MA selaku penguji I dan Isnaliana, S.HI., MA selaku penguji II yang telah memberi arahan dan masukan kepada penulis
6. Seluruh dosen-dosen dan para staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya kepada dosen-dosen Prodi Perbankan Syariah yang telah memberi ilmu dan bimbingan kepada peneliti selama peneliti mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh responden khususnya karyawan PT. Bank Aceh Syariah



Kantor Cabang Jeoram yang telah tulus ikhlas membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Atas segala bantuan tersebut peneliti serahkan kepada Allah SWT semoga memberi balasan dan pahala yang lebih baik.

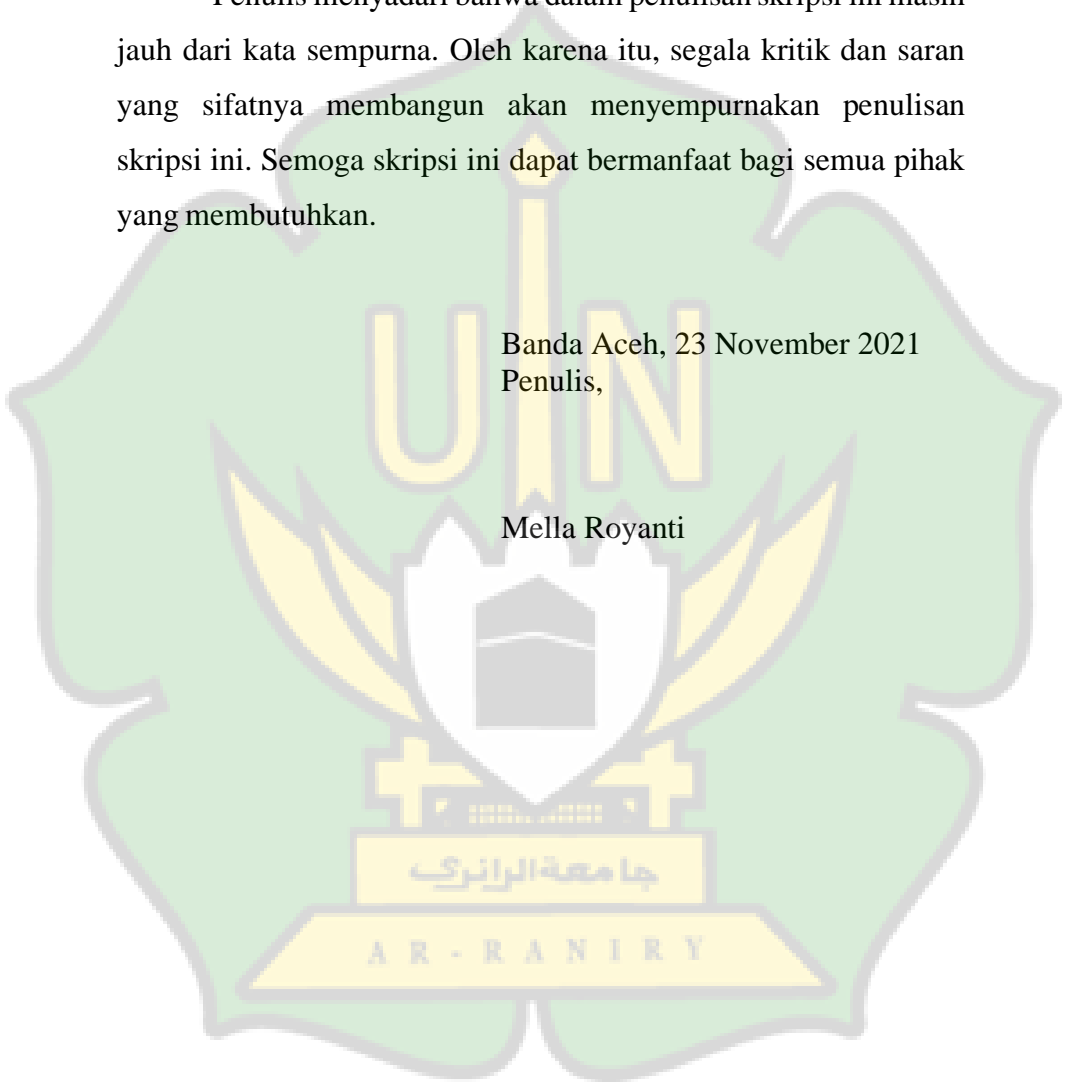
8. Teristimewa Kepada Ayahnda tercinta Seno dan Ibunda Riyanti atas segala do'aa dan dukungan yang tiada henti serta kasih sayang yang tiada bermuara yang diberikan untuk penulis, kepada keluarga besar Wahid Nur Wijaya S.Pd dan Maulani Agustina S. Pd. yang selama ini telah memberikan motivasi dan juga dukungan serta doa. Dan kepada keluarga besar yang telah mendukung dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teruntuk sahabat-sahabat saya, saya ucapkan terima kasih telah ikut membantu, memberi motivasi, serta telah sudi mendengar keluh kesah selama ini dan rekan-rekan yang seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2017 saya ucapkan terima kasih telah bersama-sama ketika suka dan duka dan teman-teman di Prodi lain telah sudi memberikan dukungan begitu besar.
10. Kepada seluruh pihak yang telah membantu dan ikut mendoakan serta memberi nasehat dan motivasi. Kepada seluruh pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang sudah banyak memberikan motivasi serta bantuan demi kelancaran penyusunan skripsi ini. Hanya kepada ALLAH

SWT kita berserah diri, semoga yang kita amalkan mendapat ridhoNya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 23 November 2021  
Penulis,

Mella Royanti



## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
		Tidak dilambangkan			
1	ا		16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ يَ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ وَ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauḷa*

### 3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

### 4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ raudatul atfāl*

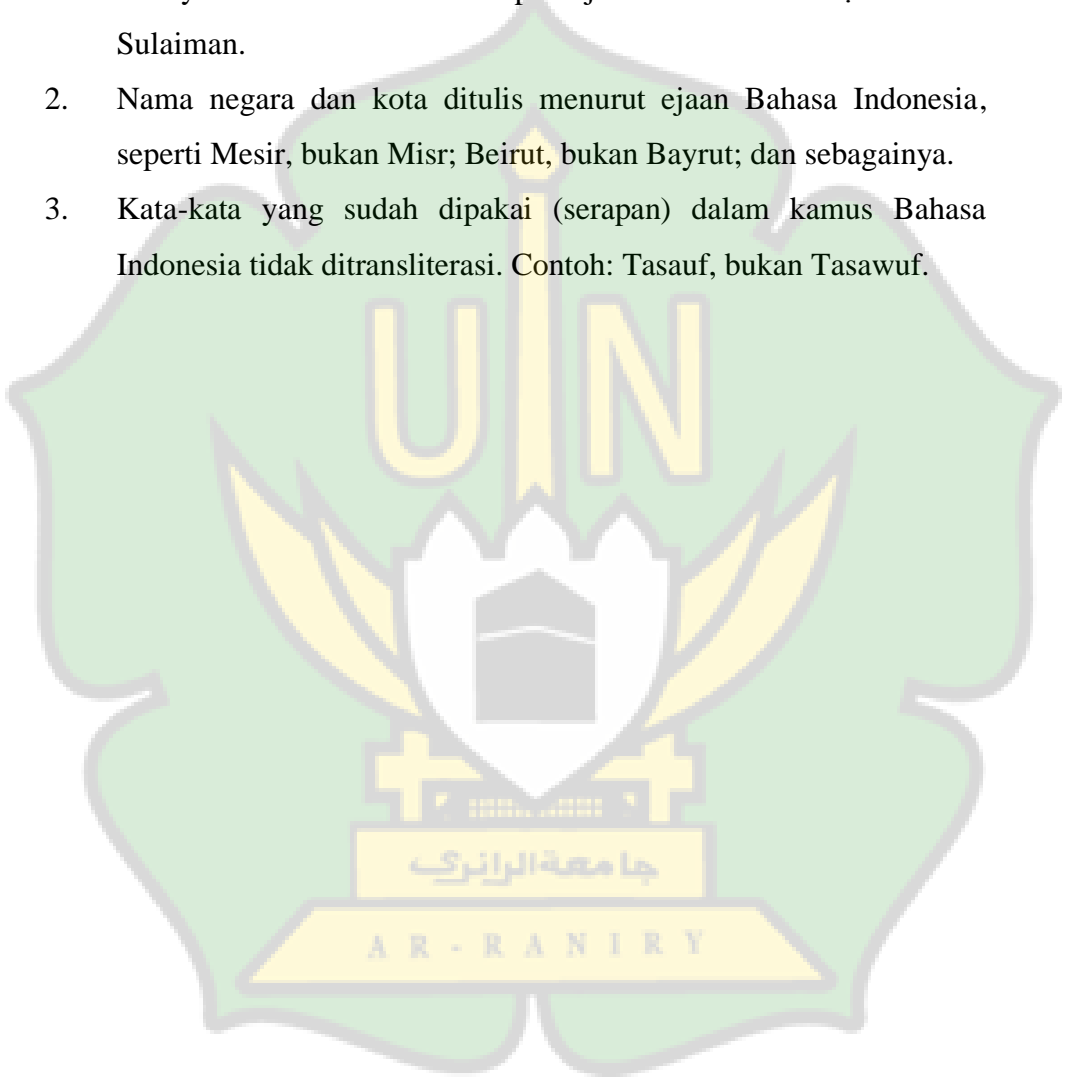
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ  
: *al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Talḥah*

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



## ABSTRAK

Nama : Mella Royanti  
Nim : 190603346  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan  
Syariah  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam  
Meningkatkan Kinerja Karyawan di  
PT.Bank Aceh Syariah Kantor Cabang  
Jeuram  
Pembimbing I : Inayatillah, M.A.Ek  
Pembimbing II : Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT.Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu 34,9% variasi nilai dari kinerja ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan sedangkan sisanya 65,1% adalah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut, sehingga dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram sudah mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI ....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL .....</b>	<b>v</b>
<b>FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI...</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
2.1 Teori Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	10
2.1.2 Teori-Teori Kepemimpinan.....	11
2.1.3 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan .....	13
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.5 Kepemimpinan Dalam Islam.....	17
2.2 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	19
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	20
2.2.3 Indikator Kinerja .....	23
2.3 Penelitian Terkait.....	26
2.4 Kerangka Pemikiran .....	30
2.5 Hipotesis .....	31
2.6 Keterkaitan Antara Variabel.....	32

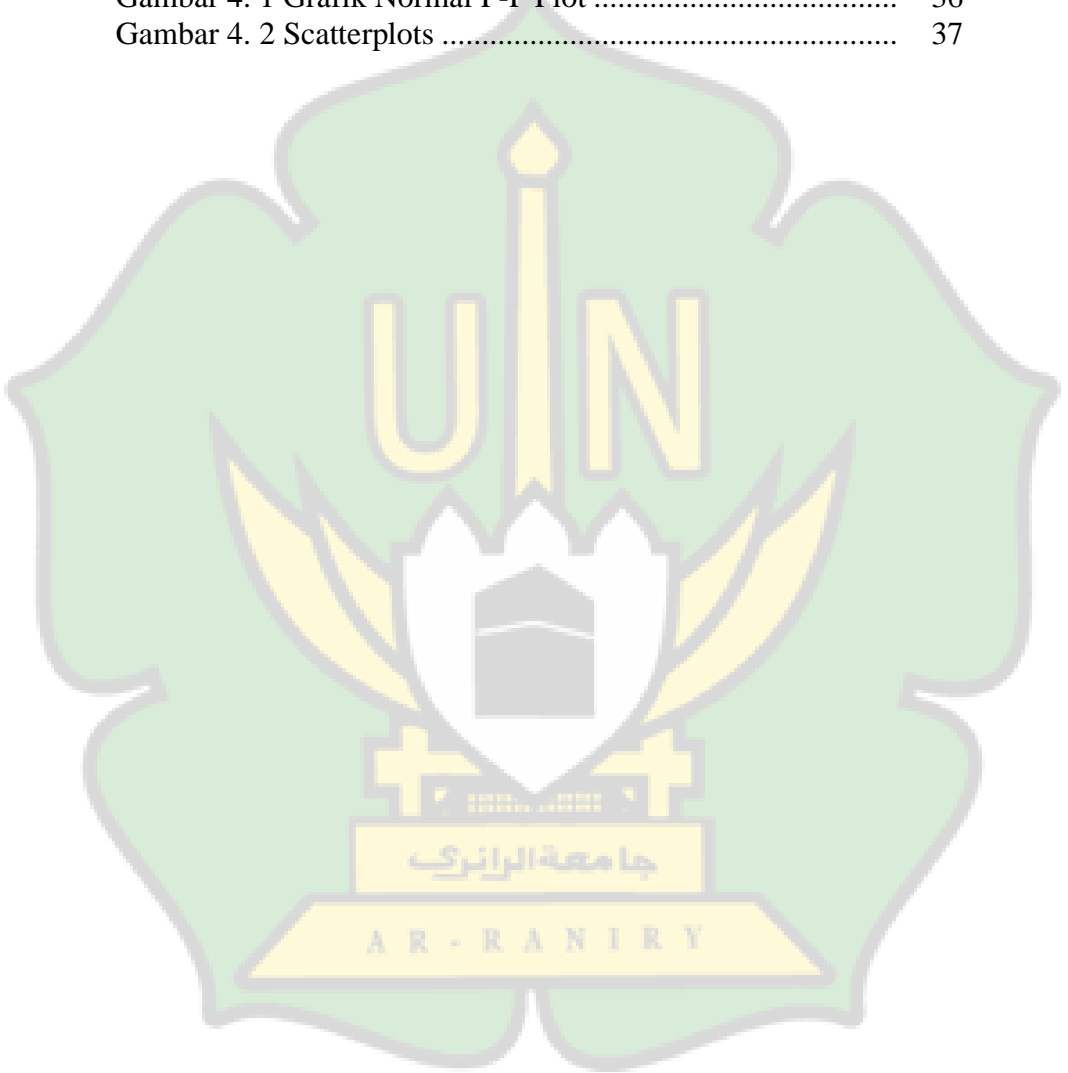
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi .....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.5 Variabel Penelitian.....	38
3.6 Definisi Operasional Penelitian .....	39
3.7 Teknik Analisis Data .....	40
3.8 Instrumen Penelitian .....	41
3.9 Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	42
3.9.1 Uji Validitas .....	42
3.9.2 Uji Reabilitas .....	43
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.10.1 Uji Normalitas .....	43
3.10.2 Uji Multikolonieritas .....	43
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.11 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	44
3.12 Uji Hipotesis .....	45
3.12.1 Uji t (Koefisien Regresi).....	45
3.12.2 Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi).....	45
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.2 Visi, Misi dan Motto PT. Bank Aceh Syariah..	47
4.2.1 Visi .....	47
4.2.2 Misi.....	47
4.2.3 Motto / Corporate Image .....	47
4.3 Struktur Organisasi .....	48
4.4 Deskripsi Data Penelitian .....	50
4.4.1 Karakteristik Responden .....	50
4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51

4.4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan \ Pendidikan Terakhir .....	52
4.5	Tanggapan Responden.....	53
4.6	Uji Instrumen Penelitian .....	55
4.6.1	Uji Validitas Instrumen .....	55
4.6.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
4.7	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.7.1	Uji Normalitas .....	57
4.7.2	Uji Multikolonieritas .....	59
4.7.2	Uji Heteroskedastisitas .....	60
4.8	Analisa Regresi Linier Sederhana .....	61
4.9	Uji Hipotesis .....	62
4.9.1	Uji t (Koefiesien Regresi).....	62
4.9.2	Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi).....	63
4.10	Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
5.1	Kesimpulan .....	65
5.2	Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>71</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	18
Gambar 4. 1 Grafik Normal P-P Plot .....	36
Gambar 4. 2 Scatterplots .....	37



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terkait.....	16
Tabel 3.1 Operasional Penelitian.....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia .....	31
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	32
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan.....	32
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	34
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	35
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas.....	36
Tabel 4.10 Hasil Regresi Analisa Linier Sederhana.....	37
Tabel 4.11 Hasil Uji T (Koefisien Regresi).....	38
Tabel 4.12 Hasil Uji R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi).....	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius. Karena faktor-faktor inilah yang menjadikan kunci utama dan sangat menentukan perilaku karyawan bekerja.

Agar manajemen perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang bermutu, berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Sutrisno (2011:192) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Menurut Windy Dyah Indryani kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun

kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi ( Indryani, 2016:1-20).

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi atau perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan pastinya menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan pada perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu misi, tugas atau tujuan, serta mengarahkan suatu organisasi agar menjadi lebih kohesif dan koheren ( Aziz, 2017:53). Sedangkan menurut Robbins di dalam buku Sitti Patimah yang berjudul Manajemen Kepemimpinan Islam, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Patimah, 2015:15).

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dan

sentral dalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu menyamakan persepsi, visi dan misi para anggotanya. Untuk mencapai tujuan bersama, sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut perlu membina dan mengangun suatu kebersamaan dengan mengikuti arahan dari pemimpinnya. Dengan arahan tersebut semua perbedaan yang ada di dalam diri para anggota akan dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan kelompok dan organisasi. Sering kali ditemukan adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaan secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan para bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Ketidak harmonisan di dalam suatu organisasi harus segera diatasi dan diperbaiki, karena jika dibiarkan begitu saja maka akan menyebabkan kehancuran organisasi atau perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan seperti itu seorang pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh setiap individu dan berbagai masalah yang di hadapi oleh mereka, seorang pemimpin harus bersedia untuk mendengarkan keluh kesah dari bawahan. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin



tersebut dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta dapat melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat (Andi, 2020:14 ).

Gaya kepemimpinan yang islami juga hampir sama dengan gaya kepemimpinan, bedanya gaya kepemimpinan secara Islami adalah para pemimpin harus menaati peraturan yang ada secara Islami. Misalkan pemimpin harus memiliki akhlak yang mulia, terpercaya dan keadilan dalam memutuskan suatu hal. Kemudian memberikan suatu motivasi agar para karyawan selalu mempunyai semangat untuk bekerja. Pemimpin yang sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumberdaya manusia lainnya dalam organisasi.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja karyawan, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja bertugas untuk meningkatkan kualitas dari suatu lembaga keuangan syariah, maka kinerja digunakan sebagai salah satu tolakukur. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari bagaimana seorang itu memimpin dan memotivasi karyawan pada sebuah perusahaan atau lembaga juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu salah satunya yang dilakukan oleh Rahma (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada penelitian Tumengkol Joshua, (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

Selain itu, berdasarkan pengamatan yang saya lakukan dan didukung dengan penelitian terdahulu oleh Anita Armanda di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram mengenai “Pengaruh Karakteristik Individual Budaya Organisasi dan Gaya

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Dari hasil pengamatan yang saya lakukan bahwa kinerja pegawai dinilai kurang merata. Hal ini terbukti dari adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan keterangan salah satu pegawai di kantor tersebut diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian mejadi tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah memang ada pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawanya.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dengan judul : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Aceh Syariah KCP Jeuram** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang muncul, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, yang menjadi tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat dan memberikan serta menambah khazanah ilmiah berupa wawasan lebih mendalam bagi penulis dalam memahami tentang pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### Bagi Akademis

Sebagai sumbangan pemikiran dalam *khazanah* ilmu pengetahuan, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur skripsi tentang Perbankan Syariah di perpustakaan Uin Ar-Raniry.

#### Bagi PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak masukan, ide dan sumber informasi bagi pihak PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram tentang pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

## **1.5 Sistematika Pembahasan**

Adapun susunan sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah dan tujuan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menguraikan landasan teori yang membahas semua variabel yang didasarkan ada teori, penelitian terkait dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data dan teknik pengumpulan data, defenisi dan oparasioanalisis dan metode dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan analisis deskriptif berisi karakteristik responden yang berisi data yang dikumpulkan guna dideskriptif secara sistematis, karakteristik variabel yang digunakan, hasil pengujian variabel sesuai dengan acuan dan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian yang diperoleh secara ringkas dan memberikan saran dan penelitian tersebut.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, (Muizu, 2014) yang dikutip oleh siti nur aisyah rahma dan wardani dalam jurnal pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (2020:44). Dimana untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik (Potu, 2013).

Kepemimpinan menurut Fahmi (2012:60) yang dikutip oleh Dimas Haidar Abarina, Ahmad Syarif Hidayatulloh Al-Ghoribi dalam jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya proses mengerahkan mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Rivai dan Mulyadi (2009:42), mengatakan bahwa gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Susilo (2018) mendefinisikan kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar

dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Sukoco, 2017). Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap paling penting disebuah organisasi atau perusahaan, yang mana melekat pada diri seseorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan proses untuk mempengaruhi orang lain.

### **2.1.2 Teori-Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan merupakan penggenralisasian suatu seri perilaku pemimpin dan konsep- konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan kepemimpinan, sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi kepemimpinan, Ghofur (2019:22-24). Beberapa teori tentang pemimpin dapat penulis jelaskan dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Sifat / Karakter**



Teori sifat kepemimpinan disebut juga *Traits Theory*. Teori sifat/ karakter yaitu teori yang mencari karakter kepribadian, sosial, fisik atau intelektual yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin. Seperti dikatakan para pendukung teori sifat bahwa munculnya teori ini diperkuat oleh adanya asumsi- asumsi yaitu setiap individu memiliki watak atau sifat yang melekat pada dirinya; sifat-sifat individu tersebut dapat mempengaruhi *image* (citra) orang lain atau individu tersebut; keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat, perangai, cirri yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

## 2. Teori Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku yaitu: 1) Perilaku konsiderasi dan struktur inisiasi, 2). Perilaku berorientasi kepada bawahan dan produksi.

## 3. Teori Situasional

Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan gaya kepemimpinan ini yaitu pertama : pemimpin memberitahukan (*telling*) artinya pemimpin menggunakan gaya direktif, dalam arti pemimpin mengambil keputusan sendiri dan menetapkan peran yang harus dimainkan oleh setiap bawahan dan memberitahukan pada mereka apa yang harus di kerjakan. Kedua, menjual (*selling*) gaya ini tepatnya

dalam hal menyelesaikan tugas penting tapi hubungan yang serasi mutlak terpelihara. Ketiga, gaya partisipatif (*participating*) gaya ini tepat digunakan dalam hal tugas yang harus dilaksanakan tidak teramat penting akan tetapi hubungan yang serasi dipersepsikan sebagai hal yang mendasar. Dalam situasi demikian pemimpin dan para bawahan turut serta dalam proses pengambil keputusan. Keempat, melimpahkan wewenang (*delegating*). Pemimpin memberikan para bawahan mengambil keputusan sendiri, memecahkan masalah sendiri, menentukan standar produktivitasnya sendiri, dan tidak memerlukan pengendalian atau pengawasan yang ketat.

### **2.1.3 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan**

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe gaya kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2013:170-171), tipe-tipe gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegasi dan kepemimpinan situasional. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan digambarkan gaya kepemimpinan yang dimaksud, yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap

berada pada pimpinan Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan ini adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. Kepemimpinan Delegasi. Kepemimpinan ini adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengejakannya sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.
4. Kepemimpinan Situasional. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota atau pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Dalam kepemimpinan situasional tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang dipengaruhi.

### **2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008:34) seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya(dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat

orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta minta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

#### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin. Yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

#### 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin, karena semakin baik kemampuan pemimpin dalam hal mengendalikan emosi semakin disegani karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat keefektifan dalam mengambil keputusan serta mempertanggung jawabkan apa

yang diputuskan melihat pemimpin menjadi nahkoda suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2.1.5 Kepemimpinan Dalam Islam

Mengutip dari pernyataan Tanjung (2003) dalam Fahmi, abu *et al* (2014:209) istilah yang menunjuk pada pemimpin. Pertama adalah kata umara yang sering disebut dengan ulul umri. Hal itu terdapat pada Al-Qur'an surah An-Nisaa" ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*(Q.S An-Nisaa":59)

Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa ulul amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dapat diartikan dari sini, pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan bawahannya.

Kedua, pemimpin juga disebut khadimul ummah (pelayan umat). Menurut istilah tersebut, seorang pemimpin harus menempatkan diri sebagai pelayan masyarakat. Dan seorang pemimpinnya muja, karyawan yang sejahtera, serta masyarakat sekitar yang menerima keberadaan perusahaan itu. Bagi pemimpin yang bersikap melayani, kekuasaan yang dimiliki bukan sekedar kekuasaan yang formalistic atau hanya sekedar jabatan menimbulkan power (kekuatan) yang lahir dari kesadaran (Fahmi, 2014:210).

Dalam H.R. H.R. Al-Bukhari No. 4789 tentang kepemimpinan :

حَدَّثَنَا أَبُو التُّعْمَانِ حَدَّثَنَا حَمَّادُ بْنُ زَيْدٍ عَنْ أَبِي يُونُسَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ فَأَلِإِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ

Artinya: *Rasulullah SAW bersabdah: "setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya, seorang imam adalah pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya, seorang laki-laki adalah pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dalam keluarganya, seorang perempuan adalah pemimpin dalam rumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban, pekerja adalah pemimpin dalam harta tuannya, akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpin. Setiap kamu adalah pemimpin akan dimintai*

*pertanggungjawabandari yang dipimpinnya”.*(H.R. Al-Bukhari No. 4789)

Maksud dari hadis tersebut adalah semua orang adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban dihadapan Allah SWT. Oleh karena itu dapat dikatakan manajer yang sukses dalam sebuah organisasi adalah manajer yang juga mampu memimpin. Sekalipun mempunyai bawahan tetap mempunyai kewajiban melaksanakan tugasnya, tidak hanya saja harus baik tetapi juga harus benar untuk mewujudkan cita-cita organisasi atau perusahaan( Diana 2012:168).

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai seseorang). Pengertian dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai daengan tanggung jawab diberikan, mankunegara (2013:67). Menurut Prabu (2013:67) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Amirullah (2015:231) adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian diatas dapat



disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan kualitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan secara terencana dan pada waktu yang tepat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi yang diinginkan.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kamsir (2016:189) faktor-faktor dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

#### **1. Kemampuan dan keahlian**

Semakin karyawan memiliki kemampuan dan keahlian semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan, dapat diartikan kapasitas kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan

#### **2. Pengetahuan**

Pengetahuan tentang pekerjaan yang baik juga akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula sehingga bisa

disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan mempengaruhi kinerja.

### 3. Rancangan kerja

Jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik karyawan akan mudah dalam menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang baik mempengaruhi kesungguhan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

### 5. Motivasi kerja

Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula yang kemudahan menghasilkan kinerja yang baik.

### 6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti bagaimana cara dia mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.

### 7. Gaya kepemimpinan

Mengenai bagaimana sikap yang ditunjukkan dalam melakukan kepemimpinan.

### 8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima harus dipenuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Persaan akan senang dan gembira setelah melakukan suatu pekerjaan, akan menimbulkan semangat untuk bekerja.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang memadai berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja dapat menimbulkan rasa semangat sendiri bagi karyawan.

11. Loyalitas

Faktor loyalitas akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun keadaan dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen yang diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya akan membuat mereka sadar akan kebijakan dan peraturan yang berlaku di tempat perusahaan tempat dia bekerja.

13. Disiplin kerja

Bentuk disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan seperti masuk kerja tepat waktu, mengerjakan tepat waktu hal ini juga mempengaruhi kinerja.

Dari penjelasan diatas faktor gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut mangkunegara (2013:67).

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut BPKP dalam Mahsun (2013:71), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mahsun (2013:71) sendiri, indikator kinerja (*performance indicators*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Indikator kinerja menurut Mahsun (2013:71) adalah sebagai berikut :

1. Masukan (*input*)

Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan. Dengan meninjau distribusi sumber daya, suatu lembaga dapat menganalisis apakah alokasi sumber daya yang dimiliki telah sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan.

Tolok ukur ini dapat pula digunakan untuk perbandingan (*benchmarking*) dengan lembaga-lembaga yang relevan.

## 2. Proses (*proce*)

Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah input. Sedangkan yang dimaksud dengan ekonomis adalah bahwa suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya atau waktu yang telah ditentukan.

## 3. Keluaran (*output*)

Keluaran adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Indikator atau tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Dengan membandingkan keluaran, instansi dapat menganalisis apakah kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu kegiatan apabila tolak ukur dikaitkan dengan sasaran kegiatan yang terdefinisi dengan baik dan terukur. Oleh karena itu, indikator keluaran harus sesuai lingkup dan sifat kegiatan instansi.

## 4. Hasil (*Outcomes*)

Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Pengukuran indikator hasil seringkali rancau dengan indikator keluaran. Indikator hasil lebih utama dari sekedar keluaran. Walaupun produk telah berhasil dicapai dengan baik, belum tentu hasil kegiatan tersebut telah tercapai. Hasil menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator hasil, organisasi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk keluaran memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak.

#### 5. Manfaat

Manfaat adalah suatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru tampak setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang. Indikator manfaat menunjukkan hal yang diharapkan dapat diselesaikan dan berfungsi dengan optimal (tepat lokasi dan waktu).

#### 6. Dampak (*impack*)

Dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

### 2.3 Penelitian Terkait

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sedikit banyak terinspirasi dan mereferensi dari penelitian – penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan latar belakang masalah pada skripsi ini. Adapun penelitian yang berhubungan dengan skripsi ini antara lain yaitu :

Penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK”, penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekan korerasi ganda dan regresi ganda menggunakan SPSS version 18.0. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah, penelitian terdahulu selain menguji gaya kepemimpinan juga meneliti motivasi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan hanya meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wandra Agus Cahyono,dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Malang”, penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian sama-sama untuk mengetahui

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian ini, menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi untuk pengumpulan data yang pokok. Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan metode penelitian diskriptif kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan Rohma Nurlia (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung”, penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama menggunakan metode diskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian ini, menggunakan random sampling sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan sampling jenuh.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Jamaludin (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Gatment Jakarta”, penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yaitu variabel independent adalah Gaya Kepemimpinan



dan variabel dependent adalah kinerja karyawan, bisa dihitung dengan menggunakan regresi linier sederhana, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t. Sedangkan perbedaan dari peneliti sebelumnya terletak pada pengambilan sampel yang mana sampel penelitian terdahulu di ambil secara acak (*random sampling*). Untuk penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan pengambilan sampel sampling jenuh.

Penelitian yang dilakukan oleh siti nur aisyah rahma dan wardani (2020) yang berjudul “pengaruh gaya dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”, penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan sama-sama menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan dua variabel. Adapun yang menjadi perbedaan penelitian terdahulu yaitu, jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 33 karyawan dengan dengan teknik sampling jenuh.

Untuk memudahkan pembaca dalam melihat penelitian terdahulu, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terkait**

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .	Deskriptif kuantitatif, populasi diambil dari karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Kawm Malang, metode analisisnya untuk	Dengan adanya gaya kepemiminan pada indikator pengambilan keputusan, prilaku kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan

	Siti Nur Aisyah Rahma dan Wardani (2020)	menguji hipotesis adalah regresi linier	menunjukkan ada pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Gatment Jakarta. Agus Jamaludin (2017)	Kuantitatif, populasi diambil dari karyawan PT.Kaho Indahcitra Getmen Jakarta, metode yang digunakan metode pustaka dan studi lapangan, teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana , analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t	Dengan demikian adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al- ijarah Indonesia Finance Lampung . Rohma Nurlia (2017)	Kuantitatif , populasi diambil dari karyawan PT.Al-ijarah Indonesia Finance Lampung, sumber data dan pengumpulan data adalah data primer dan data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan hasil SPSS versi 18 dan data dianalisis dengan analisis regresi	Gaya kepemimpinan memiliki sifat positif atau negatif pada motivasi kepuasan dan kinerja karyawan

**Tabel 2.1-Lanjutan**

No.	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		seederhana dan pengujian koefisien determinasi dan uji t	
4.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Victory International Futures Malang.	Kuantitatif, populasi yang diambil karyawan PT.Victory Internasional Futures Malang, Sumber data dan pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder, teknik analisis	Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif secara simultan

	Wandra Agus Cahyono dkk (2014)	data menggunakan analisis Deskriptif dan Regresi Linier Berganda.	
5.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia,TBK . Bryan Johannes Tampi (2014).	Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan kolerasi ganda dan regresi ganda , populasinya diambil dari karyawan PT.Bank Negara Indonesia,TBK Manado, jenis data kualitatif dan kuantitatif , sumber data dan pengumpulan data adalah data primer dan data sekunder, teknik analisis data ini menggunakan program SPSS version 18.0. yang meliputi pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik	Hasil adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

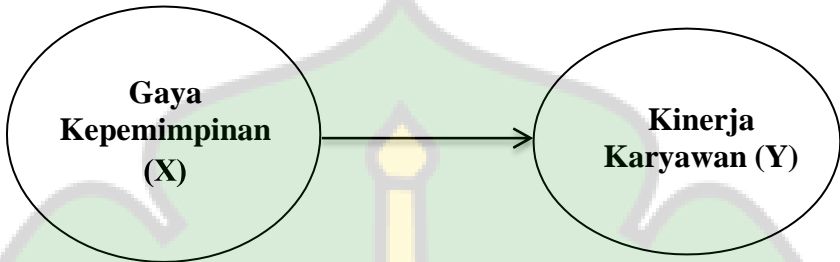
Sumber : Data Diolah (2022)

## 2.4 Kerangka Pemikiran

berdasarkan beberapa tinjauan pustaka dan landasan teori yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat mengajukan kerangka pemikiran yang menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di P T. Bank Syariah Kantor Cabang Jeuram yaitu:

## **Gambar 2.1** **Kerangka Pemikiran**

Sumber : Data Diolah (2022)



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas bahwa variabel X sebagai gaya kepemimpinan dan variabel Y sebagai kinerja karyawan. Menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram.

### **2.5 Hipotesis**

Menurut Juliandi (2015) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah peneliti. Hipotesis terdahulu dari penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung oleh Nurlia (2017), yang mana hasil penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Gatment Jakarta oleh Jamaludin (2017), dimana hasil penelitian tersebut gaya

kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Jadi dari penelitian-penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa kebanyakan dari peneliti terdahulu hipotesisnya menunjukkan bahwa  $H_a$  di terima sedangkan  $H_o$  ditolak jadi itu pertanda gaya kepemimpinan berpengaruh dalam kinerja karyawan . Dari penelitian terdahulu dapat diambil hipotesis terdahulu sebagai berikut, yaitu:

$H_1$ : Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram.

## **2.6 Keterkaitan Antara Variabel**

Di dalam suatu perusahaan pada dasarnya mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal. Sebab dengan kinerja karyawan yang baik tentu baik pula kinerja perusahaan dan perusahaan dapat mencapai sasaran yang ada. Berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan ada salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan seseorang. Dengan gaya sedemikian rupa mampu menentukan dan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri, apakah dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan akan meningkat atau malah justru mengalami penurunan. Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

merupakan sekumpulan ciri atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai (Rahadja, 2015).

Itu artinya seorang pemimpin memiliki tugas mendorong, mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dapat dikatakan dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi orang lain agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Cara seseorang dalam memimpin sangat menentukan kualitas kinerja karyawan, maka bisa dikatakan kinerja karyawan bergantung dan atau dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Oleh sebab itu gaya kepemimpinanlah yang berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai aktivitas-aktivitas terutama terlihat dalam kinerja karyawannya. Hasil yang efektif dan efisien dari seorang pemimpin dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin itu sendiri mempengaruhi bawahannya, bagaimana pola yang digunakan untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan karyawannya. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dicapai dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dari gaya atau ciri/pola yang diterapkan oleh atasan mampu mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang karyawan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan berpengaruh baik pada

kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya gaya/pola kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kurang tepat bukan tidak berarti bahwa kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan namun hasil yang dicapai tidak akan maksimal atau bahkan bisa dominan ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasan.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian survey, dengan alat pengumpulan data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Juliadi, (2015:15) populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Dalam hal ini populasi yang diteliti oleh penulis adalah seluruh karyawan PT.Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram yang berjumlah 33 karyawan (hasil observasi lapangan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram, 2021).

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari



jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, maka dari itu peneliti mengambil sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik *sampling jenuh*, karena populasinya kurang dari 100 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram sebanyak 33 karyawan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan variabel bebas yakni gaya kepemimpinan beserta variabel terikat yakni kinerja karyawan dan membuktikan pengaruh dari variabel bebas ke dalam variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner

sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarkan peneliti (Sugiyono, 2013:6).

Dalam pengumpulan sumber data, penelitian melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan peneliti. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti,catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai

berikut:

1. Teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasati, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.
2. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu variable yang di ukur dan tahu apa yang di harapkan responden. Angket digunakan untuk untuk mengetahui tentang
3. Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh data dari berbagai literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, baik dari karya ilmiah, buku, harian lokal dan sumber literatur lainnya.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2016:96) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pembahasan teoritik dalam pembahasan ini, maka variabelvariabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen) Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjelaskan

atau mempengaruhi variabel yang lain (Umar, 2003:62). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Umar, 2003:62). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014). Berikut ini pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel yang akan di gunakan dalam penelitian ini , sehingga dapat di lihat dalam Tabel 3.1

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Penelitian**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan	Likert

**Tabel 3.1 - Lanjutan**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
-----	----------	-------------------	-----------	------------------

		tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Alimudin, A., dan Sukoco, 2017).	mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional Kartono (2008: 34)	
2.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu (2013:67)	1. Masukan ( <i>input</i> ) 2. Proses ( <i>process</i> ) 3. Keluaran ( <i>output</i> ) 4. Hasil ( <i>Outcomes</i> ) 5. Manfaat 6. Dampak ( <i>impack</i> ) Mahsun (2013:71)	Likert

Sumber: Data Diolah (2022)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dalam kaitannya dengan pengujian hipotesis penelitian yang telah penulis rumuskan. Kegiatan dalam analisis data adalah proses mengorganiskan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh Leexy J.

Moleong (2000). Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data menjadi sebuah informasi yang dibutuhkan. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan analisis data kuantitatif yang di nyatakan dalam bentuk angka-angka dimana perhitungannya menggunakan metode program pengolahan data statistik.

### **3.8 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014:92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2014:134) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju Diberi skor 5
2. S : Setuju Diberi skor 4
3. RG: Ragu-ragu Diberi skor 3

4. TS : Tidak setuju Diberi skor 2
5. ST : Sangat tidak setuju Diberi skor 1

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Arikunto (2006:162) menyatakan bahwa “Kisi-kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil”.

### **3.9 Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

#### **3.9.1 Uji Validitas**

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Sani dan Maharani,2013:47). Dan instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien alphanya  $\geq 0,3$  (sani dan maharani, 2013:234). Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah kolerasi dengan menggunakan bantuan software SPSS.

#### **3.9.2 Uji Reabilitas**

Instrumen dapat dikatakan reliable, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa

menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai koefisien alphanya  $\geq 0,6$  (sani dan maharani, 2013:49).

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut. Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Menurut Juliandi, dkk, (2015:160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang tidak baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas disini memakai metode One-Sample Kolmogrov-Smirnov dan P-P Plot.

#### **3.10.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti antara masing-masing variabel bebas dalam model regresi dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Tarlis dkk, 2020).



### 3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi, dkk, (2015) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Menurut Santoso (Juliandi, dkk, 2015) dasar pengambilan keputusan digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik poin menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.11 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana untuk mengukur variabel X terhadap variabel Y yaitu:

$$Y = a + bX$$

(3.1)

Keterangan :

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

### **3.12 Uji Hipotesis**

#### **3.12.1 Uji t (Koefisien Regresi)**

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan, dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

#### **3.12.2 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang terwujud dalam bentuk persentase. Nilai  $R^2$  berkisar di antara 0 sampai dengan 1. Semakin tingginya nilai  $R^2$ , menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap perubahan atau peningkatan variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  sama dengan 1, maka variabel independen berpengaruh secara sempurna terhadap variabel dependen, tetapi apabila nilainya sama dengan 0, berarti variabel independen tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Bank Aceh merupakan bank yang sebelumnya sudah beberapa kali bertukar nama. Di awal berdirinya PT Bank Aceh yaitu pada tanggal 7 September 1957 atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan provinsi Aceh di Kutaraja (Banda Aceh) dengan surat keputusan No. 7/DPRD/5 dengan nama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh NV”. Pada tanggal 2 Februari 1960 menteri keuangan memberikan izin dengan surat keputusan No. 12096/BUM/11 dan pengesahan bentuk hukum dari Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No. J .A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960. Pada saat itu PT. Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Sulaiman Polem, Abdullah bin Moehammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Undang-undang No. 13 Tahun 1962 yang menerapkan ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, semua bank milik pemerintah daerah yang sudah berdiri sebelumnya harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. (Bank Aceh, 2015).

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat 10 hari setelah dikonversikan. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank

Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah.

## **4.2 Visi, Misi dan Motto PT. Bank Aceh Syariah**

### **4.2.1 Visi**

Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.

### **4.2.2 Misi**

Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada karyawan.

### **4.2.3 Motto / Corporate Image**

Kepercayaan dan Kemitraan.

1. “*Kepercayaan*” adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dari Nasabah, Pemilik dan Masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.
2. “*Kemitraan*” adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara Bank dan Nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan

pengembangan secara berkelanjutan.

PT Bank Aceh diarahkan pada pengelolaan bank yang sehat dan pada jalur yang benar, perbaikan perekonomian rakyat dan pembangunan daerah dengan melakukan usaha-usaha bank umum yang mengutamakan optimalisasi penyediaan kredit, pembiayaan serta pelayanan perbankan bagi kelancaran dan kemajuan pembangunan di daerah

### **4.3 Struktur Organisasi**

PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram memiliki struktur organisasi sama halnya organisasi lainnya yang memiliki struktur yang melibatkan seluruh sumber daya yang ada dan bertanggung jawab terhadap maju mundurnya organisasi yang dapat tercapai seperti yang diharapkan. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu ikatan hirarki, dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau kelompok yang disebut pimpinan dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Tujuan dari adanya struktur organisasi adalah menyalurkan, mengendalikan, dan mengarahkan perilaku untuk mencapai apa yang dianggap menjadi tujuan perusahaan dan tercip tanya kekompakan yang dapat menjadikan tindakan setiap para pekerja dapat dengan baik dan lancar. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik disetiap komponen dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dalam mempertahankan hubungan dengan elemen lainnya dalam rangka kelancaran dan keberhasilan tugas

yang telah dibebankan.

Keterangan :

1. Kepala Cabang, yaitu yang bertugas sebagai orang yang mengawasi, memeriksa secara terperinci transaksi yang terjadi di bank serta mengelola semua kegiatan yang berlangsung pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram.
2. Wapim/ Wakil Pimpinan, yaitu kewajiban unsur pimpinan atau pembantu pimpinan.
3. *Operation Office* (MIS) merupakan bagian yang terdiri dari beberapa petugas yang menjalankan kegiatan operasional bank. *Operation Office* yang bertugas pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram terdiri dari:
  - a. Teller, yaitu petugas yang bertanggung jawab melayani penarikan, penyetoran, dan transfer yang dilakukan oleh nasabah baik secara tunai maupun non tunai yang dilakukan secara cepat dan teliti.
  - b. *Costumer Service* (CS), yaitu petugas yang bertanggung jawab dalam pembukaan maupun penutupan rekening tabungan, deposito, giro, sekaligus menerima keluhan nasabah dan memberikan solusi kepada nasabah terkait dengan permasalahan yang sedang dihadapi mengenai produk perbankan.
4. *Account Office* (AO), adalah petugas yang bertanggung jawab dalam memeriksa kelengkapan berkas pada bagian

pembiayaan yang diajukan nasabah, mengontrol dan menyeleksi pembiayaan yang hendak dicairkan.

5. *Back Office* (BO) atau disebut Bagian Umum adalah petugas yang bertanggung jawab untuk meneliti kembali terkait dengan transaksi pada front officer. Bagian yang terdapat pada BO, yaitu:

- a. *Office Boy* (OB) adalah petugas yang bertanggung jawab dalam kenyamanan serta kebersihan kantor, serta membantu karyawan kantor pada saat jam kerja sesuai kebutuhan dan kepentingan mereka.
- b. *Security* (Satpam) adalah petugas yang melayani tiap nasabah yang hadir serta membantu nasaba mengalami berbagai kendala atau masalah yang terkait dengan produk, serta menjaga keamanan dan ketertiban kantor.

#### **4.4 Deskripsi Data Penelitian**

##### **4.4.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram sebanyak 33 orang. Karakteristik responden dibagikan mengikuti jenis kelamin, usia, dan kelulusan terakhir. Berikut dibawah ini akan dijelaskan beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

#### 4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah nasabah Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram. Adapun Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	87.9	87.9	87.9
	Perempuan	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan dari Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram pada penelitian ini sebanyak 29 orang dari jenis kelamin laki- laki (88%), dan 4 orang dari jenis kelamin perempuan (12%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling mendominasi pada penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, gambaran tentang usia dari responden dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan usia**



		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	17	51.5	51.5	51.5
	30-39 tahun	9	27.3	27.3	78.8
	40-49 tahun	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden karyawan dari Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram pada penelitian ini paling banyak didominasi berusia 20-29 tahun (17), selanjutnya disusul dengan rata-rata usia 30-39 tahun (9), dan 40-49 tahun (7) dengan total responden 33 orang dengan persentase 100%.

#### 4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, gambaran tentang pendidikan terakhir dari responden dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Valid</b>	DIPLOMA	3	9.1	9.1	9.1
	S1	22	66.7	66.7	75.8
	SMA/SMK	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa, untuk responden yang berpendidikan DIPLOMA sebanyak 3 orang, responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 8 orang. Selanjutnya untuk responden yang berpendidikan S1 sebanyak 22 orang, dan menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini.

#### **4.5 Tanggapan Responden**

Tanggapan responden bertujuan untuk mengetahui berapa orang yang setuju atau tidak akan kuesioner yang peneliti berikan, berikut tanggapan responden oleh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram terhadap gaya kepemimpinan:

**Tabel 4. 4**

#### **Tanggapan Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan**

Sumber: Data Primer diolah (2021)

<b>Item</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Sampel</b>
<b>P.X1</b>		1	3	11	18	33
<b>P.X2</b>		2	2	12	17	33
<b>P.X3</b>	2	1	1	12	17	33
<b>P.X4</b>		1	2	13	17	33
<b>P.X5</b>		1		11	21	33
<b>P.X6</b>		2	2	11	18	33
<b>P.X7</b>	1	1	1	10	20	33
<b>P.X8</b>			2	11	20	33
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>91</b>	<b>148</b>	<b>264</b>

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 33 karyawan setuju akan gaya kepemimpinan pada Bank tersebut dengan total 148 pertanyaan yang menjawab sangat setuju dan 91 pernyataan setuju, hanya 9 pertanyaan tidak setuju. Berikut tanggapan responden oleh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram terhadap gaya kepemimpinan.

**Tabel 4. 5**  
**Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan**

Item	STS	TS	KS	S	SS	Sampel
P.Y1		1	1	12	19	33
P.Y2	1	2	1	8	21	33
P.Y3		1		11	21	33
P.Y4			3	13	17	33
P.Y5		1		9	23	33
P.Y6	2			13	18	33
P.Y7		2		13	18	33
P.Y8		1	2	11	19	33
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>90</b>	<b>156</b>	<b>264</b>

Data Primer diolah (2021)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 33 karyawan yang diberikan pertanyaan secara bersamaan, sangat setuju dengan gaya kepemimpinan pada Bank tersebut dengan total 156 pertanyaan yang menjawab sangat setuju dan 90 pernyataan menjawab setuju, hanya 8 pertanyaan tidak setuju. Berikut tanggapan responden oleh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram terhadap

kinerja karyawan.

## 4.6 Uji Instrumen Penelitian

### 4.6.1 Uji Validitas Instrumen

Tujuan uji validitas instrumen untuk jaminan instrumen yang digunakan sesuai konsep penelitian dalam mengukur setiap variabel. Validitas tiap butir pernyataan kuesioner penelitian diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi ( $r$  hitung) dari setiap pernyataan terhadap nilai kritis ( $r$  tabel).

Untuk mengetahui valid atau tidak dapat diketahui nilai  $r$  hitung dibandingkan tabel  $r$  untuk  $df$  (Derajat Kebebasan) =  $n-1=33-1=32$  untuk  $\alpha$  sebesar 5% atau signifikansi 0,05 adalah 0,338. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka soal tersebut valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka soal tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
<b>Gaya Kepemimpinan (X)</b>	P1	.444**	0.338	Valid
	P2	.844**	0.338	Valid
	P3	.893**	0.338	Valid
	P4	.919**	0.338	Valid
	P5	.676**	0.338	Valid
	P6	.815**	0.338	Valid
	P7	.832**	0.338	Valid
	P8	.451**	0.338	Valid

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	P1	.677**	0.338	Valid
	P2	.922**	0.338	Valid
	P3	.630**	0.338	Valid
	P4	.666**	0.338	Valid
	P5	.799**	0.338	Valid
	P6	.845**	0.338	Valid
	P7	.827**	0.338	Valid
	P8	.896**	0.338	Valid

Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui semua butir pernyataan yang di peroleh dengan seluruh nilai korelasi adalah positif, dan signifikan yang di tetapkan sebesar 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan layak sebagai instrumen variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur penelitian ini,  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka dinyatakan valid.

#### 4.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui variabel tersebut dapat dipercaya untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikutnya hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel yang dilakukan oleh variabel gaya kepemimpinan (X) dan Kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. 7**

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	8	0.880	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0.910	Reliabel

Data Primer diolah (2021)

Tabel 4.7 hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) dan Kinerja karyawan (Y) mempunyai Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

#### 4.7 Uji Asumsi Klasik

##### 4.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Dalam analisa ini digunakan analisa One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan Test Kriteria sebagai berikut:

1. Jika Sign.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (data berdistribusi normal).
2. Jika Sign.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (data tidak berdistribusi normal).

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

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

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.01820035
Most Extreme Differences	Absolute	0.096
	Positive	0.096
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogrov-smirmov menunjukkan Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan nilai tersebut signifikan, data setiap variabel berdistribusikan normal dan dapat digunakan. Selanjutnya grafik normal P-P Plot untuk mendeteksi normalitas data adalah sebagai berikut:

**Gambar 4. 1**  
**Grafik Normal P-P Plot**



Data Primer diolah (2021)

Pada Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.7.2 Uji Multikolonieritas

Berikut adalah hasil dari uji multikolonieritas melalui program aplikasi komputer *spssv.25*:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1.000	1.000

Data Primer diolah (2021)

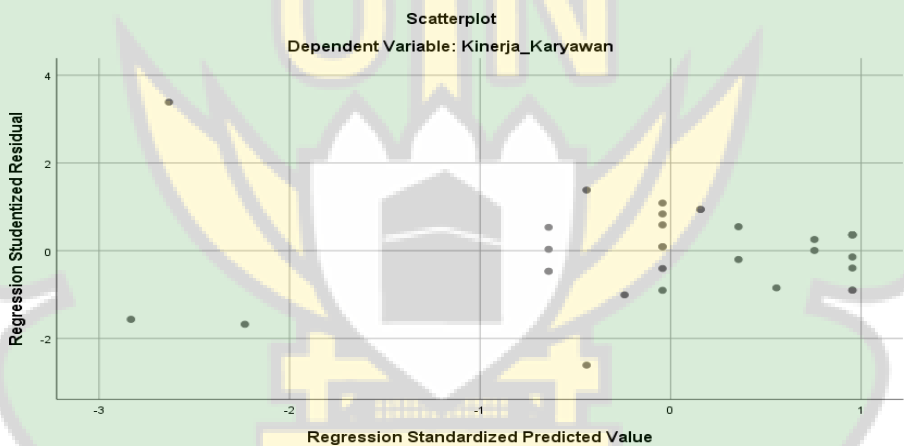


Pada Tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai VIF pada model variabel gaya kepemimpinan 1,000. Artinya, hal ini membuktikan tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen ini karena nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) tidak melebihi 4 atau 5.

#### 4.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan gambar *Satterplots* sebagai berikut:

**Gambar 4. 2**  
**Scatterplots Kinerja Karyawan**



Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola apapun yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.8 Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Regresi Analisa Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	15.094	5.115		2.951	0.006
	Gaya_Kepemimpinan	0.587	0.144	0.591	4.080	0.000

Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.080 + 0.587 (X)$$

1. Nilai a atau konstanta sebesar 4.080 adalah kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.
2. Koefisien Regresi X sebesar 0.587 dan bertanda positif apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.587.

## 4.9 Uji Hipotesis

### 4.9.1 Uji t (Koefisien Regresi)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) yang berarti berpengaruh signifikan jika nilai probabilitas yang dihitung  $> 0,05$  sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji T (Koefisien Regresi)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.094	5.115		2.951	0.006
	Gaya Kepemimpinan	0.587	0.144	0.591	4.080	0.000

Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa akan menjawab perumusan hipotesis dalam penelitian skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

Ha: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ho: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa gaya kepemimpinan

memperoleh nilai t sebesar 4,080 (positif) yaitu berpengaruh dan nilai probabilitas yang dihitung  $0.000 < 0.05$  probabilitas yang ditetapkan, berarti signifikan. Maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), menerima  $H_a$  dan menolak dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.9.2 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 <sup>a</sup>	0.349	0.328	4.082	2.209

Data Primer diolah (2021)

Pada Tabel 4.12 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0.349 yang berarti bahwa 34,9% variasi nilai dari kinerja karyawan ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 34.9\% = 65.1\%$ ) adalah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut.

#### 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun langkah yang dilalui untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram adalah dengan mensurvei beberapa pertanyaan terhadap karyawan yang bekerja disitu. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara persial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dari hasil analisis penelitian ini, penulis mendapatkan jawaban dari gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian nilai t sebesar 4,080 (positif) yaitu berpengaruh dan nilai probabilitas yang dihitung  $0.000 < 0.05$  probabilitas yang ditetapkan, berarti signifikan. Artinya gaya kepemimpinan di Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram tersebut memiliki nilai kepemimpinan dan arahan yang baik, sehingga para karyawannya nyaman dan maksimal dalam bekerja.

Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kartika (2014).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

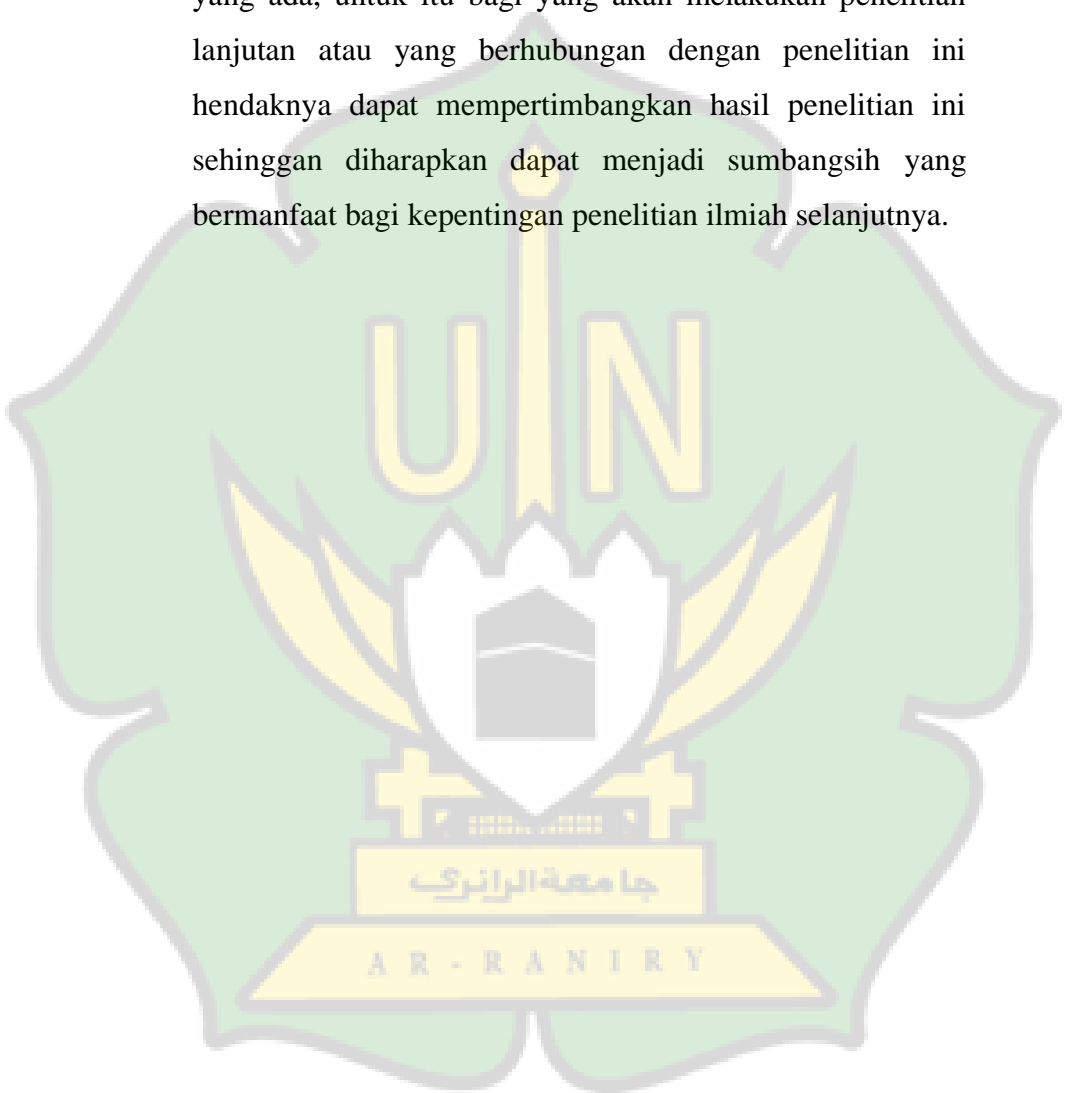
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, Gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung 4,080 (positif) yaitu berpengaruh dan nilai probabilitas yang dihitung  $0.000 < 0.05$  probabilitas yang ditetapkan, berarti signifikan. Nilai Koefisien Determinasi R- Square sebesar 0.349 yang berarti bahwa 34,9% variasi nilai dari kinerja karyawan ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 34.9\% = 65.1\%$ ) adalah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan tersebut.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. adapun saran-saran yang dapat disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti diruang lingkup Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram. Penulis menyarankan kepada mahasiswa atau peneliti kedepannya untuk mengembangkan penelitian tentang gaya kepemimpinan di Bank Syariah yang lebih luas seperti keseluruhan Provinsi Aceh bahkan Indonesia.

2. Penelitian ini hanya sebagian kecil dari aktifitas perbankan yang ada, untuk itu bagi yang akan melakukan penelitian lanjutan atau yang berhubungan dengan penelitian ini hendaknya dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini sehingga diharapkan dapat menjadi sumbangsih yang bermanfaat bagi kepentingan penelitian ilmiah selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Agus Jamaludin. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Gatment Jakarta*. Jakarta:Universitas Indraprasta.PGRI.Vol.3. No.3.
- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). *The Leadership Style Model That Builds Work Beha viorThrough Organizational Culture*. Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi, 3(2).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*.Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta Bryan Johannes Tampi. (2014) *.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia TBK*.Vol 3. No.4.
- Creswell W. John. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Abu dkk. (2014). *HRD Syariah*.Jakarta:Gremedian Pusaka Utama.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung.
- Fatul Aminudin Aziz. (2012). *Manajemen Dalam perspektif islam*, cilacap: puskata El Bayan. Hasibuan, Melayu.S.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,Jakarta: Bumi Aksara, 2013 hal.170-171.



- Husein, Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Indryani, Windy Dyah. (2016). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja*.”
- Joshua Tumengkol, dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK*. Vol.8 No.1, Januari 2020. Universitas Sam Ratulangi
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahsun, Moh.(2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bansung:PT Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W, Zusnita. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pekbis Jurnal, 1-13.
- Mulyadi dan Rivai . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan. Nur Aisyah Rahma, Wardani. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.*”, *Bulletin of Management and Business*, Vol 1 No.2.
- Nur Diana, Ilfi. (2012). *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Nurlia, Rohma. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Al- Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Lampung: Universitas Islamnegeri Raden Intan Lampung.

- Patimah, Siti. ( 2015). *Manajemen Kepemimpinan Islam Aplikasinya dalam Organisasi Pendidikan* .Bandung: Alfabeta.
- Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerjapengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, Jurnal Emba. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.
- Rohma Nurlia . (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*. Lampung : UIN Raden Intan Lampung.
- Ruslan Abdul Ghofur (2019).*Gaya Kepemimpinan Kinerja BPRS*. Yogyakarta:IDEA pres Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Penelitian manajemen*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.( 2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Susilo, Donny.(2018). *Transformational Leadership. A Style of Motivating Empleyee.Managemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Kencan Prenada Media Grup Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana.
- Tarlis Andi, dkk . 2020. ” *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank X Cabang Y* ”, Jurnal penelitian keuangan dan perbankan syariah,Vol.2 No.1,Januari-Juni
- Wandra Agus Cahyono, dkk. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Malang*.Malang: Universitas Brawijaya Malang.Vol. 33. No.2.
- Wirawan, F., & Rahadja, E,(2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpina Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi*

*Pada PT. Warna Alam Indonesia). Diponegoro journal of manajement, 4 (2), 4-5.*

Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Islamik Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT.BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG JEURAM**

Kepada Responden yang Terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi/tugas akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah, Departemen kementerian Agama, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar- Raniry Banda Aceh, maka dari itu diperlukan dukungan Bapak/Ibu/saudara(i) untuk saya mengisi kuesioner.

Kuesioner ini diedarkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram, untuk itu saya sangat mengharapkan kesediaan khususnya para karyawan Bank Aceh Kantor Cabang Jeuram meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Masukan informasi yang jujur, benar, dan akurat, sangat diharapkan agar informasi ilmiah yang akan disajikan benar-benar dapat dipertanggung jawabkan dan berguna bagi ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Jeuram.

Terima kasih atas bantuan dan kesediaannya dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Nama: Mella Royanti

Nim : 190603346

### **A. DATA RESPONDEN**

Petunjuk pengisian kuesioner : Berilah Tanda (√) pada jawaban yang anda maksud.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
  - Laki-laki
  - Perempuan
3. Usia responden :
  - <20 tahun
  - 20-29 tahun
  - 30-39 tahun
  - 40-49 tahun
  - >50 tahun
4. Pendidikan terakhir
  - SD/SMP
  - SMA/SMK
  - DIPLOMA
  - S1
  - S2
  - S3

### **Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda centang pada kolom jawaban yang tersedia.

4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

## B. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

No	Pertanyaan gaya kepemimpinan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan selalu memberikan kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan bagi karyawan?					
2	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan dalam memberikan kemampuan yang efektivitas kerja dalam tugas bawahan selalu jelas?					
3	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.					

4	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang yang baik terhadap bawahannya.					
5	Pemimpin ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan kemampuan dalam mendelegasikan tugas tepat waktu					
7	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik					
8	Atasan saya mampu mendelegasikan tugas dan waktu					

### C. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

NO.	Pertanyaan tentang kinerja karyawan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil					

	kerja					
3	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien.					
4	Kuantitas kerja yang saya miliki melebihi rata-rata karyawan lain					
5	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
6	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
7	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
8	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					



## Lampiran 2

### Daftar Jawaban Responden Keterangan

X= Gaya Kepemimpinan

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	
5	5	4	4	5	5	3	2	33
2	5	4	5	5	5	5	5	36
5	4	5	4	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	4	37
4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	4	38
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	5	5	5	5	5	35
4	5	5	4	4	5	4	4	35
3	3	1	3	5	2	2	5	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	5	5	3	5	5	36
5	2	1	3	2	2	1	5	21
5	5	4	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	5	4	4	5	34
5	5	5	5	5	4	5	5	39

4	5	5	4	4	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	2	2	4	3	4	2	22
<b>Item_1</b>	<b>Item_2</b>	<b>Item_3</b>	<b>Item_4</b>	<b>Item_5</b>	<b>Item_6</b>	<b>Item_7</b>	<b>Item_8</b>	<b>Total</b>



## Keterangan Y= Kinerja Karyawan

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	
2	2	2	3	4	4	4	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	5	4	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	4	5	5	5	4	38
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	5	5	4	5	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	4	4	5	4	5	4	36
5	1	5	5	2	1	2	2	23
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	2	4	3	4	1	2	3	22
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	3	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	4	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40

4	4	4	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>Item_1</b>	<b>Item_2</b>	<b>Item_3</b>	<b>Item_4</b>	<b>Item_5</b>	<b>Item_6</b>	<b>Item_7</b>	<b>Item_8</b>	<b>Total</b>



### Lampiran 3

#### Persentase Karakteristik & Tanggapan Responden

##### a. Karakteristik Responden

<b>Jenis_Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	87.9	87.9	87.9
	Perempuan	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahu	17	51.5	51.5	51.5
	30-39 tahu	9	27.3	27.3	78.8
	40-49 tahu	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>Pendidikan_Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA	3	9.1	9.1	9.1
	S1	22	66.7	66.7	75.8
	SMA/SMK	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

## b. Tanggapan Responden

x1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	3	9.1	9.1	12.1
	Setuju	11	33.3	33.3	45.5
	Sangat Setuju	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
x2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	2	6.1	6.1	12.1
	Setuju	12	36.4	36.4	48.5
	Sangat Setuju	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
x3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	9.1
	Kurang Setuju	1	3.0	3.0	12.1
	Setuju	12	36.4	36.4	48.5
	Sangat Setuju	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
x4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	2	6.1	6.1	9.1
	Setuju	13	39.4	39.4	48.5
	Sangat Setuju	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>x5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Setuju	11	33.3	33.3	36.4
	Sangat Setuju	21	63.6	63.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>x6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	Kurang Setuju	2	6.1	6.1	12.1
	Setuju	11	33.3	33.3	45.5
	Sangat Setuju	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>x7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	6.1
	Kurang Setuju	1	3.0	3.0	9.1
	Setuju	10	30.3	30.3	39.4
	Sangat Setuju	20	60.6	60.6	100.0

	Total	33	100.0	100.0	
<b>x8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	Setuju	11	33.3	33.3	39.4
	Sangat Setuju	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Item	N	Missing	Mean	Median
y1	33	0	4.39	5.00
y2	33	0	4.33	5.00
y3	33	0	4.24	5.00
y4	33	0	4.39	5.00
y5	33	0	4.58	5.00
y6	33	0	4.36	5.00
y7	33	0	4.42	5.00
y8	33	0	4.48	5.00

		<b>y1</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	1	3.0	3.0	6.1
	Setuju	12	36.4	36.4	42.4



	Sangat Setuju	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Sangat Setuju	2	6.1	6.1	9.1
	Kurang Setuju	1	3.0	3.0	12.1
	Setuju	8	24.2	24.2	36.4
	Sangat Setuju	21	63.6	63.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>y3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Setuju	11	33.3	33.3	36.4
	Sangat Setuju	21	63.6	63.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9.1	9.1	9.1
	Setuju	13	39.4	39.4	48.5
	Sangat Setuju	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Setuju	9	27.3	27.3	30.3
	Sangat Setuju	23	69.7	69.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	6.1	6.1	6.1
	Setuju	13	39.4	39.4	45.5
	Sangat Setuju	18	54.5	54.5	100.0

	Total	33	100.0	100.0	
<b>y7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	6.1	6.1	6.1

	Setuju	13	39.4	39.4	45.5
	Sangat Setuju	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
<b>y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	3.0	3.0	3.0
	Kurang Setuju	2	6.1	6.1	9.1
	Setuju	11	33.3	33.3	42.4
	Sangat Setuju	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Item	N	Missing	Mean	Median
y1	33	0	4.48	5.00
y2	33	0	4.39	5.00
y3	33	0	4.58	5.00
y4	33	0	4.42	5.00
y5	33	0	4.64	5.00
y6	33	0	4.36	5.00

y7	33	0	4.42	5.00
y8	33	0	4.45	5.00



## Lampiran 4

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Correlations X			Correlations Y		
		Total			Total
x1	Pearson Correlation	.444**	y1	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (1-tailed)	0.005		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
x2	Pearson Correlation	.844**	y2	Pearson Correlation	.922**
	Sig. (1-tailed)	0.000		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
x3	Pearson Correlation	.893**	y3	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (1-tailed)	0.000		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
x4	Pearson Correlation	.919**	y4	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (1-tailed)	0.000		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
x5	Pearson Correlation	.676**	y5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (1-tailed)	0.000		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
x6	Pearson Correlation	.815**	y6	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (1-tailed)	0.000		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
x7	Pearson Correlation	.832**	y7	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (1-tailed)	0.000		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
x8	Pearson Correlation	.451**	y8	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (1-tailed)	0.000		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33

	Sig. (1-tailed)	0.004		Sig. (1-tailed)	0.000
	N	33		N	33
Total	Pearson Correlation	1	Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (1-tailed)			Sig. (1-tailed)	
	N	33		N	33

### b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X		Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
0.880	8	0.910	8

## Lampiran 5

### Uji Asumsi Klasik

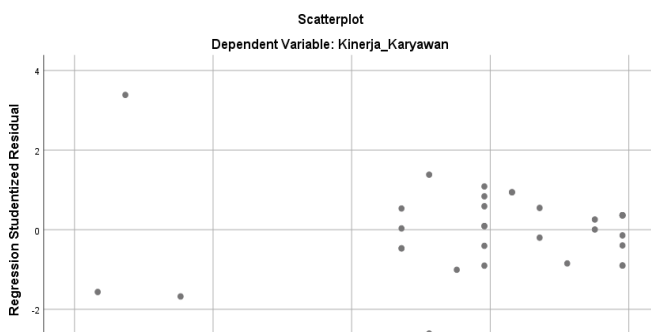
#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.01820035
Most Extreme Differences	Absolute	0.096
	Positive	0.096
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

#### b. Uji Multikolonieritas dan Analisis Linier Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.09	5.115		2.95	0.01		
	Gaya_Kepeimpinan	0.587	0.144	0.59	4.080		1	1

#### c. Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 6

### Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.094	5.115		2.95	0.006
	Gaya_Kepemimpinan	0.587	0.144	0.591	4.08	0

#### b. Uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 <sup>a</sup>	0.349	0.328	4.082	2.209